



ASSOCIATION  
OLGA SPITZER

agir pour l'enfance

# ASSEMBLÉE GÉNÉRALE 2021



exercice  
2020



# Sommaire

Présentation de la Direction générale	2
Présentation du Conseil d'Administration	3
L'Association Olga SPITZER	4
Historique de l'Association	5
Activités et dispositifs de l'Association	6
Organes de Direction	7
Organisation de la Direction générale	8
Rapport moral du Président	9
Rapport d'activité du Directeur Général	13
Rapport des Ressources humaines	19
Rapport financier du Trésorier	25
Rapport du Commissaire aux comptes	32
Compte-rendu annuel sur la Commission «Protection de l'enfance et médico-sociale»	35
«Gestion du patrimoine de l'Association Olga SPITZER»	37
Annuaire des Établissements et Services	42

4 Départements  
d'Île-de-France:  
75, 91, 92 et 94

Environ 10000 mineurs  
pris en charge

818 salariés  
au 31 décembre 2020

22 Établissements et  
Services

# Présentation de la Direction générale

## SIÈGE ET DIRECTION GÉNÉRALE

9, cour des Petites Écuries - 75010 Paris  
Tél. : 01 43 46 76 23  
direction.generale@olgaspitzer.asso.fr

### **Directeur Général: Arnaud GALLAIS**

*Directrice des Ressources Humaines: Sophie INSERGUEx*

*Directrice Qualité et Développement: Camille LORETTE*

*Directrice Financière: Pheth KOULOURATH*

*Assistante du Directeur Général: Maud CZERWIN*

## CENTRE D'INFORMATION ET D'ORIENTATION (CIO)

Fanny LEFRANÇOIS  
Tél. : 01 53 34 34 64  
orientation@olgaspitzer.asso.fr

## SERVICES LOGISTIQUE

*Cheffe de Service: Giovanna MANILI*  
*Responsable Informatique: Youssef NEHAD*  
Tél. : 01 53 34 34 35  
slogistique@olgaspitzer.asso.fr  
informatique.sse75@olgaspitzer.asso.fr

## DOCUMENTATION

Agnès HERVÉ-CAHU  
Tél. : 01 53 34 34 13  
documentation75@olgaspitzer.asso.fr

# Présentation du Conseil d'Administration 2020

## PRÉSIDENT D'HONNEUR

Monsieur Bernard LANDOUZY  
Préfet de Région honoraire,  
ancien Conseiller d'État en service extraordinaire

## PRÉSIDENT

Monsieur Michel MORIN  
Préfet Honoraire

## VICE-PRÉSIDENT

Maître Daniel PAQUET  
Avocat à la Cour

## SECRÉTAIRE GÉNÉRAL

Monsieur Gérard PLUYETTE  
Doyen honoraire de la Cour de Cassation

## SECRÉTAIRE GÉNÉRALE ADJOINTE

Madame Geneviève ANDRÉ  
Administratrice civile honoraire au Ministère du Travail,  
de l'Emploi et de la Santé

## TRÉSORIER

Monsieur Alain RAOUL  
Directeur Général de Fondation, retraité

## TRÉSORIER ADJOINT

Monsieur Jean-Louis DUFEIGNEUX  
Préfet de Région honoraire,  
ancien Conseiller d'État en service extraordinaire

## ADMINISTRATEURS

Monsieur Didier ARNAL  
Vice-Président d'organisation sociale et médico-sociale

Madame Thérèse DUPLAIX  
Proviseur de lycée honoraire

Monsieur Antoine GARAPON  
Secrétaire général de l'Institut des Hautes  
Études sur la Justice

Madame Emmanuelle MAÇON  
Directrice d'établissement médico-social

Monsieur Jean-Michel de MOURGUES  
Conseiller Maître honoraire à la Cour des Comptes

# L'Association Olga SPITZER



Les missions de l'Association Olga Spitzer, association fondée en 1923, sont détaillées dans ses statuts. Le but de l'Association est ainsi de concourir à :

- ✓ la protection des enfants, des adolescents et des jeunes majeurs, qu'ils soient en danger dans leur milieu ou perturbés sur le plan psychologique ;
- ✓ la réinsertion de ces jeunes dans leurs familles et dans leur environnement par :
  - des actions de prévention ;
  - des interventions éducatives et sociales ;
  - et des contributions à la recherche et la mise en place de mesures nouvelles de protection et de prise en charge de la jeunesse.

Pour ce faire, les moyens d'actions de l'Association sont :

- ✓ le suivi des enfants, adolescents ou jeunes majeurs dans leur milieu familial au titre de la protection judiciaire ou administrative ;
- ✓ l'examen approfondi de l'enfant, de l'adolescent ou du jeune majeur hors de son cadre familial et social ;
- ✓ l'organisation de consultations médico-psychologiques ;
- ✓ la création de centres à vocation éducative, pédagogique et psychothérapeutique ;
- ✓ la constitution et la mise en œuvre d'une documentation permettant l'aide éducative sous toutes ses formes ;
- ✓ enfin tous procédés que suggèrent l'expérience et la recherche en vue de donner aux mineurs toutes leurs chances de bonne insertion familiale, sociale, scolaire et professionnelle.

