



Association Vers la Vie pour l'Education des Jeunes

Rapport d'activité 2019

LA MARELLE

Date de publication 17/11/2020

SOMMAIRE

CADRE D'INTERVENTION.....	3
2019 EN SYNTHESE	7
CHIFFRES CLEFS	13
TEMOIGNAGES SUR L'ACTIVITE.....	15
RAPPORT BUDGETAIRE.....	20

CADRE D'INTERVENTION

L'Association

L'AVVEJ, créée en 1952, est une association reconnue d'utilité publique.

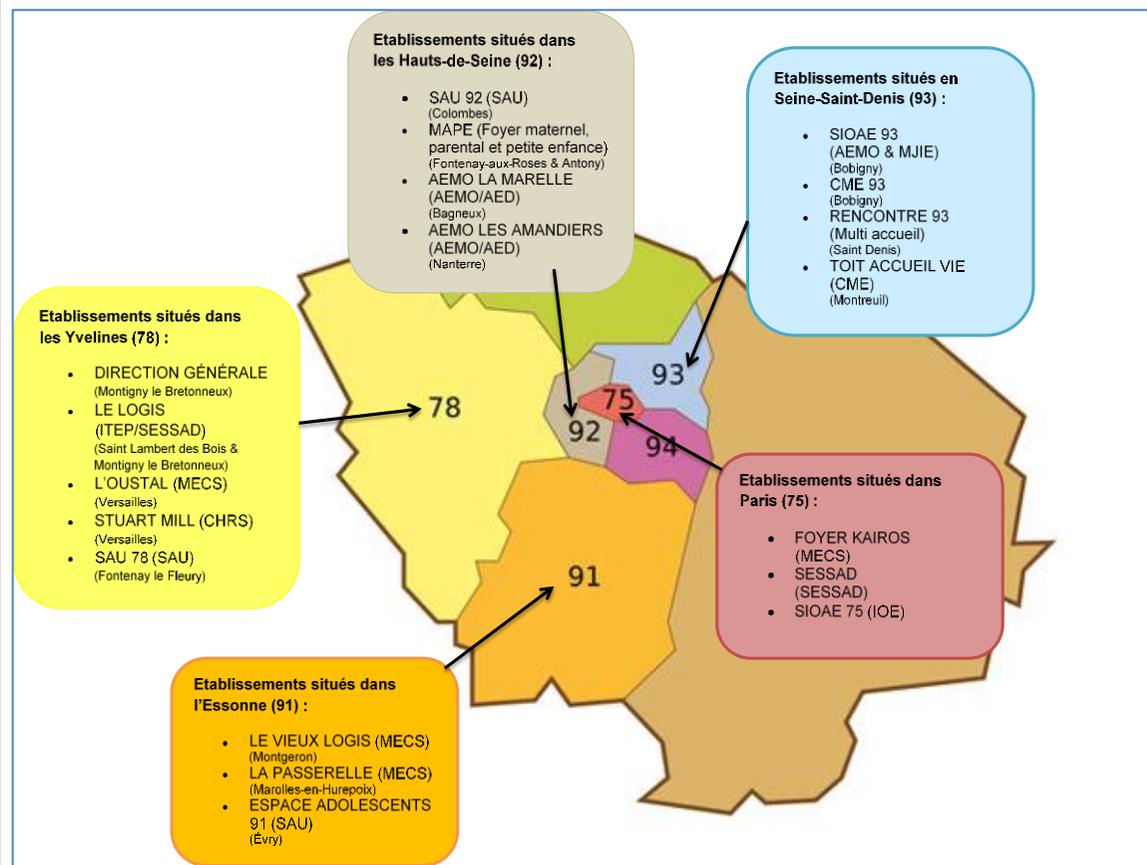
Elle est implantée dans **5 départements Franciliens** avec **130 membres associés**, **18 établissements**, **750 salariés**, qui accompagnent **4000 enfants et adultes** par an.

Le projet associatif est construit autour de **4 options fondamentales** qui inspirent les projets de chaque établissement :

- **Le pari d'un avenir pour tous**
- **L'engagement aux côtés des personnes accueillies**
- **Le développement d'une solidarité humaine et institutionnelle**
- **Une exigence au service des personnes accueillies**

L'AVVEJ anime et développe des actions à destination des enfants, adolescents et adultes à travers :

- **La prévention et le soin dès la petite enfance**
- **L'accueil et la protection, des enfants des adolescents et des adultes**
- **Le soutien aux parents et à la famille**
- **L'éveil aux savoirs et l'accompagnement vers l'insertion**
- **Le développement de la vie sociale et de la citoyenneté**



Présentation synthétique du service

Situé à Bagneux, « La marelle » est un service de protection de l'enfance qui intervient à la demande du juge des enfants ou de l'Aide Sociale à l'Enfance pour exercer des mesures éducatives, familiales, AEMO ou AED, pour des enfants âgés de 0 à 6 ans lors de l'admission.

