



CONTRAT PLURIANNUEL D'OBJECTIFS ET DE MOYENS 2008 – 2012

Entre l'Etat
et
l'Association des Papillons Blancs de Dunkerque



Résumé

SOMMAIRE

Préambule	4
1 Diagnostic territorial	4
1.1 Volet Enfance.....	4
1.1.1 Petite enfance	4
1.1.2 SESSAD	4
1.1.3 Médicalisation des structures pour les enfants nécessitant une prise en charge sanitaire particulière : soins complémentaires.....	4
1.1.4 Accompagnement spécifique des jeunes adultes maintenus au titre de l'amendement CRETON	4
1.1.5 Rythmes de vie	4
1.1.6 Articulation avec la Pédopsychiatrie et l'Aide Sociale à l'Enfance.....	4
1.1.7 Polyhandicap.....	5
1.1.8 Autisme	5
1.1.9 Troubles du comportement en IME	5
1.2 Volet Adultes	5
1.2.1 Tendances observées	5
1.2.2 Les perspectives à envisager	5
2 Diagnostic sur les prestations rendues au public	6
2.1 Identification des établissements	6
2.2 Diagnostic de la population accueillie dans les IME.....	6
2.3 Diagnostic de la population accueillie dans les ESAT	6
2.4 Résultat de l'évaluation interne	6
2.4.1 Approche contextuelle	6
2.4.2 Présentation des référentiels.....	6
2.4.3 Etat des lieux des démarches <i>QUALIGEST</i> et <i>QUALISNAP</i> :	6
2.4.4 Plans d'actions mis en œuvre	7
2.5 Promotion de la bientraitance	7
3 Diagnostic sur l'organisation de l'association	7
3.1 Organigrammes.....	7
3.2 Ressources humaines.....	7
3.2.1 Effet Noria	7
3.2.2 Qualification des directeurs	7
4 Objectifs & Moyens	7

4.1	Secteur Enfance	7
4.1.1	Amélioration de l'existant sur périmètre actuel	7
4.1.2	Développements programmés.....	8
4.2	Secteur Travail adapté	8
4.2.1	Mise à niveau de l'existant sur périmètre actuel	8
4.2.2	Amélioration de l'existant sur périmètre actuel	8
4.2.3	Développements programmés.....	10
4.3	Périmètre associatif (Siège)	10
5	Indicateurs de suivi des actions.....	10
6	Allocation de moyens.....	10
7	Aspects techniques budgétaires.....	10
8	Principes de gestion.....	11
9	Suivi du contrat	11
9.1	Commission Vie gestionnaire	11
9.2	Comités de suivi	11
9.3	Dialogue de gestion APEI/DDASS.....	11
9.4	Comité de suivi départemental	11
10	Contrôles de l'autorité de tarification.....	11
11	Vie du contrat	11

Préambule

Le CPOM porte sur l'adaptation des réponses aux personnes déficientes intellectuelles du territoire dunkerquois à partir d'un triple diagnostic :

- ✎ état des lieux des besoins des personnes
- ✎ état des lieux qualitatif et quantitatif des réponses apportées par l'association ;
- ✎ état des lieux des besoins non ou insuffisamment couverts sur le territoire ;

La DDASS et l'association s'engagent ensemble par ce CPOM à améliorer qualitativement et quantitativement l'offre de service des établissements et services de l'association des Papillons blancs de Dunkerque et à stabiliser leur financement pour la période 2008-2012.

1 Diagnostic territorial

Cet état des lieux est le socle à partir duquel les réponses de l'association aux personnes déficientes intellectuelles du territoire de Dunkerque vont pouvoir s'organiser. L'analyse sur le volet Enfance du CPOM a été effectuée à partir du Schéma enfance handicapée 2004-2008. Pour le secteur Travail adapté, nous sommes partis des échanges entre les APEI du Nord et la DDASS.

1.1 Volet Enfance

1.1.1 Petite enfance

L'Association n'a pas, à ce jour, développé de dispositif spécifique pour la Petite enfance

1.1.2 SESSAD

Une augmentation des effectifs semble déjà indispensable pour répondre aux besoins. Corrélativement, les IME pourraient accueillir davantage d'enfants et proposer des accueils à temps partagés et/ou sur des durées plus courtes.

1.1.3 Médicalisation des structures pour les enfants nécessitant une prise en charge sanitaire particulière : soins complémentaires

Cette problématique concerne essentiellement L'IME du Banc Vert et en particulier « Le Petit Navire ». L'association ne souhaite cependant pas médicaliser davantage ce service. Des moyens humains de type paramédical sont à développer, en concertation avec les autres structures.

