

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

13 JUIN 2019

ORDRE DU JOUR

Mot d'accueil

1. Rapport moral
2. Rapport d'activité et d'orientation
 - 2.1 Rapport d'activité
 - A) La configuration
 - B) L'ancrage territorial
 - C) L'organisation
 - D) La répartition budgétaire
 - E) L'activité
 - F) L'évaluation interne
 - G) La création du Centre d'Hébergement pour Mineurs Non Accompagnés
 - H) La création du dispositif « gestion de crise » dit Horizon
 - I) La mise en place du Document Unique de l'Usager
 - 2.2 Rapport d'orientation
 - A) Le projet associatif
 - B) Mise en place d'un audit organisationnel et social
 - C) Élection du Comité Social et Économique
 - D) La démarche qualité
 - E) Extension du dispositif CHMNA
 - F) Mise en place du règlement général sur la protection des données personnelles (RGPD)
 - G) Signature d'un CPOM avec la DDCS
 - H) Prévention de la radicalisation/convention de partenariat entre la préfecture et l'ACARS, l'AGASEF et l'ANEF
 - I) Formation et mise en place de l'Établissement Prévisionnel des Recettes et des Dépenses (EPRD)
 - J) Diagnostic de territoire sur le quartier Richelandière/Montplaisir par la Prévention Spécialisée
 - K) Transfert de compétences du Conseil départemental à la métropole pour le Fonds Social Logement et la Prévention Spécialisée

Mot ACCUEIL

Monsieur...

Madame...

Mesdames et Messieurs les administrateurs,

Mesdames et Messieurs,

Tout d'abord permettez-moi de vivement vous remercier pour votre présence.

Votre nombre montre l'intérêt que vous portez à notre association et votre implication dans nos actions et projets associatifs.

En préambule à cette Assemblée Générale petit rappel de nos statuts :

L'ART.8 précise que le quorum doit être au moins du quart de ses membres

Nous sommes Présents

Le même article précise que le bureau de l'AG est celui du bureau de l'association.

Je serai donc le président de cette Assemblée Générale et Monsieur Serge Béal sera le secrétaire.

Nous devons voter le rapport Moral qui comporte :

- Le rapport d'Activité et d'Orientation.
- Le rapport Financier.

Nous devons approuver les comptes annuels et donner quitus aux administrateurs.

Nous ratifierons le mandat des membres du conseil d'administration coopté et défini à l'article 10 de nos statuts.

Le rapport d'activité et d'orientation sera présenté par le directeur Général Monsieur Bernard Marcoux.

En l'absence du trésorier Monsieur Gilles Panneaux qui est excusé, le rapport Financier sera présenté par la trésorière adjointe Madame Fabienne Ledin.

Après les questions diverses nous pourrons continuer d'échanger devant l'excellent buffet que nous a préparé notre ami Sébastien et son équipe.

Gilbert THEVENON

Président

1. RAPPORT MORAL

En préambule, permettez-moi de vous dire quelques mots :

Les valeurs que nous portons, nous les puisons dans notre histoire. Ce sont les valeurs des droits de l'homme, valeur de liberté et de chance pour chacun, volonté de rassembler ce qui est épars.

Prévenir, Accueillir, Protéger, Accompagner, Ecouter, sont des mots qui ont un sens pour nous.

Nous avons la conviction que toute personne dans sa singularité, quelles que soient ses origines culturelles, sociales, porte en elle les clefs de son devenir et de sa dignité citoyenne.

Notre mission est de l'accompagner pour lui en faire prendre conscience.

Notre réussite est la résultante d'une synergie entre les orientations sociales du département, l'engagement du conseil d'administration, une gouvernance reconnue et respectée, un exécutif opérationnel et réactif, une stratégie d'anticipation, et une écoute attentive à l'expression des salariés.

Nous devons animer et réactualiser nos projets d'établissement. L'évolution du contexte sociétal nous oblige à une adaptation permanente et à une réactivité pilotée dans le cadre de l'innovation et du développement.

La démarche qualité rendra cohérente nos actions et permettra de mesurer les résultats et d'atteindre l'excellence de nos métiers.

Nous devons optimiser notre organisation et la communication, renforcer la qualification de nos salariés, consolider la fierté d'appartenance à une noble cause, envisager l'avenir dans une logique de développement durable.

L'engagement associatif, le réalisme économique, notre ancrage territorial, sont de nature à répondre à la mission que nous confient nos prescripteurs et organismes de tutelle.

Ils peuvent compter sur nous pour être force de propositions dans les orientations qu'ils ont à prendre.

Je tiens à vivement les remercier pour leur présence et la confiance qu'ils nous accordent.

Nous avons tous une importance dans le fonctionnement de notre Entreprise Associative au service de l'Humain.

Merci aux membres du conseil d'administration pour leur soutien et leur implication.

Merci à vous tous, salariés de l'ANEF, pour votre engagement au quotidien et le professionnalisme qui vous caractérisent.

Avant de passer la parole à notre Directeur général, ayons en ce moment solennel une pensée affective à ceux qui nous ont quittés dernièrement.

Mesdames et Messieurs merci de votre attention.