Non sectorisés, nous pouvons intervenir lorsque les familles déménagent, le temps qu'un autre service prenne le relais

Nos missions : Accompagner les familles dans l'évaluation de leurs difficultés et les soutenir dans la réalisation des changements au bénéfice de l'enfant.

La capacité d'accompagnement est de 104 familles

L'AEMO est une mesure judiciaire civile, ordonnée par le juge des enfants, au bénéfice d'un enfant dont la famille n'est plus en mesure de le protéger, de l'éduquer et dont la santé, la moralité ou la sécurité est en danger, ou dont les conditions d'éducation ou de développement physique, affectif, intellectuel et social sont gravement compromises

Cette mesure consiste en l'intervention d'un travailleur social, tenu au secret professionnel (éducateur spécialisé, éducateur de jeune enfant, assistant social) pour une durée variable (de 6 mois à 2 ans, renouvelable jusqu'aux 18 ans de l'enfant).

L'éducateur référent de la mesure est amené à rencontrer toutes les personnes en contact direct avec l'enfant (personnel de crèche, établissement scolaire, médecins, assistant social, centre de guidance parentale, maternité etc.) afin d'étayer son travail et accéder à une vision globale du contexte de vie de l'enfant. Il doit en avertir la famille et tenter d'obtenir son accord.

À l'échéance de la mesure, en réunion dite "clinique", l'équipe éducative, le chef de service et la psychologue prennent en compte les éléments recueillis et de compréhension et élaborent des objectifs de travail, ce qui permet à l'éducateur de rédiger un rapport au juge des enfants, afin de rendre compte de son action. Le juge convoque la famille et l'éducateur référent en audience afin de décider de la suite à donner à cette mesure : renouvellement ou mainlevée.

Une mesure d'AEMO s'impose à la famille (même si elle fait appel de la décision), elle est financée par le Conseil départemental. Lorsque la notion de danger s'est dissipée et que l'adhésion de la famille est acquise, un suivi éducatif peut s'avérer toujours nécessaire. Dans ce cas, une mesure d'aide éducative à domicile (AED) peut être proposée à la famille. Il s'agit d'un contrat signé entre la famille, et le Conseil départemental. Par conséquent, le juge des enfants n'est plus saisi et le dossier judiciaire est clos.

L'AED est un accompagnement éducatif. Il s'effectue à la demande des parents, sur proposition de professionnels observant des difficultés pour un enfant où à la suite d'une

information préoccupante (IP). Cette mesure administrative est contractuelle.

Elle nécessite donc l'accord des parents. Dans les Hauts-De-Seine, la formalisation de ce contrat n'est plus réalisée en la présence d'un cadre du département mais avec un représentant de l'association désignée pour exercer l'AED ; indéniablement, ces nouvelles modalités entraînent de la confusion pour la famille.

Cette mesure éducative de protection de l'enfance vise le bien-être de l'enfant et ses bonnes relations familiales, ainsi qu'un soutien des parents dans leurs fonctions parentales.

2019 EN SYNTHÈSE

■ LES FAITS MARQUANTS

L'arrivée de Mr TRAORE chef de service a incontestablement apporté à l'équipe éducative en termes de dynamique, de réflexion, de posture de cadre sans être contraint par l'histoire de ce service, certes riche mais parfois pesante.

Educateur de jeunes enfants de formation initiale, il permet un autre regard sur les besoins des tous- petits.

Il forme, avec Me BRE, cheffe de service à temps partiel, un duo complémentaire au service des familles et apportent un nouveau modèle de management nécessaire au regard de l'évolution du secteur de la protection de l'enfance.

Le Conseil Départemental et sa Nouvelle Organisation

Depuis juillet 2019, le département a souhaité repenser l'organisation de son pôle solidarité qui regroupe les actions en direction des personnes âgées, des handicapées mais aussi du service enfance / famille.

Ce décloisonnement des services, qui, à moyen termes sera certainement cohérent et plus simple pour les familles a entraîné dans nos services de protection de l'enfance, des incompréhensions liées à l'absence d'interlocuteur, (postes vacants suite au départ massif des agents,) mais aussi à une réorganisation pensée et mise en place par les directions mais pas comprise par des salariés probablement résistants aux changements et / ou pas formés à ces nouvelles pratiques.

■ REGARD(S) SUR L'ACTIVITE REALISEE

Nous n'avons pu réaliser l'activité ; en effet, jusqu'au mois de septembre, nous avons un excédent d'activité ; mais au cours du dernier trimestre, notre difficulté à recruter des travailleurs sociaux ne nous a pas permis d'accueillir de nouvelles familles. Notre déficit en termes de journées s'élève à 376.

Le service a accompagné 219 enfants au cours de l'année.