1.1.4 Accompagnement spécifique des jeunes adultes maintenus au titre de l'amendement CRETON

La répartition des orientations à la sortie des IME interroge les besoins en structures d'hébergement pour adultes et notamment en foyers de vie.

1.1.5 Rythmes de vie

Il faut développer des solutions pour l'accueil en fin de semaine ou pendant les petites vacances.

1.1.6 Articulation avec la Pédopsychiatrie et l'Aide Sociale à l'Enfance

Un véritable partenariat reste à établir entre la pédopsychiatrie et le médico-social.

30 % des jeunes accueillis en IME relèvent de l'ASE, avec qui les relations sont de grande qualité.

Avec le Service d'Accompagnement A la Parentalité, l'association est pleinement inscrite dans les nouvelles orientations du Schéma Départemental.

1.1.7 Polyhandicap

Aucun IME du territoire ne dispose de moyens pour répondre au besoin de réorientation des enfants pris en charge en 24ter dont l'évolution clinique permettrait d'envisager leur réorientation.

La question de la cohérence de la filière de prise en charge des enfants polyhandicapés est renvoyée par la DDASS à l'identification des besoins et à l'organisation à travailler pour le prochain schéma.

1.1.8 Autisme

Il faut prévoir des places de SESSAD et Il faut préparer la sortie d'IME des jeunes adultes autistes.

1.1.9 Troubles du comportement en IME

A l'IME de Rosendaël, la dimension thérapeutique doit être renforcée, ainsi que les interactions avec la pédopsychiatrie. L'entrée à l'IMED se fait de plus en plus tardivement, avec une plus grande hétérogénéité des problématiques, certaines relevant même d'un ITEP.

1.2 Volet Adultes

1.2.1 Tendances observées

1.2.1.1 Une évolution du public

- La place du handicap psychique est de plus en plus importante (40% des personnes accueillies). Il faut davantage travailler avec le secteur psychiatrique et accentuer notre effort de formation pour les professionnels.
- La population vieillit (112 personnes ont aujourd'hui plus de 50 ans)
- Les temps partiels se développent
- D'autres évolutions s'opèrent : troubles liés à l'alimentation, handicap physique ou sensoriel
- Nous serons amenés dans un futur proche à accueillir des personnes beaucoup plus jeunes

1.2.1.2 D'importantes évolutions dans l'environnement juridique

La réglementation relative aux **Contrats de soutien et d'aide par le travail** impose une charge de travail supplémentaire conséquente ; La **formation des travailleurs handicapés** est renforcée par la loi. La gestion de ce plan de formation demande des moyens supplémentaires.

1.2.1.3 Une augmentation des effectifs agréés à questionner

Le nombre de personnes inscrites en liste d'attente diminuera dans les prochaines années et pourrait entraîner un problème de sous-effectif.

1.2.2 Les perspectives à envisager

1.2.2.1 L'insertion en milieu ordinaire

- Il faut développer la coopération entre les Services soutien et le SISEP.
- La nature des pratiques d'accompagnement doit évoluer, et faire intervenir des **ergonomes du handicap** et des **assistants du handicap** qui apporteront l'aide humaine nécessaire.

- Il va s'avérer nécessaire d'adapter nos plateaux techniques et paramédicaux et/ou renforcer nos coopérations externes, notamment avec la psychiatrie. La recherche d'activité économique compatible avec les personnes en souffrance psychique suppose une préparation des équipes.
- Les jeunes adultes devront trouver une aide auprès du SAVS coordonnée avec l'ESAT.
- Il faudra modéliser une fonction transversale sur le thème de la Formation-Insertion, qui mutualiserait des savoir-faire aujourd'hui trop morcelés.

1.2.2.2 Le développement de la communication vis-à-vis des entreprises

Nous sommes aujourd'hui mal identifiés au-delà de la relation bilatérale entre un service et un donneur d'ordre.

1.2.2.3 La promotion de la bientraitance

Nous avons engagé une ambitieuse politique de formation dans ce domaine qui concernera tous les établissements et services.

2 Diagnostic sur les prestations rendues au public

2.1 Identification des établissements

IME du Banc Vert, de Rosendaël, de Copenaxfort, IMED, SAMO (SESSAD)
ALD - POLE OUEST et POLE EST, SAMO (SISEP)

2.2 Diagnostic de la population accueillie dans les IME

Voir enquête UDAPEI disponible dans les établissements

2.3 Diagnostic de la population accueillie dans les ESAT

Voir document disponible dans les établissements

2.4 Résultat de l'évaluation interne

2.4.1 Approche contextuelle

L'association a engagée le secteur *Adulte* puis le Siège dans une démarche qualité de type ISO 9002 en 1999. Parallèlement, l'association a fait le choix de recourir aux référentiels métiers **QUALISNAP** et **QUALIGEST**.