Gilbert THEVENON

Président

2. RAPPORT D'ACTIVITÉ ET D'ORIENTATION

2.1 RAPPORT D'ACTIVITÉ

Je tiens d'abord à vous remercier pour votre présence à notre assemblée générale qui témoigne de votre attachement à la vie de notre association.

La présentation d'un rapport d'activité est un exercice difficile, car il ne peut présenter de manière exhaustive l'ensemble de ce qui a pu se réaliser tout au long de l'année, tant en terme d'activité pure que d'évènements.

Cette présentation polyphonique se limitera donc à quelques indicateurs et à quelques focus sur les nouveaux projets activés sur 2018 et se conclura avec des actions réalisées et d'autres en cours sur 2019.

En avant-propos de cette présentation, quelques mots pour évoquer l'évolution de l'ANEF ces 10 dernières années. Cette dynamique de développement sur une temporalité courte a nécessité de modifier nos organisations, nos modalités de gestion, de management et de développer différentes stratégies.

Si cette évolution a été fondamentale pour l'ANEF, et lui a sans nul doute permis de survivre, dans un environnement de plus en plus concurrentiel, comme toute transformation, celle-ci a pu engendrer des pertes de repères, de référence, de sens.

La volonté partagée et affirmée aujourd'hui, par le conseil d'administration et la direction, est clairement de privilégier notre culture d'appartenance, en lien avec les valeurs associatives et en cohérence avec notre cœur de métier. Il convient donc de construire ensemble l'ANEF de demain, par la mobilisation autour de projets et de nouvelles missions avec 2 objectifs primordiaux :

- le maintien de la qualité du service rendu à notre public
- le maintien de la qualité de l'accompagnement proposé

Ces 2 orientations font partie intégrante de la démarche prospective initiée dans le projet associatif et qui vont s'opérationnaliser dans la cadre des projets de services.

Je vous propose maintenant une première vignette qui situe l'évolution de l'ANEF sur ces 10 dernières années et qui témoigne de sa vitalité et de son ancrage territorial.