56,6 % des mesures se sont terminées dans l'année, ce qui est à mettre en lien avec la durée moyenne des mesures (24 mois pour les AEMO et 20 mois pour les AED)

38 enfants ont été admis en AEMO au cours de l'année ; pour 15 d'entre eux, il s'agissait de retour de placement. Un bébé de 3 mois a été à nouveau placé en urgence.

La loi de mars 2016 prévoit l'obligation de s'assurer que le retour en famille d'un enfant après placement doit faire l'objet d'un accompagnement approprié. Or, nous constatons que dans plusieurs situations, le référent placement n'a pu, réaliser de façon soutenue cet accompagnement auprès des parents ce qui est d'autant plus préjudiciable voire dangereux lorsqu'il s'agit de tout- petits. Le magistrat, pour prendre sa décision prend en compte les écrits du personnel de la pouponnière

La cadre sécurisant de l'institution/ pouponnière, la présence de plusieurs professionnels, les enjeux de ces visites médiatisées ne sont qu'une observation qui ne peut présager des capacités des parents à prendre soin de leur enfant au quotidien.

Ne serait-il pas approprié que la mesure d'AEMO intervienne 2 ou 3 mois avant la date de main levée de placement pour sécuriser ce retour, mettre en place des visites voire des hébergements, soutenir les parents, et pour les enfants plus grands, éviter ainsi une situation de rupture liée à la

■ LES PERSONNES ACCUEILLIES ET L'ACCOMPAGNEMENT

Le nombre de parents souffrant de pathologies mentales sévères est important. C'est l'impact de la maladie mentale de la mère sur le bébé ou le très jeune enfant qui souvent donne lieu à une mesure éducative dans notre service.

Nous observons la difficulté pour la mère psychotique d'affronter la réalité de son enfant, de percevoir et surtout de répondre aux besoins de ce tout petit.

L'immaturation et la dépendance de l'enfant le mettent en danger d'où l'importance d'étayage et de soutien de la part du père, de membres de la famille, de TISF ...ou tout autre professionnel.

Les interactions mère/ bébé sont pauvres, le bébé est peu stimulé que ce soit par le langage, le touché, ou le jeu. Le travail de l'éducateur consiste à sensibiliser le parent en difficulté au développement de son enfant et de lui montrer que même avec un tout petit l'interaction est riche, stimulante et pour la mère source de gratification, de plaisir.

Lorsque l'accordage fait défaut, les enfants ne manifestent pas ou peu de détresse, de plaisir, ils se conforment aux attentes maternelles et font preuve d'une sur-adaptation précoce à la disponibilité de leur mère pour éviter d'être vécu par elle comme persécuteur et ainsi éviter de se mettre en danger.

Pour soutenir les parents et surtout pour protéger l'enfant de mouvements maternels inadaptes, les éducateurs se rendent régulièrement au domicile, pour apporter des conseils aux parents relatifs au rythme du bébé et plus globalement pour sensibiliser les parents aux besoins fondamentaux. Ce soutien doit être concret et ne peut être opérant qu'en prenant du temps.

■ DYNAMIQUE RH

L'année 2019 a été marquée par des mouvements de personnel, comme le service n'a plus souvenir d'avoir connu. Le départ à la retraite de la cheffe de service Martine Petitpain était prévu de longue date, les autres départs ont été éprouvés au fil des mois.

L'absence pour maladie d'une secrétaire à temps partiel depuis novembre 2018 a donné lieu à une succession (7 personnes) de candidats proposés par Pole Emploi. A partir du mois d'aout, nous avons enfin pu retrouver Madame Louvel.

Au cours de l'année, 6 éducateurs ont quitté le service, dont 2 embauchés quelques mois ou semaines plus tôt. Une éducatrice étant détachée de la fonction publique est restée 6 mois ; malgré l'accord du département pour reprendre son ancienneté à 100%, elle perdait 400€ en intégrant un poste dans la convention 66. Nous avons pris conscience que le secteur associatif ne peut concurrencer le public, même si l'ancienneté est reprise ; la différence très importante de salaire provient en grande partie du taux de charges sociales. Cette éducatrice a démissionné à contre cœur. Nous avons mis fin au contrat d'une éducatrice de jeunes enfants au cours de sa période d'essai.

■ FOCUS SUR LES PROJETS REALISES

Le studio

En fin d'année, nous avons aménagé le studio situé à Gentilly, loué à un bailleur social pour permettre en priorité au parent qui réside loin de son enfant mais qui a obtenu un droit de visite et / ou d'hébergement de rencontrer son enfant dans de bonnes conditions.