2.4.2 Présentation des référentiels

La mise en œuvre de la démarche QUALISNAP a nécessité une organisation interne structurée sur trois niveaux distincts : Comité de Pilotage, Chef de projet, Groupes de Travail. QUALIGEST reprend les principes méthodologiques de QUALISNAP au niveau associatif.

2.4.3 Etat des lieux des démarches QUALIGEST et QUALISNAP :

L'évaluation interne de la gouvernance associative a débuté en avril 2007. L'auto-diagnostic de la fonction Vie Associative et Gestionnaire est terminé et a donné naissance à plusieurs actions. Les fonctions Ressources Financières et Ressources humaines sont dans l'attente de la définition des plans d'action. L'évaluation des trois autres fonctions est en cours.

La démarche d'évaluation interne des établissements et services s'est achevée en mars 2007. Les plans d'action sont engagés ou en cours de définition, la poursuite de l'action est devenue de la responsabilité de la direction de chaque établissement.

2.4.4 Plans d'actions mis en œuvre

Documents disponibles dans chaque établissement et à la DAPH.

2.5 Promotion de la bientraitance

Une directive énonçant les principes à respecter en matière de signalement et de traitement des situations de maltraitance existe depuis 2004. En 2008, des travaux de révision de la directive ont été engagés avec élaboration d'un protocole commun à l'ensemble des établissements et une formation pour l'ensemble des personnels. L'ensemble de ces dispositions seront intégrées dans le Projet Associatif et les Projets d'Etablissements.

3 Diagnostic sur l'organisation de l'association

3.1 Organigrammes

Documents affichés dans chaque établissement et au Siège.

3.2 Ressources humaines

3.2.1 Effet Noria

L'essentiel des départs en retraite a déjà eu lieu, tant sur le secteur enfance que sur le secteur travail adapté et nous ne pourront donc pas bénéficier d'un effet GVT négatif.

La simulation effectuée nous amène à :

- pour le secteur Assurance maladie : un **déficit de financement** de la masse salariale au 1^{er} janvier 2008 de 15.961 € et un effet **GVT positif** de 3,60 % sur 5 ans
- Pour le secteur Etat : un **déficit de financement** de la masse salariale au 1^{er} janvier 2008 de 130.564 € et un effet **GVT positif** de 3,08 % sur 5 ans
- Pour le Siège : un **financement** équilibré de la masse salariale au 1^{er} janvier 2008 et un effet **GVT positif** de 1,79 % sur 5 ans

3.2.2 Qualification des directeurs

Nous sommes en conformité avec les obligations réglementaires.

4 Objectifs & Moyens

4.1 Secteur Enfance

4.1.1 Amélioration de l'existant sur périmètre actuel

4.1.1.1 Développer la scolarisation partagée

Développement de scolarisations alternées pour les enfants des IME en privilégiant l'intégration scolaire. Cette alternance sera définie dans le PPS, sans limite haute ou basse au temps de présence des enfants dans les IME.

4.1.1.2 Renforcer l'accompagnement des familles en grande difficulté sociale

Création de 3 postes d'assistants sociaux pour accompagner les jeunes et leurs familles.

4.1.1.3 Renforcer l'accompagnement des enfants et adolescents présentant des troubles du comportement

Création de 5,5 postes d'éducateurs et renforcement du temps de médecin psychiatre pour individualiser davantage l'accompagnement des enfants et d'adolescents porteurs de troubles graves du comportement ou du psychisme.

4.1.1.4 Développer la supervision des équipes pour améliorer les pratiques

Création d'un poste de Chargé de mission bientraitance pour soutenir les équipes dans la détection et l'analyse de situations potentielles de maltraitance.

4.1.1.5 Sécuriser le transport des enfants polyhandicapés

Création de 3 postes d'accompagnateurs à mi-temps.

4.1.1.6 Etre plus présents dans la petite enfance

Recrutement d'un chargé de mission petite enfance au moment de l'extension du SESSAD.

4.1.1.7 Mettre à niveau la prise en charge médicale

Recrutement d'un(e) infirmier(ère) pour assurer la permanence de la prise en charge médicale à l'IME du Banc Vert, recrutement d'un(e) orthophoniste à la rentrée 2009-2010 sur l'IME de Rosendael.

4.1.1.8 Mettre à niveau l'équipe de direction de l'IME de Rosendael

Création d'un poste de Chef de service.