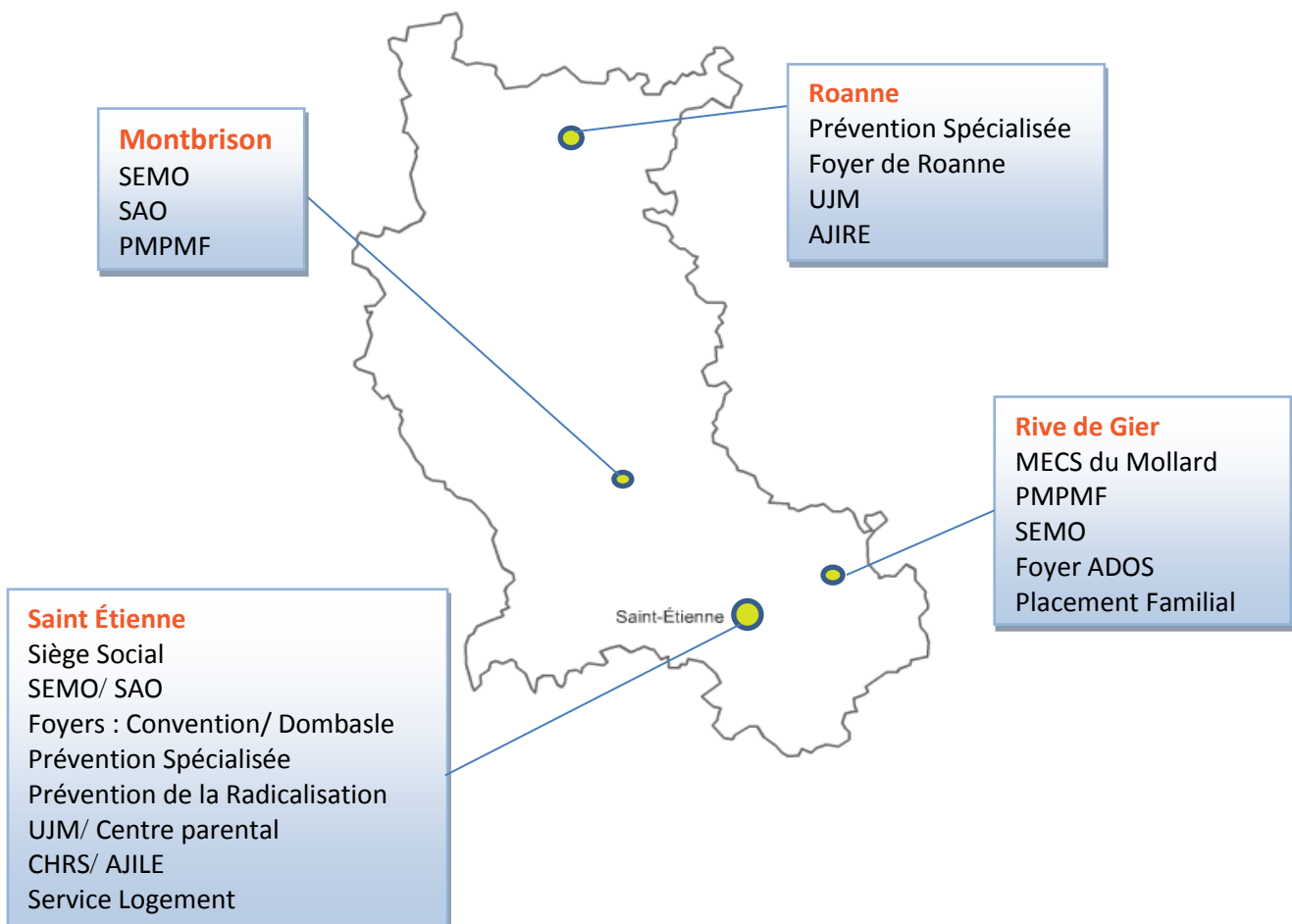
A) La configuration

Evolution de la configuration de l'ANEF LOIRE

	1/01/2009	1/01/2019
EFFECTIF	88	202
ETP	69.20	184.29
BUDGET	5 160 022	10 391 633
COMPTES ADMINISTRATIFS	8	15
SERVICES OU DISPOSITIFS	10	27
SECTEURS D'INTERVENTION	2	4

- L'effectif a été multiplié par 2.3
- La dotation par 2
- Le nombre de comptes administratifs par 2
- Les services ou dispositifs par 2.7
- Les secteurs d'intervention par 2 avec une couverture sur l'ensemble du territoire ligérien comme vous pouvez l'observer sur la carte ci-après.