A ce jour, cet espace a permis l'accueil pour une mère et son fils âgé de 4 ans, mis à la porte du domicile par celui qui pensait être le géniteur de l'enfant. La sérénité de cet espace, même sur un temps court a permis à cette famille monoparentale d'attendre un hébergement par le biais du 115. A d'autres moments, ce lieu a été investi à la journée à l'occasion de visites médiatisées en présence d'un tiers à savoir, l'éducatrice exerçant la mesure d'AEMO. L'enfant, placé chez un tiers digne de confiance, pouvait ainsi bénéficier d'un temps partagé avec sa mère dans un lieu chaleureux et sécurisé en dehors du regard du tiers digne de confiance en l'occurrence la grand-mère.

Aucun père n'a pu bénéficier de ce lieu pour rencontrer son enfant ; ceux que l'on pressentait ont soit pour des raisons en lien avec leur état psychique, disparu dans la vie de leur enfant, renforçant la discontinuité du lien père/ enfant, soit, ont rencontré leur enfant à la pouponnière après le placement en urgence de celui-ci.

■ LES ENJEUX DU SECTEURS OU... « QUAND LA PROTECTION DE L'ENFANCE COÏNCIDE AVEC LA CRISE DU PERSONNEL, FAUT PLUS COMPRENDRE, FAUT PRIER » (1)

Longtemps considérés comme « l'élite » des services de protection de l'enfance, les structures d'AEMO/AED bénéficiaient de cette reconnaissance et par conséquent n'avaient pas de difficultés à recruter des éducateurs spécialisés. Or, depuis quelques années, et de plus en plus d'années en années, la question du recrutement des travailleurs sociaux devient prégnante, source d'inquiétude pour les directeurs d'institution.

Nous cumulons plusieurs freins à l'embauche. Tout d'abord, le manque d'attractivité et de reconnaissance du travail : c'est ainsi que les IRTS et autres centres de formations constatent depuis des années une baisse conséquente des candidats. Le métier est peu connu du grand public et lorsqu'il fait l'actualité, c'est pour dénoncer de graves dysfonctionnements, de la maltraitance et aussi le coût que représente la protection de l'enfance dans un budget départemental.

Si les établissements qui accueillent des mineurs ont été contraints, depuis plusieurs années, de faire appel dans une certaine proportion à des salariés non diplômés, notre arrêté conjoint (Justice / département) d'autorisation de fonctionner précise : « La mise en œuvre du projet s'appuie sur le recrutement de personnel qualifié » ; par conséquent nous oblige, et tant mieux, à faire appel à des salariés diplômés (éducateurs spécialisés, éducateurs de jeunes enfants, assistants sociaux).

En effet, la diversité et la complexité des situations familiales, les facteurs de risque et de vulnérabilité nécessitent non seulement une formation initiale mais également des formations régulières, des temps de réflexion, d'élaboration, pour « protéger l'enfant dont sa santé, sa sécurité, sa moralité ou dont les conditions d'éducation sont gravement compromises » et éviter ainsi des abus de pouvoir, voire des drames.

Le frein majeur à l'embauche est certainement le très bas niveau de salaire. 1 350 € net pour un éducateur diplômé débutant ; comment se loger en région parisienne avec un tel salaire ? Plusieurs jeunes professionnels originaires de province y retournent dès que leur expérience les rend plus attractifs ; nous assistons aussi à des réorientations professionnelles, mais surtout, constatons que notre convention collective de 1966 non seulement ne répond plus à la réalité de terrain mais surtout ne permet pas aux agents de la fonction publique (Conseil départementaux, justice) d'intégrer le secteur associatif au regard de la différence conséquente de charges sociales, donc de salaire net.

S'il existe un point positif, c'est l'engagement fort des professionnels embauchés. Ils sont très peu nombreux à postuler avec les compétences requises (1 voire 2 maximum) mais une fois à la Marelle ou aux Amandiers ils déploient beaucoup d'énergie, de réflexion, font preuve d'initiative, pour apporter à chaque famille la réponse la plus adaptée à leur problématique.

(1) Touchez pas au grisbi, J.Becker, 1954.

CHIFFRES CLEFS

Chiffres clefs : besoins et activité

138 enfants présents au 31 décembre

- **Tranche d'âge :**
 - 0 à 3 ans 30,4 %
 - 3 à 6 ans 50,7 %
 - 6 à 13 ans 18,8 %
 - 13 à 18 ans /
- **Répartition par genre**
 - Garçons = 74 Filles = 64
- **Institut ou personne à l'origine de l'intervention :**
 - Etablissements de santé (CMP, Hôpitaux PMI) 30,3 %
 - Etablissements scolaires : 13,7 %
 - PMI : 32%
 - Retour de placement : 10,8 %
- **Difficultés relevées :**
 - Carences éducatives
 - Troubles du comportement
- **Principales difficultés pour les familles :**
 - Conflit conjugal
 - Psychopathologie
 - Problème de logement
 - Situation administrative non régularisée