4.1.1.9 Maintenir le parc immobilier

Affectation des excédents 2006 et crédit ponctuel annuel de 300 K€ pour assurer l'entretien du bâti.

4.1.2 Développements programmés

- Extension de 50 places pour le SESSAD
- Création de 15 places de SESSAD Autisme
- Création d'un internat permanent avec Accueil temporaire pour enfants
- Création d'un Accueil temporaire pour adultes
- Réflexion conjointe avec l'AAES en vue de la création d'un GCSMS gestionnaire d'un ITEP

4.2 Secteur Travail adapté

4.2.1 Mise à niveau de l'existant sur périmètre actuel

- Réviser le projet d'établissement
- Exécuter des travaux contre la légionellose et des travaux de sécurisation sur les bâtiments de Téteghem
- Prévoir des personnes qualifiées connaissant les personnes dans les bus
- Recentrer les activités espaces verts sur Téteghem et réaménager les espaces de détente et de restauration
- Développer une démarche commerciale commune incluant les deux ESAT et l'entreprise adaptée.
- Financer les indemnités de départ en retraite par des crédits ponctuels annuels
- Rebaser le Budget 2008 pour repartir sur une base saine
- Calculer les frais de siège sur la base de la valeur ajoutée
- Rendre plus lisible le financement du SISEP

4.2.2 Amélioration de l'existant sur périmètre actuel

4.2.2.1 Adapter l'établissement à l'accueil de nouveaux publics

- Améliorer l'accessibilité des bâtiments aux personnes à mobilité réduite par la création de circuits de circulation et de sanitaires adaptés
- Développer un accompagnement adapté aux fins de parcours professionnels

- Pouvoir améliorer l'aménagement des postes de travail par la création d'un poste d'ergonome pour les deux ESAT et par un développement des compétences des personnels en place par la formation
- Assurer une présence infirmière continue sur chaque établissement
- Renforcer les moyens d'accueil pour les personnes autistes (1 ES, 1 ETS, 0,5 Psychologue et 0,5 AS) et se doter des moyens d'accueillir les personnes souffrant de troubles psychiques associés dans des conditions satisfaisantes, rendre aux ateliers aménagés leur fonction première d'atelier de répit (**engagements conditionnés à l'obtention d'un financement DGAS**)
- développer une politique d'accueil des jeunes adultes en partenariat avec les établissements d'origine et les structures de suivi
- Répondre aux demandes de temps partiel dans de bonnes conditions en renforçant l'encadrement des secteurs les accueillant (**en fonction des optimisations réalisées**)
- Renforcer nos actions de prévention santé par l'intervention de diététiciens
- répondre aux besoins de communication des personnes sourdes en recrutant un personnel qualifié en langue des signes française

4.2.2.2 Renforcer la formation des travailleurs handicapés

L'objectif principal est de préparer à l'insertion en milieu ordinaire et de permettre un développement des compétences au sein des ESAT.

- Mettre en place une GPEC travailleurs handicapés et une reconnaissance de leurs compétences (VAE et RAE)
- Rechercher des entreprises accueillantes, réfléchir à une politique de promotion des savoir-faire des travailleurs handicapés.
- Développer une démarche de coopération commerciale sur les 2 ESAT, l'EA, le SISEP et l'IMED.
- Améliorer la coordination avec le SISEP
- Mettre en place un véritable plan de formation renforçant le droit de chaque travailleur
- Pouvoir suivre et gérer administrativement la politique de formation mise en place (**en fonctionnement des optimisations réalisées**)

4.2.2.3 Améliorer la rémunération des travailleurs handicapés

- Harmoniser et améliorer la rémunération des TH, que ce soit de manière directe (taux de rémunération / SMIC- intéressement) ou indirecte (œuvres sociales).

4.2.2.4 Répondre aux nouvelles exigences réglementaires

- Renforcer les temps d'Educateurs Spécialisés pour mettre en œuvre l'obligation d'un Projet Personnalisé avec une révision annuelle
- Renforcer la présence des ETS dans cet accompagnement en lien avec l'activité professionnelle
- Renforcer le pôle administratif afin de répondre aux nouvelles exigences et aux contraintes induites par l'évolution des populations

4.2.2.5 Renforcer la politique de Bienveillance

- Former l'ensemble du personnel à la Bienveillance
- Assurer la diffusion du protocole de signalement associatif auprès de tous les personnels

4.2.2.6 Mettre à niveau le parc immobilier

- Revoir l'implantation des locaux administratifs et d'accueil sur l'ESAT de Grande Synthe
- Améliorer les conditions d'accueil sur les sites de PALEA et des 3 Sabots

4.2.2.7 Contrôler la gestion budgétaire et commerciale

- Mettre en place du contrôle de gestion aussi bien sur la partie commerciale que sur la partie budgétaire.