B) L'ancrage territorial

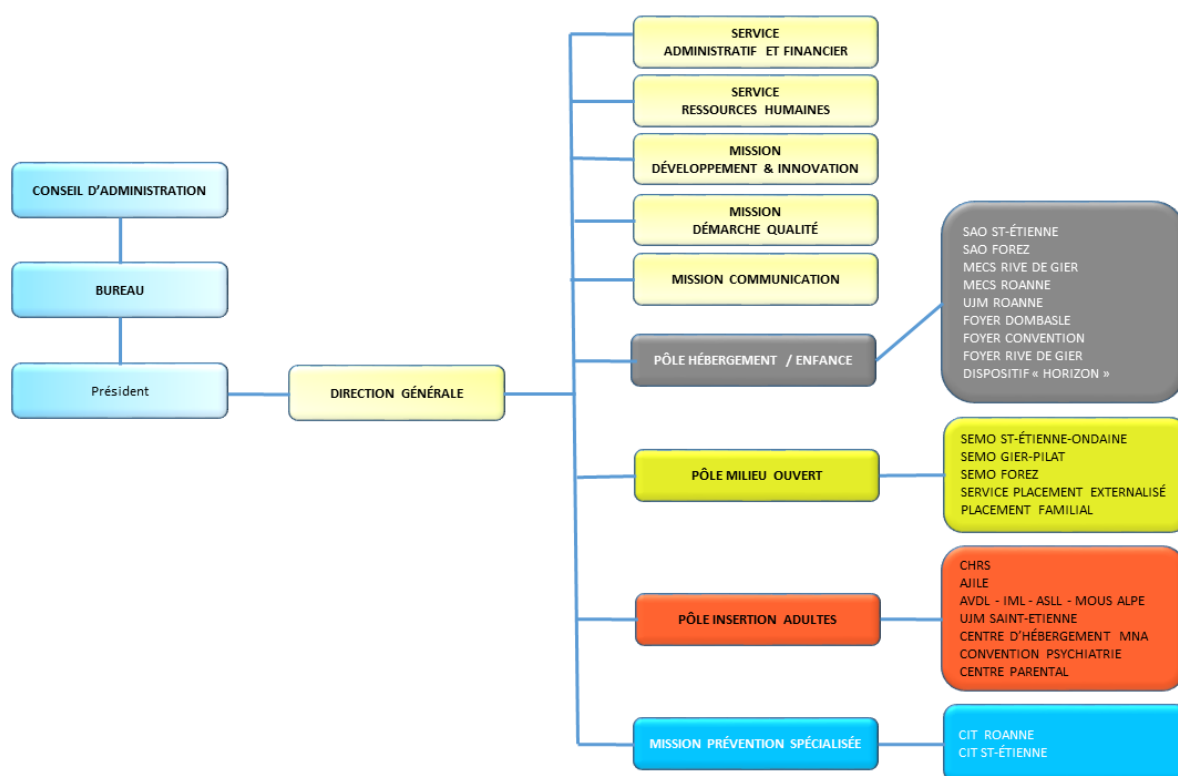


C) L'organisation

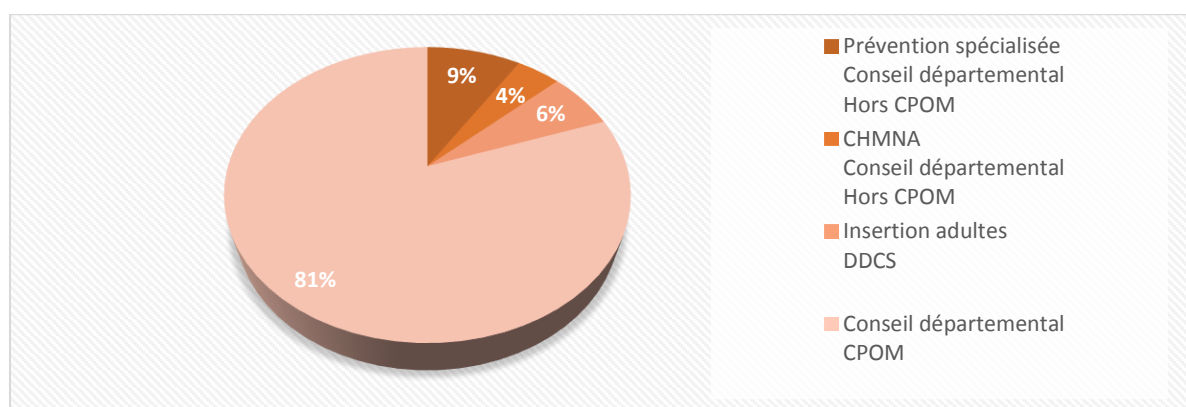
Cette évolution s'est traduite par une organisation en pôles et en services ou missions

- Le pôle Hébergement / Enfance
- Le pôle Milieu Ouvert
- Le pôle Insertion Adultes
- La mission Prévention Spécialisée
- Le service Administratif et Financier
- Le service des Ressources Humaines
- La mission Innovation/Développement
- La mission Démarche Qualité
- La mission Communication

Comme toute organisation, celle qui vous est présentée n'est pas figée et sera amenée à être interrogée sur la question de sa pertinence au regard des préconisations de l'audit organisationnel et social engagé sur 2019.

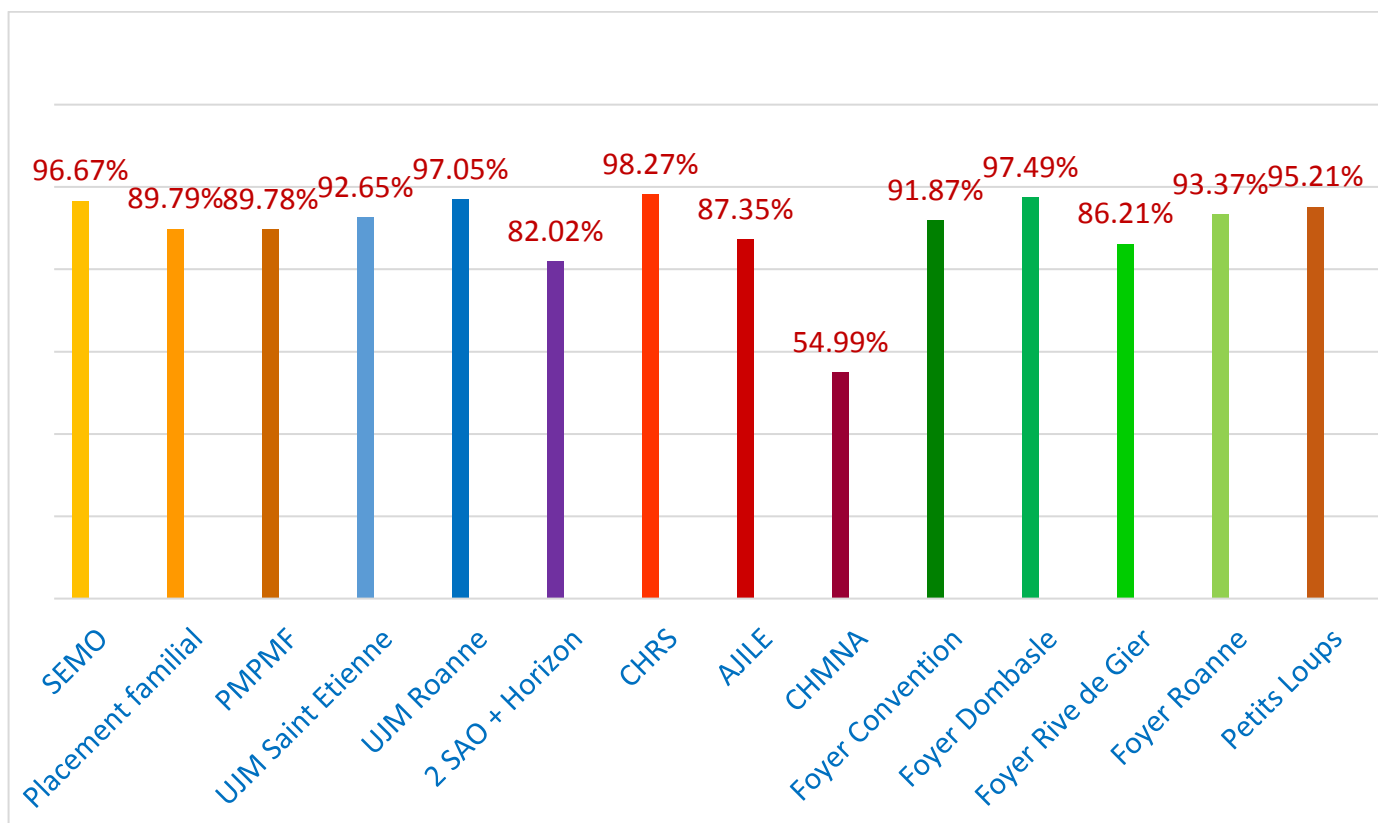


D) La répartition budgétaire



Notre financeur principal est le Conseil départemental qui contribue à hauteur de 94% de notre dotation globale.