- **Nombre d'enfants accompagnés dans l'année : 219**
- **Durée d'accompagnement des mesures terminées**
 - AEMO : 24 mois
 - AED : 20 mois
- **Mesures en attentes : 0**

- **Lieu de résidence des enfants :**
 - Au domicile de la mère 44,2 %
 - Au domicile du père 10,1 %
 - Au domicile du couple 74,5 %
 - Garde alternée 1,44 %
 - Tiers digne de confiance 12,3%
- **58,6 % de mesures terminées dans l'année (soit 81 enfants) (33**
 - AED = 28
 - AEMO = 53
- **Motif de l'interruption**
 - Evolution positive 28 %
 - Demande de la famille 16 %
 - Déménagement 7 %
 - Impossibilité de coopérer 31%
 - Majorité 00
 - Placement
 - Préparé 7 %
 - Urgence 5 %

TEMOIGNAGES SUR L'ACTIVITE

■ Formation collective

A l'initiative du service SIOEAE 75 de l'AVVEJ, une formation collective à destination des éducateurs « AVVEJ milieu ouvert » a été proposée.

Il est intéressant pour enrichir les pratiques professionnelles de mutualiser les formations.

Madame Karen Sadlier a intitulé ces deux journées de formation « violence dans le couple, une souffrance pour l'enfant, un défi pour la parentalité »

L'objectif de cette formation a eu pour but de sensibiliser les professionnels aux problématiques psychologiques, familiales et sociales des enfants face à la violence dans le couple ainsi que ses implications pour la parentalité.

Quelles sont les limites du travail en AEMO dans un contexte de violences, sachant que la violence ne s'arrête pas à la fin de la relation conjugale, bien au contraire ?

Cette violence affecte l'enfant dès son plus jeune âge, il peut ressentir de la détresse créée par des bruits forts et des images agressives, développer un sentiment de peur et d'insécurité l'empêchant d'explorer son environnement et aussi présenter, comme son parent agresseur, un très faible niveau de tolérance à la frustration.

Cette intolérance à la frustration, très souvent repérée par la crèche ou l'institution scolaire est un des éléments qui conduit à une mesure éducative.

■ Projet pour 2020

En partenariat avec l'association « Débrouille et Compagnie », le stagiaire CAFERUIS accueilli à La Marelle, a mis en place, à la demande de la directrice une action de développement durable en lien avec les missions du service et en direction des familles accompagnées. .

Cette association parisienne active sur le thème de la réduction des déchets par le biais des éco-gestes du quotidien nous permettra d'impulser une dynamique écologique dans nos pratiques professionnelles.

Deux ateliers sensibiliseront les professionnels et les familles accompagnées à la réduction des déchets.

Le premier atelier permettra la confection de jouets avec du matériel de récupération, en présence de quelques parents, leurs enfants mais aussi avec les éducateurs pour que tous puissent créer, et trouver une utilité nouvelle aux objets qui les entourent et ainsi réaliser des productions pratiques, ludiques et peu onéreuses.

Le second, proposera la fabrication de produits ménagers 100 % bio dégradables, très faibles en coût, non allergènes destinés aux familles mais aussi pour le nettoyage du service.

L'association partenaire Débrouille et Compagnie nous fera profiter de son expertise technique dans un premier temps en nous montrant la procédure de réalisation des deux ateliers, puis les professionnels et les parents pourront acquérir la

méthode leur permettant de reproduire de façon autonome ces réalisations.

Pour mettre à bien ce projet, nous utiliserons les ressources humaines et matérielles du service en impliquant un personnel pluriprofessionnel (éducateurs, agente d'entretien) et en exploitant plusieurs espaces de nos locaux (grande salle de réunion, cuisines).

En mettant en place ce modeste projet, nous poursuivons l'objectif de modifier en partie le regard porté par les familles sur les travailleurs sociaux et vice versa ; et souhaiter que la participation des « usagers » soit un moyen de lutter contre la toute puissance et tendre vers une émancipation citoyenne.

William PETING, étudiant CAFERUIS./
Isabelle BERMOND Directrice

Arriver dans une institution, c'est avant tout une rencontre avec un lieu et son histoire ainsi qu'avec les personnes présentes à l'intérieur des murs. Prendre le temps d'observer, de comprendre les différents enjeux afin de pouvoir ajuster au mieux son intervention. Prendre le train en route, s'asseoir, observer et s'approprier la direction donnée afin de pouvoir arriver à la destination qui est celle du sens dans le travail au service de l'enfant et de sa famille. L'organisation d'un service et la clarté de son fonctionnement me paraissent essentiels afin de se réunir autour de nos missions. Faire connaissance avec le milieu ouvert demande une capacité d'ouverture vers l'extérieur très importante afin de se situer et d'être situé sur son territoire d'intervention.

Après cette phase d'observation, des pistes de réflexion émanent afin de poursuivre la route.