4.2.2.8 Améliorer la visibilité du fonctionnement du SISEP

4.2.2.9 Mettre en adéquation organisation et agréments

- Fusionner administrativement des 2 agréments des ESAT

4.2.3 Développements programmés

Création de 10 places supplémentaires sur la base du coût à la place nationale en 2009 ou 2010

4.3 Périmètre associatif (Siège)

Au niveau de la direction générale, il est nécessaire de :

- Permettre d'assurer le secrétariat des instances de pilotage
- Mettre en place une communication interne et externe

Au niveau des directions stratégiques :

- Permettre à la DRH de piloter la GPEC et renforcer son expertise technique sur le droit du travail
- Permettre à la DFC de suivre le CPOM
- Créer un poste d'assistante sociale au service des salariés.

5 Indicateurs de suivi des actions

Les indicateurs de suivi des actions sont à créer et auront pour finalité de suivre les engagements énoncés au Chapitre 4. Pour les ESAT, ils pourront largement s'inspirer des tableaux d'indicateurs définis par la DDASS.

6 Allocation de moyens

Les allocations seront versées directement à l'association qui les redistribue à chaque structure. Les éventuels excédents 2008 seront affectés en provisions pour travaux.

7 Aspects techniques budgétaires

- Le financement fera à compter du 1^{er} janvier 2009 l'objet d'une dotation globalisée.
- Le CPOM permet de simplifier la procédure du budget prévisionnel, d'alléger la procédure contradictoire. Un « dialogue de gestion portant sur la réalisation des objectifs est instauré. La décision d'affectation du résultat, telle que décidée par l'Association des Papillons Blancs de Dunkerque sera confirmée par la DDASS du Nord.
- Aucun financement n'est prévu pour la gratification des stagiaires dans le cadre du présent CPOM.
- Bases budgétaires :
 - o La base budgétaire ONDAM pour 2008 est de 12.089.985 €. L'enveloppe ne prend pas en compte les recettes liées à la facturation « Creton »
 - o La base budgétaire ETAT pour 2008 est de 6.991.400 €.
 - o La base budgétaire SIEGE pour 2008 est de 1.059.872 €. A cette somme s'ajoutent des contributions des établissements permettant le financement des services mutualisés.
- Le budget évoluera partir du taux d'évolution départemental. Le financement du Groupe II ne peut pas être inférieur à un taux d'évolution du GVT correspondant à l'effet noria hors évolution de la valeur du point. Ces dernières seront financées sur la base des avenants agréés. Si la DDASS ne respectait pas ces engagements financiers, les engagements pris par l'association devraient être révisés en conséquence
- L'affectation des résultats sera décidée par l'association

- Les PPI détaillé par établissement ont été remis à la DDASS et ont fait l'objet d'une validation préalable à la signature du CPOM.
- Les **indemnités de départ en retraite** seront remboursées au réel
- Des crédits ponctuels pourront par ailleurs être sollicités par l'association pour financer des besoins non prévus à la signature du CPOM, en particulier pour le financement de la gratification de stagiaires.

8 Principes de gestion

9 Suivi du contrat

9.1 Commission Vie gestionnaire

C'est à ce niveau que se traite la question de la transversalité et de la mutualisation entre les établissements de périmètre de référence différent et entre les établissements et le Siège.

9.2 Comités de suivi

C'est à ce niveau que se traite la question de la transversalité, de la mutualisation, de la fongibilité entre les établissements de même compétence.

9.3 Dialogue de gestion APEI/DDASS

Les parties se réunissent au moins une fois par an, au moins de juin, ou à la demande expresse de l'une des parties.

9.4 Comité de suivi départemental

Une fois par an les APEI du Nord se réunissent avec la DDASS pour faire un point d'étape du fonctionnement des CPOM

10 Contrôles de l'autorité de tarification

11 Vie du contrat

(Modification et reconduction du contrat, Effet, Dénonciation – résiliation, Litige)

Signatures du Président et du directeur de la DDASS du Nord



17 rue de la Verrerie

59140 DUNKERQUE

www.papillonsblancs-dunkerque.fr

Ce document est un résumé du document signé par la DDASS et le Président de l'association. Il peut (et doit !) être largement diffusé à l'interne.

Les administrateurs, les présidents des comités de parents et des conseils de la vie sociale, les directeurs et directeurs-adjoints d'établissement, de service et du Siègè ont été personnellement destinataires de ce document.

Le document original complet peut être consulté sur demande auprès des directions d'établissement