E) L'activité



Les taux d'activité correspondent globalement aux objectifs fixés par nos autorités de tutelle. Un bémol pour le CHMNA, pour lequel il y a eu un fâcheux et couteux malentendu autour du taux d'activité à réaliser ce qui a occasionné un nombre de journées non conformes avec les attendus fixés par l'arrêté de tarification.

Le service de prévention spécialisée ANEF Loire a été en contact avec plus de 800 jeunes sur 2018, dont presque 500 accompagnés individuellement. Les actions collectives restent un axe fort de mise en relation avec les publics, à travers les activités ou les chantiers éducatifs sous différentes formes, dans le cadre d'un partenariat ancré sur les secteurs.

L'année 2018 a vu des évolutions de territoires à géométrie variable, des déplacements de populations, impactant directement l'afflux de jeunes, l'arrivée de nouveaux habitants ou leur départ. La mobilité des publics est transversale à l'ensemble des secteurs, avec des effets plus ou moins importants sur les pratiques des jeunes et leur mode de regroupement.

L'année 2019 sera une année charnière pour le service, en fin d'écriture des diagnostics de tous ses territoires, un projet de service à repenser et des modifications annoncées en terme de pilotage.

Convaincus de la richesse de la mission de prévention spécialisée, son rôle est très souvent « à l'interstice de l'ensemble des prises en charge de la Protection de l'Enfance », outil incontournable entre le jeune, sa famille, son environnement et l'ensemble des partenaires.

F) L'évaluation interne

Elle a été réalisée sur le même principe et la même trame que celle de 2014.

Le principe : des salariés et des cadres ont formé des trinômes, ou binômes, d'évaluateurs qui se sont déplacés sur les services à évaluer. Cette forme d'évaluation avait été plébiscitée par les salariés en

général, permettant des rencontres, des découvertes, de fonctionnement d'autres services, dans notre association qui en compte de nombreux et qui ne sont pas suffisamment connus de toutes et tous.

La trame : elle a été enrichie de nombreux critères, peut-être trop, notamment par les nombreuses RBPP (Recommandations des Bonnes Pratiques Professionnelles) assez largement méconnues des professionnels.

Ces temps de rencontres sur le terrain ont pris pas mal de retard, la dernière évaluation ayant eu lieu le 22 mai dernier... Une retranscription des évaluations a été réalisée, sous forme d'un tableau synthétique regroupant les points forts, les points à améliorer et les préconisations. Dans un premier temps, des temps d'échanges ont déjà eu lieu avec les cadres des plusieurs services afin de prendre connaissance de cette retranscription et de vérifier qu'elle corresponde bien à l'évaluation effectuée ; un second temps de travail, avec les équipes, permettra de répertorier les préconisations et de les inscrire, par ordre d'importance, dans un tableau/plan d'amélioration continu. Ce plan est un des axes d'amélioration continue de la qualité qui s'inscrit de fait dans la démarche qualité voulue par l'association, via son président et la direction générale.

G) La création du Centre d'Hébergement pour Mineurs Non Accompagnés (CHMNA)

Depuis le 28 Juin 2018, date de la 1^{ère} admission, le Centre d'Hébergement pour Mineurs Non Accompagnés (CHMNA) accueille 50 jeunes, filles et garçons, majoritairement originaires de l'Afrique de l'Ouest.

Ils sont hébergés seuls, à 2 ou à 3, dans 25 appartements situés à Saint-Etienne et aux alentours (Vallées de l'Ondaine et du Gier, couronne stéphanoise, Montbrison). Sur les 50 jeunes, 30 apprentis et 20 scolaires.

L'intervention du service s'inscrit dans le dispositif départemental de la Protection de l'Enfance de la Loire, soit à la demande du service de l'Aide Sociale à l'Enfance du Conseil départemental qui est titulaire de l'autorité parentale.

L'équipe est constituée d'un chef de service, de 4 travailleurs sociaux, d'1 référente logement, d'une chargée d'insertion, d'une psychologue, d'un agent technique et d'une secrétaire sous l'autorité du directeur du Pôle Insertion Adulte. Des bénévoles interviennent aussi pour l'apprentissage du français (écrit et parlé).

Les objectifs principaux de l'accompagnement au CHMNA :

- **L'accompagnement scolaire/professionnel**
Évaluation du niveau scolaire, apprentissage de la langue française, inclusion dans les dispositifs de l'Éducation Nationale, mise en place et accompagnement d'un projet scolaire et/ou professionnel.
- **La santé**
Avec la mise en place d'un parcours de soins.
- **Le statut administratif**
Constitution de dossiers et accompagnement dans les démarches pour l'accès au séjour régulier.
- **L'autonomie**
Accès aux sphères d'autonomie : résidentielle, financière, accès au marché du travail, autonomie dans les démarches...
- **L'intégration sociale**
Mise en relation du jeune avec des leviers d'intégration locale, par le biais d'activités sportives, culturelles, de loisirs... En mobilisant le jeune dans la création d'un réseau favorable à son intégration, lui permettre de devenir acteur citoyen dans son quartier en favorisant les approches interculturelles car c'est bien en comprenant et en faisant cohabiter 2 cultures qu'une intégration réussie sera possible.