L'historique du service, la richesse des savoirs faire et des parcours au sein de ce service ne doit pas se figer dans le temps. Il est important de nous questionner et de nous questionner sur nos perspectives et nos intentions éducatives en étant attentif à la réorganisation qui s'articule au sein du département des Hauts-de-Seine.

Réfléchir et construire ensemble pour travailler autour de thématiques servant à la dynamique du service et à la construction d'un collectif en direction de l'enfant et de sa famille. Le temps d'intervention du professionnel n'est pas forcément le temps de l'enfant. La question de la temporalité est essentielle dans le travail avec l'enfant et la famille. Quel accueil et quel accompagnement propose-t-

on à l'enfant et sa famille ? Comment se coordonne-t-on avec l'ensemble des partenaires pour intervenir au plus près des besoins de l'enfant malgré les contraintes auxquelles sont confrontés les services de protection de l'enfance ?

Les mesures d'aide éducative en milieu ouvert sont ordonnées ou contractualisées (AEMO / AED) afin de protéger, assister, les mineurs et apporter un soutien aux familles dans l'accompagnement et l'éducation de leur enfant. Ces mesures nécessitent l'adhésion de la famille afin de mener à bien le travail éducatif. Le danger pour l'enfant marque la limite de notre mission de protection de l'enfance.

Amener une équipe à réfléchir sur ses pratiques afin d'accompagner au mieux le public accueilli nécessite de se décaler de ses propres représentations afin de se centrer sur les besoins de l'enfant et de sa famille.

Yamadou TRAORE ; Chef de service

RAPPORT BUDGETAIRE

Nous avons réalisé l'activité avec un déficit de 379 journées soit – 0,99 %.

51 enfants ont été admis, 13 dans le cadre d'une AED et 38 en AEMO. Au total, 219 enfants ont été accompagnés dans l'année.

Certains changements sont venus remanier la gestion et l'organisation interne de notre établissement voire le résultat comptable de celui-ci.

- ✓ Depuis janvier 2019, au vu de l'arrêté du 8 avril 2019, le département des Hauts de Seine a autorisé et fixé une dotation globale annuelle de 1 119 785 € avec un prix de revient journalier corrigé à 28,27 €. Travaillant avec d'autres départements et notamment celui du Val de Marne, nous avons réalisé 3 268 journées représentant un produit de tarification supplémentaire de 97 105,69 €.
- ✓ Courant août, il y a eu un rappel de points sur les salaires ; la valeur du point étant passée de 3,77 à 3,80. Dorénavant les bulletins de salaires indiquent le montant du « prélèvement à la source » ; un nouveau compte tiers DGFIP apparaît maintenant dans notre comptabilité.
- ✓ L'AVVEJ qui jusqu'à présent était détenteur des immobilisations, a pris la décision de transférer les fiches d'immobilisation à chacun de ses établissements qui pourront désormais avoir une meilleure visibilité de leur fond de roulement d'investissement.
- ✓ Nous avons terminé courant septembre l'aménagement du studio de Gentilly, location prévue pour accueillir les familles en difficulté.

Groupe I : Dépenses afférentes à l'exploitation

Nous réalisons une économie de 29 % soit 13 737 €.

Le montant des dépenses s'élève à 33 135 € pour un budget exécutoire de 46 872 €. Suite à l'aménagement du studio à Gentilly, le compte 606800 correspondant aux petits matériels a été dépassé, les achats se sont portés sur de l'électroménager, un canapé clic clac, un lit enfant, du linge de maison, de la vaisselle, des lampes et quelques meubles. En effet, le montant des achats étant inférieur à 600 €, nous n'avons pas pu utiliser l'enveloppe budgétaire d'investissement, présentée et autorisée au Budget prévisionnel.

Ce compte a aussi été dépassé, suite à la canicule de juillet 2019 où nous avons dû investir dans l'achat de plusieurs ventilateurs.

En raison de quelques absences ou mouvements au niveau du personnel en 2019, certains projets pédagogiques n'ont pas pu être réalisés ce qui explique l'économie réalisée sur le groupe 1 particulièrement sur le compte 606250000 « Fournitures éducatives ».

Groupe II : Dépenses afférentes au personnel

Nous réalisons une économie de 3 % soit 27 261 €

Le montant des dépenses s'élève à 944 138 € pour un budget exécutoire de 971 399 €. Cet écart s'explique notamment par une surévaluation des charges sociales lors du BP 2019 bien que la valeur du point soit passée de 3.77 à 3.80 au 1^{er} août.

Certaines enveloppes ont toutefois été dépassées comme celle des « autres services extérieures » car nous avons dû faire appel à FARAIDE, une entreprise « d'insertion » pour effectuer des heures de ménages en l'absence de notre agente d'entretien. Aussi, nous avons payé des honoraires à Mme BOURN, psychologue-psychanalyste pour accompagner les éducateurs dans le cadre de « l'analyse des pratiques ».

C'est avec l'accord du financeur que Monsieur LE CORRE salarié de notre établissement depuis novembre 2005, a quitté La MARELLE dans le cadre d'une rupture conventionnelle. L'indemnité transactionnelle liée à son départ s'élève à 11 441,06 €.

EFFECTIF en CDI au 31.12.2019	NOM	TEMPS COMPLET	TEMPS PARTIEL
DIRECTION	Mme BERMOND		X
CHEFS DE SERVICE	Mme BRE Mr TRAORE	X	X
SECRETAIRE DE DIRECTION	Mme HAYAT		X
EDUCATEURS SPECIALISES	Mme ANWAR Mme ATTIA Mr DEGHICHE Mme GIERENS Mme MANCEAU Mme PEGOT Mme PRONCHERY Mme RAUFASTE Mme SENRA Mme THALABAS	X X X X X X	 X X X X
PSYCHOLOGUES ANALYSTES	Mme ASSWAD Mme SVAY		X X
COMPTABLE	Mme BOSSELET		X
SECRETAIRES	Mme FAYET Mme SAADA	X	X
AGENTS SPECIALISES	Mme MAKLHOUF Mr EL OUAZZANI		X X

Point sur les salariés :

Suite au départ de Madame PETITPAIN qui a fait valoir ses droits à la retraite au 30 mars, nous avons accueilli Mr TRAORE à compter du 23 janvier.

Depuis octobre 2018, Madame SAADA, secrétaire à temps partiel à hauteur de 27 heures par semaine est en arrêt de travail pour maladie (reconduction tous les 15 jours). Pour pallier cette absence qui perdure, nous avons fait appel aux services de Pôle Emploi où 6 personnes se sont succédées sans satisfaction de notre part ni de la leur. Enfin, en juillet nous avons recruté en CDD une étudiante dont les compétences ont mis fin à nos difficultés. Aussi l'arrivée de Madame LOUVEL au mois d'août, salariée des Amandiers à temps partiel, (qui venait de terminer un CDD dans un autre établissement de l'association) a permis au service de fonctionner au mieux pendant la période estivale. Depuis, Madame LOUVEL partage son temps entre les deux services d'AEMO.

De plus, contrairement aux années précédentes, nous avons rencontré en 2019 des difficultés de recrutement concernant le personnel éducatif.

Madame GUILVARD a quitté le service fin mars souhaitant travailler à nouveau en internat. Elle a été remplacée en avril par Mr DEGICHE. Quant à Madame LEMONNIER, elle a présenté au mois de juillet sa démission pour retourner en province. Elle a été remplacée, à partir du mois d'août par Madame PAVAN « détachée » de la fonction publique, perdant toutefois 400 € de salaire ce qui explique son choix de quitter à regret notre service au mois décembre, pour réintégrer le secteur public. Aussi, au mois de novembre, Monsieur LE CORRE, salarié de l'AVVEJ depuis 15 ans, a bénéficié d'une rupture conventionnelle.

Pour le remplacer, nous avons recruté au cours du même mois, Madame ANWAR éducatrice de jeunes enfants, mais avons mis fin à sa période d'essai en janvier 2020.

Groupe III : dépenses afférentes à la structure

Le montant des dépenses s'élève à 245 289 € pour un budget exécutoire de 225 259 €. Cet écart de 9% s'explique principalement par le dépassement de la ligne budgétaire des « autres impôts et taxes ».

En effet, nous avons subi une importante augmentation de la taxe sur les bureaux qui était de 5,01 € du m² en 2018 tandis qu'elle est passée à 17,38 € le m² en 2019. Par ailleurs, lors du BP 2019, nous avons omis de budgéter la taxe foncière qui s'élève cette année à 10 637 €.

Toutefois, suite au déménagement en janvier 2019, nous avons tenté d'estimer au mieux les dépenses liées au groupe 3 et avons réussi dans l'ensemble à respecter les enveloppes budgétaires.

Points sur les provisions :

Conformément au rapport du Conseil Départemental, nous avons effectué une reprise de provision pour STIF de 40 605 € pour la requalifier en provision IDR. Parallèlement, le départ à la retraite de Mme PETITPAIN a fait l'objet d'une reprise de provision pour 31 947 €.

Suite au versement de la prime MACRON en mars 2019, nous avons effectué une reprise de provision de 1 500 € concernant 6 salariés tandis qu'elle avait été constituée pour 7 à hauteur de 1 750 €. Aussi, il appartient au financeur de rejeter les 250 € de différence tout

comme la provision de 1 000 € établie pour la régularisation du coefficient de Mme BERMOND puisque la dotation n'a pas été retenue par vos services au CA 2018.