H) La création du dispositif « gestion de crise » dit Horizon

Le dispositif Horizon est un service d'accueil et d'accompagnement de l'adolescent et sa famille en situation de crise, fondé sur une approche comprenant 4 phases :

- Prendre le temps nécessaire pour apaiser les tensions entre le mineur et ses parents, stopper la crise, permettre à chacun de prendre du recul.
- Repérer ce qui fait crise dans la famille, établir un état des lieux des compétences de chacun, de leurs capacités à sortir de la crise, proposer des rencontres avec le psychologue du service et un soutien à la parentalité.
- Nommer ce qui fait « crise », apporter des pistes de réflexions aux parents et à l'adolescent, assurer un suivi éducatif proximal, valoriser les ressources et compétences de chacun.
- Organiser le retour de manière progressive au domicile puis définitive, réunir les conditions qui permettent ce retour, effectuer des préconisations d'accompagnement dans le rapport adressé à l'IPP.

Le dispositif Horizon vise à proposer une solution à une situation de crise dans un espace s'inscrivant sur une temporalité courte et définie (1mois). Il s'agit d'une mesure administrative, contractualisée par les parents et le département, qui s'adresse aux mineurs âgés de 11 à 18 ans (4 au maximum).

I) La mise en place du Document Unique de l'Usager

La loi du 02/01/2002 rénovant le Code de l'Action Sociale et des Familles (CASF) a introduit l'obligation pour les établissements sociaux et médico-sociaux : Foyer, Mecs, Services de milieu ouvert, ... de constituer un dossier unique de l'usager. Ce dossier doit recueillir l'ensemble des informations qui concernent la personne accompagnée, et devra être accessible au bénéficiaire selon certaines conditions d'accès.

L'ANEF Loire s'est doté d'un logiciel « **Dossier Unique de l'Usager** », qui doit donc permettre de créer un espace de travail commun aux professionnels en toute confidentialité selon leurs droits d'accès. Les principales fonctionnalités leur permettront :

- De partager des informations concernant le dossier de la personne accueillie ou accompagnée
- De partager des informations relatives aux documents administratifs de l'usager
- D'avoir accès aux actions éducatives et d'accompagnement
- D'obtenir des données statistiques
- D'éditer l'activité des services

Son déploiement s'est déroulé sur l'année 2018 et se poursuivra encore quelques mois pour être complètement opérationnel.

Si la quasi intégralité des fonctions est désormais accessible depuis le logiciel, chacun devra se familiariser avec l'outil pour qu'il réponde à toutes nos attentes.

Nous espérons qu'il sera complètement fonctionnel d'ici la fin de l'année.

2.2 RAPPORTS D'ORIENTATIONS

A) Le projet associatif

Ce document vous a été remis lors de votre arrivée. Il a été élaboré en début d'année et balise la trajectoire de l'association pour les 5 prochaines années en termes d'orientations stratégiques avec la mise en évidence des axes forts :

- L'engagement associatif
- La qualité du service rendu et l'efficacité
- Le réalisme économique
- L'ancrage territorial

et la déclinaison de la démarche prospective qui a pour objectifs :

- D'optimiser l'organisation de l'association
- De renforcer la professionnalisation de nos salariés et de promouvoir la qualité de nos actions et accompagnements
- De consolider le sentiment d'appartenance à notre association
- D'envisager l'avenir dans une logique de développement durable
- D'être attentif à l'expression des salariés

Dans une logique de continuité, vont se décliner les projets de pôles et une remise à jour des projets de services et d'établissements.

B) Mise en place d'un audit social et organisationnel

Le Conseil d'Administration et la Délégation Unique du Personnel (aujourd'hui Comité Social et Economique) ont mis en place un audit organisationnel et social confié à la société Abaq Conseil.

La mission proposée vise à réaliser une analyse de l'organisation managériale, en identifiant les situations et organisations en places pouvant générer des difficultés. Ce travail préalable permettra d'arrêter les orientations en matière d'organisation et de management ainsi que leurs modalités de mise en œuvre.

Cet audit s'est réalisé en 2 temps :

- Une audition de 45 personnes (président, trésorier, ensemble des cadres, 1 ou 2 salariés par service). L'ensemble des catégories socio-professionnelles ont été représentées lors de ces rencontres.
- Une enquête à laquelle ont répondu 153 salariés sur 204 diffusions (75% de réponses)

A l'issue de l'analyse des données recueillies, 6 axes d'évolution ont été retenus :

- Optimiser le management dans l'accompagnement des salariés
- Préciser les rôles et missions des cadres hiérarchiques
- Clarifier l'organisation des fonctions support
- Sécuriser l'environnement de travail pour les travailleurs isolés
- Développer et organiser le partage d'informations et de communication
- Mettre en place une démarche qualité opérationnelle

Le groupe projet composé de représentants du CSE et de l'encadrement a élaboré un plan d'action en adéquation avec les axes d'évolution retenus.

D'autre part, sur le dernier trimestre de l'année, une formation à destination de tous les cadres hiérarchiques sera effectuée afin d'intégrer opérationnellement des modalités et techniques de management plus pertinentes et efficaces qui favorisent la mobilisation, la responsabilisation, la délégation et le renforcement des compétences.