Par ailleurs, nous avons dépensé sur le solde de l'enveloppe du CITS 2018 accordée, 366 € pour la participation à la refonte du site internet de l'AVVEJ, 1 750 € de séances d'analyse des pratiques et 4 500 € pour la rémunération conjointe entre Mme PETITPAIN et Mr TRAORE (tuilage).

Nous enregistrons une dotation aux amortissements des biens financés sur subventions et une reprise de même montant pour 5 338,57 € ; une reprise sur provision règlementée pour 2 377.19 €

Point sur les investissements

Lors du BP 2019, une enveloppe budgétaire de 2 100 € nous a été accordée afin d'aménager le nouvel appartement de Gentilly. Les achats effectués en ce sens n'atteignant pas 600 € ont été saisis en charge et non en immobilisation. Toutefois, nous avons enregistré en investissement, un réfrigérateur-congélateur et un aspirateur pour remplacer les anciens matériels électroménagers de Bagneux et les transférer au studio de Gentilly.

Afin d'assurer une certaine continuité et flexibilité du travail et dans un souci de gain de temps, Mme BERMOND, directrice sur les deux établissements les Amandiers et la Marelle, a investi dans un ordinateur portable.

Enfin, nous avons souhaité changer la serrure de l'accès de nos locaux à Bagneux car sa vétusté supérieure à 15 ans entraînait régulièrement des désagréments (clés coincées).

Conclusions

En 2019, nous avons réalisé 37 581 journées soit 379 journées de moins que le prévisionnel.

Nous présentons un résultat comptable excédentaire de 104 088,25 €. Compte tenu de la reprise du solde de résultat de N-2 soit 48 302,92 €; la reprise de réserve de compensation des charges d'amortissement pour 5 571,69 €, de la variation des congés payés ainsi que les reprises de provision pour le changement de coefficient de Mme BERMOND de 1 000 € et de 250 € de Prime MACRON, nous présentons un résultat administratif excédentaire de 151 823,08 €.

Nous proposons d'affecter une partie du résultat de la façon suivante :

- 8 000 € en réserve de compensation des charges d'amortissements.
 - ✓ 2 500 € pour 2 ordinateurs. Nous voulons renouveler le matériel existant car certains PC sont en partie obsolètes.
 - ✓ 4000 € pour 3 ordinateurs portables dont 3 avec VPN et scanner. La crise sanitaire nous a fait repenser notre façon de travailler.
 - ✓ 2 800 € pour un photocopieur-imprimante-scanner destiné au service comptabilité (le matériel actuel n'est pas assez performant)
 - ✓ 2 700 € pour la fourniture et pose de stores (la majorité des bureaux est exposée côté sud, ce qui

pose souci quant à la luminosité pour travailler sur ordinateur).

- 11 000 € au financement d'une mesure d'exploitation liée à un départ à la Retraite.

La provision existante s'élève à 86 674 € tandis que sur les 5 années à venir, les indemnités prévues pour 5 salariées se chiffrent à 97 350 €.

- 60 000 € en réserve de compensation des déficits d'exploitation.

Au moment, où nous rédigeons ce rapport d'activité, nous sommes en état de « crise sanitaire » due au COVID 19. Conformément aux directives gouvernementales, nous avons privilégié le télétravail. Un protocole a été établi pour assurer un accompagnement auprès des familles.

Par ailleurs, pendant cette période nous n'avons pu admettre l'accueil de nouvelles familles en AEMO et AED. De plus, nous avons toujours un poste vacant de travailleur social depuis janvier 2020. Dans ce contexte, il est probable que nous ne pourrions réaliser notre activité en 2020.

- 7 000 € en mesure d'exploitation pour une mission d'Audit « accompagnement organisationnel » pour la Marelle et les Amandiers.

Afin d'assurer une meilleure gestion administrative concernant le secrétariat et la comptabilité et dans le but d'optimiser le temps de travail au niveau des tâches communes aux 2 établissements, nous prévoyons de soumettre à un organisme la réalisation d'un audit.

Nous souhaitons voir évoluer les pratiques et postures des salariés des deux services en fonction administratives et comptables, avec plusieurs objectifs :

- ✓ Améliorer la qualité de certaines fonctions
 - ✓ Rationaliser les pratiques
 - ✓ Meilleure répartition des charges de travail (secrétariat / comptabilité) due à l'évolution des pratiques professionnelles et à la mise en place d'outils adaptés à cette évolution.
- La mission doit nous permettre de :
- ✓ Connaître exactement le travail réel, en termes de tâches, d'interaction et de relation des 4 secrétaires et 2 comptables
 - ✓ Identifier les leviers et les freins en termes de motivation, reconnaissance, sens du travail
 - ✓ Identifier et réduire les objets d'insécurité dans leur fonction

- ✓ Identifier et optimiser les échanges avec les autres fonctions au sein de chaque service.

Pour cela, nous avons fait appel à plusieurs prestataires et avons retenu ALJM Conseil