C) Election du Comité Social et Économique

En raison du décès de l'une de nos collègues, des élections anticipées ont été organisées, aboutissant à la mise en place d'un Comité Social et Économique. Ces élections ont eu lieu le 28 mars pour le 1^{er} tour. Aucun candidat n'ayant été élu, un deuxième tour a été organisé le 11 avril.

17 candidats ont été élus sur 3 collèges. 9 titulaires et 8 suppléants. 42% de participation globale au 2^{ème} tour.

Lors de la première réunion du CSE, Madame Linda Castaldi a été élue secrétaire et Monsieur Emmanuel Faure, trésorier.

D) Mise en place du Règlement Général sur la Protection des Données Personnelles

Le [Règlement Général sur la Protection des Données](#) (RGPD) est le nouveau cadre européen concernant **le traitement et la circulation des données à caractère personnel**, ces éléments sur lesquels les entreprises s'appuient pour proposer des services et des produits. Ce texte couvre l'ensemble des résidents de l'Union européenne.

Une [donnée personnelle](#) (ou donnée à caractère personnel) est une information qui concerne une personne physique, identifiée directement ou indirectement (photographie, numéro de téléphone, adresse postale, d'une empreinte, numéro de sécurité sociale, d'un courriel, etc).

Certaines données [sont sensibles](#), car elles touchent à des informations qui peuvent donner lieu à de la discrimination ou des préjugés.

Elles ont un cadre particulier qui interdit toute collecte préalable sans consentement écrit, clair et explicite, et pour des cas précis, validés par la CNIL et dont l'intérêt public est avéré.

Le Règlement Général sur la Protection des Données est entré en vigueur le 25 mai 2018, il concerne les établissements privés ou publics qui fournissent des biens et des services auprès des citoyens européens et/ou qui collectent, hébergent et manipulent des données individuelles.

Les grands principes du RGPD sont :

1. Renforcer les droits des personnes, notamment par la création d'un droit à la portabilité des données personnelles et de dispositions propres aux personnes mineures
2. Responsabiliser les acteurs traitant des données (responsable de traitement et sous-traitants) ;
3. Crédibiliser la régulation grâce à une coopération renforcée entre les autorités de protection des données

L'ANEF Loire étudie actuellement des propositions faites par différents acteurs spécialisés pour l'accompagner dans son processus de mise en conformité avec la protection des données qui devrait commencer à l'automne 2019.

E) La démarche qualité

L'ANEF Loire a connu une forte évolution ces dernières années et si la qualité des prestations fournies par l'association est reconnue, tant par nos financeurs que par nos partenaires, des réajustements se sont avérés nécessaires afin d'adapter sa structuration et son fonctionnement à son envergure actuelle.

La mise en place d'une démarche qualité opérationnelle participera de cette structuration, par la formalisation et le pilotage de plans d'amélioration, tant au niveau associatif que sur chaque service, construits à partir - notamment - des constats et préconisations nés des évaluations internes menées en 2018 (et en voie de finalisation), mis en perspectives avec ceux issus de l'audit organisationnel et social récent.

Levier permanent d'évolution et d'adaptation aux changements, la Démarche Qualité nécessite l'implication de l'ensemble des professionnels dans le questionnement régulier du sens des actions menées, dans l'intérêt des personnes accompagnées.

F) Extension du dispositif CHMNA

Le Conseil départemental nous a sollicités le 29 avril pour une extension de 20 places du dispositif « Centre d'Hébergement de Mineurs Non Accompagnés ». Les premières admissions auront lieu le 17 juin. En concertation avec la Sauvegarde 42, notre intervention s'effectuera exclusivement sur le secteur sud du département : Saint-Étienne, Vallée de l'Ondaine et du Gier.

G) Signature d'un Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens avec la DDCS

La loi ELAN¹ adoptée fin 2018 a introduit des modifications dans les modalités de financement des Centres d'Hébergement et de Réinsertion Sociale (CHRS), en particulier dans le fait que tous les CHRS ont dorénavant obligation de signer avec les services de l'État un Contrat Pluriannuel d'Objectif et de Moyen (CPOM). Dans la Loire, cette obligation concerne 8 associations gestionnaires de CHRS, lesquelles devront avoir conventionné au plus tard le 1^{er} janvier 2023.

L'État a souhaité échelonner les conventionnements à raison de deux par an et a demandé à l'ANEF d'être l'une des deux premières associations à s'engager en CPOM dès le 1^{er} janvier 2020. Nous avons bien sûr accepté cette proposition, d'autant que l'exercice du CPOM ne nous est pas inconnu².

En pratique, le CPOM permettra de conventionner sur 3 ans des objectifs d'activité ainsi que des moyens pour réaliser ces objectifs. La négociation avec l'État sera l'occasion de revisiter l'offre d'accompagnement proposée par notre association au regard des besoins du territoire, d'autant que le périmètre du CPOM ne se limite pas au seul CHRS, mais englobe plus largement l'ensemble des actions d'hébergement ou de logement adaptées financées par l'État au titre de la prévention de l'exclusion et de l'insertion des personnes vulnérables : pour l'ANEF, cela comprend également l'*Intermédiation Locative* (IML) et l'*Accompagnement Vers et Dans le Logement* (AVDL).

Dans ce contexte, le CPOM devrait ouvrir des possibilités de fongibilité et de mutualisation entre les dispositifs CHRS, IML et AVDL, dispositifs qui restent aujourd'hui relativement cloisonnés ; il devrait également permettre de faire évoluer notre offre d'accompagnement pour qu'elle réponde mieux aux attentes du public et aux exigences de la politique du Logement d'Abord.

H) Prévention de la radicalisation/convention de partenariat entre la Préfecture et l'ACARS, l'AGASEF et l'ANEF

Une convention de partenariat devrait être signée prochainement entre la Préfecture, l'ACARS, l'AGASEF et l'ANEF. La présente convention a pour objet de décrire les conditions et les modalités de collaboration entre les parties, dans le cadre de la mise en place de dispositifs ou d'actions de sensibilisation à la prévention de la radicalisation.

Dans le cadre de ces projets et d'autres actions à venir, la mise en commun des moyens de chaque association permettra :

- De sensibiliser à la notion de radicalisation,
- De développer un dispositif d'accueil, d'information, d'écoute, d'accompagnement et de soutien des professionnels.
- D'échanger sur des situations et d'accompagner les professionnels pour faire un signalement soit au numéro vert, soit aux forces de l'ordre, soit directement à la préfecture en transmettant à chaque interlocuteur les coordonnées.
- D'être un appui pour les structures afin de développer des actions adaptées à la spécificité de leur territoire.

¹ Loi du 23 novembre 2018 portant Évolution du Logement, de l'Aménagement et du Numérique, dite loi ELAN.

² Nous avons déjà signé deux CPOM avec le Département sur le volet de la Protection de l'Enfance : premier CPOM pour la période 2012-2015, puis deuxième pour la période 2016-2020.

I) Préparation à la mise en place de l'EPRD (Établissement Prévisionnel des Recettes et des Dépenses)

Depuis le 1er janvier 2017, l'EPRD est la conséquence de la signature d'un CPOM. Il est mis en place l'année suivant la signature. Dorénavant le budget est construit avec des recettes prévisionnelles cadrées c'est-à-dire que l'association établit son EPRD dans l'enveloppe allouée. Cet outil permet de mieux piloter en interne les ressources en donnant plus de liberté et de visibilité aux gestionnaires. Il fournit une visibilité à moyen terme sur les financements alloués.

On n'élabore plus de budgets prévisionnels mais des comptes de résultats prévisionnels soit avec un résultat positif soit négatif contrairement aux budgets qui sont à l'équilibre.

Il est accompagné d'une liasse de tableaux financiers composés de calculs de ratios et indicateurs tels que la capacité d'autofinancement, les fonds de roulement, la trésorerie...

Le niveau de responsabilité des conseils d'administration et des directions est renforcé sur la santé et la pérennité financière de l'association car ils disposent d'une plus grande liberté en matière de pilotage financier et stratégique (liberté d'affectation du résultat, transfert de crédit d'un groupe fonctionnel...)

Le pendant de l'EPRD est l'ERRD (État Réalisé des Recettes et Dépenses) qui est établi en fin d'année. Il remplace le compte administratif. Il comporte le cadre normalisé, le compte emploi pour chaque compte de résultat et le rapport financier et d'activité.

J) Diagnostic de territoire sur le quartier Richelandière/Montplaisir par la Prévention Spécialisée

A partir d'une sollicitation du Maire de St-Étienne, le Conseil départemental a missionné le service de Prévention Spécialisée au premier trimestre 2019 afin de mettre en place un diagnostic sur le territoire Richelandière/Montplaisir.

Ainsi, le service a détaché, à moyen constant, un trinôme d'intervention qui assure deux passages par semaine sur ce territoire, pour identifier les besoins à partir de leur observations et interactions avec les publics. Des rencontres ont eu lieu, ou sont en cours, avec les partenaires identifiés agissant sur ce secteur (Centre social, Amicales Laïques, SSD, AS scolaire, Médiateurs, bailleurs...). Cela contribue à la connaissance des acteurs, des activités qu'ils développent et des regards qu'ils portent sur ce lieu d'implantation.

Notre participation à la cellule de veille permet également de prendre la mesure des besoins déjà repérés et d'échanger avec d'autres partenaires, dans le cadre du CLSPD Ville, en lien avec notre interlocutrice coordinatrice CLSPD, Mme Mahira Bouhou.

Les éducateurs se sont mis en lien avec des habitants et surtout des jeunes, essentiellement en travail de rue. Un bilan sera réalisé en juin autour de cette intervention à partir d'un document écrit retraçant notre expertise autour des besoins identifiés sur ce secteur.

K) Transfert de compétences du Conseil départemental à la Métropole pour le Fonds Social Logement et la Prévention Spécialisée

A partir des dernières informations qui nous ont été communiquées, le transfert de compétences du Conseil départemental à la Métropole pour le Fonds Social Logement et la Prévention Spécialisée aura lieu le 1 janvier 2020.

Bernard MARCOUX
Directeur général



anef
Loire Affiliée à la
Fédération Anef

Notre mission, l'entraide