# Historique de l'Association

L'histoire de l'Association témoigne de la construction du secteur social et médico-social, ainsi que des évolutions des problématiques sociales. Son développement s'est construit au fil de l'institutionnalisation de la protection judiciaire de l'enfant et de celle du secteur médico-social .

- **1923** – Création de l'Association sous le nom de «Service Social pour l'Enfance en Danger Moral» (SSEDM).  
Le Service Social pour l'Enfance en Danger Moral est le résultat de la rencontre de quatre personnalités : Henri Rollet, Olga Spitzer, Chloé Owings et Marie-Thérèse Vieillot.
- **1928** – Reconnaissance d'Utilité Publique de l'Association.
- **1928** – Création de l'Institut de Brunoy.  
L'institut de Brunoy exerce actuellement ses activités à Tigery. Il est habilité sous la forme du dispositif ITEP (Institut Thérapeutique Éducatif et Pédagogique).
- **1958** – La notion d'assistance éducative entre dans le Code Civil en son article 375.  
Le Service Social pour l'Enfance en Danger Moral reçoit sa première habilitation pour exercer, au civil, des mesures d'Assistance Éducative en Milieu Ouvert (AEMO).
- **1968** – Création du Service Social de l'Enfance du département des Hauts-de-Seine (92), de celui de l'Essonne (91), et de l'Institut de Corbeil-Essonnes.  
L'Institut est aujourd'hui habilité sous la forme du dispositif ITEP (Institut Thérapeutique Éducatif et Pédagogique) sous l'appellation ITEP «Les Fougères».
- **1969** – Création du Service Social de L'Enfance du Val-de-Marne (94).
- **1971** – Création du Centre Médico-Psycho-Pédagogique (CMPP) de Paris «Pichon Rivière», et du CMPP du Val d'Yerres à Epinay-sous-Sénart.
- **1972** – Le Service Social pour l'Enfance en Danger Moral devient l'Association Olga SPITZER.
- **1972** – Création du Service d'Éducation Spécialisée et de Soins à Domicile (SESSAD) d'Epinay-sous-Sénart.
- **1984** – Création de SOS Famille en péril sur Paris.  
En 2012, ce service devient le Service d'Écoute Psychologique Parents-Enfants D. W. Winnicott (SEPPE).
- **1999** – Création de l'Espace Famille Médiation (EFM).
- **2000** – Création du Pôle Investigation de Paris (IOE et ES).  
Le Pôle d'Investigation devient le Service d'Investigation Éducative (SIE) de Paris en 2012.
- **2002** – Reprise du CMPP municipal de Corbeil-Essonnes.
- **2005** – Création du Service de Prévention Spécialisée (SPS).
- **2016** – Création de la Maison des Liens Familiaux sur Paris (MDLF).
- **2018** – Formation du Pôle médico-social.
- **2020** – Ouverture d'une consultation trans-identité au CMPP «Pichon Rivière».

# Activités et dispositifs de l'Association

Conformément à ses statuts et aux évolutions du cadre institutionnel les activités de l'Association se déploient sur différentes structures :

- la médiation familiale: notamment avec l'Espace Famille Médiation (EFM) :
- le soutien et l'accompagnement à la parentalité avec la création en 2016 de la Maison des Liens Familiaux (MDLF) de Paris ;
- la prévention des violences familiales et le soutien à la parentalité avec le Service d'Écoute Psychologique Parents-Enfants D. W. Winnicott (SEPPE) à Paris ;
- la protection de l'enfance par l'ensemble des services sociaux de l'Association et des services d'investigation
  - À Paris: le SPPE, le SIE, le Service d'AEMO
  - Dans les Hauts-de-Seine: Le SSE et le SIE 92
  - Dans le Val-de-Marne: le SSE, le SIE et la réparation pénale
  - En Essonne: le SSE et SIE

- les actions du Pôle médico-social avec les CMPP de Corbeil, du Val d'Yerres et de Paris. Dans l'Essonne, l'ITEP «Le Petit Sénart» et le SESSAD, l'ITEP «Les Fougères» et le CAFS, ainsi que deux Unités d'Accueil de Jour ;
- la prévention avec le Service de Prévention Spécialisée (SPS) du 11<sup>ème</sup> arrondissement de Paris.

Actuellement, l'Association gère 22 Établissements et Services qui déploient leurs actions à Paris, en Essonne, dans les Hauts-de-Seine, et le Val-de-Marne.





# Organes de Direction

L'Association Olga SPITZER est administrée par :

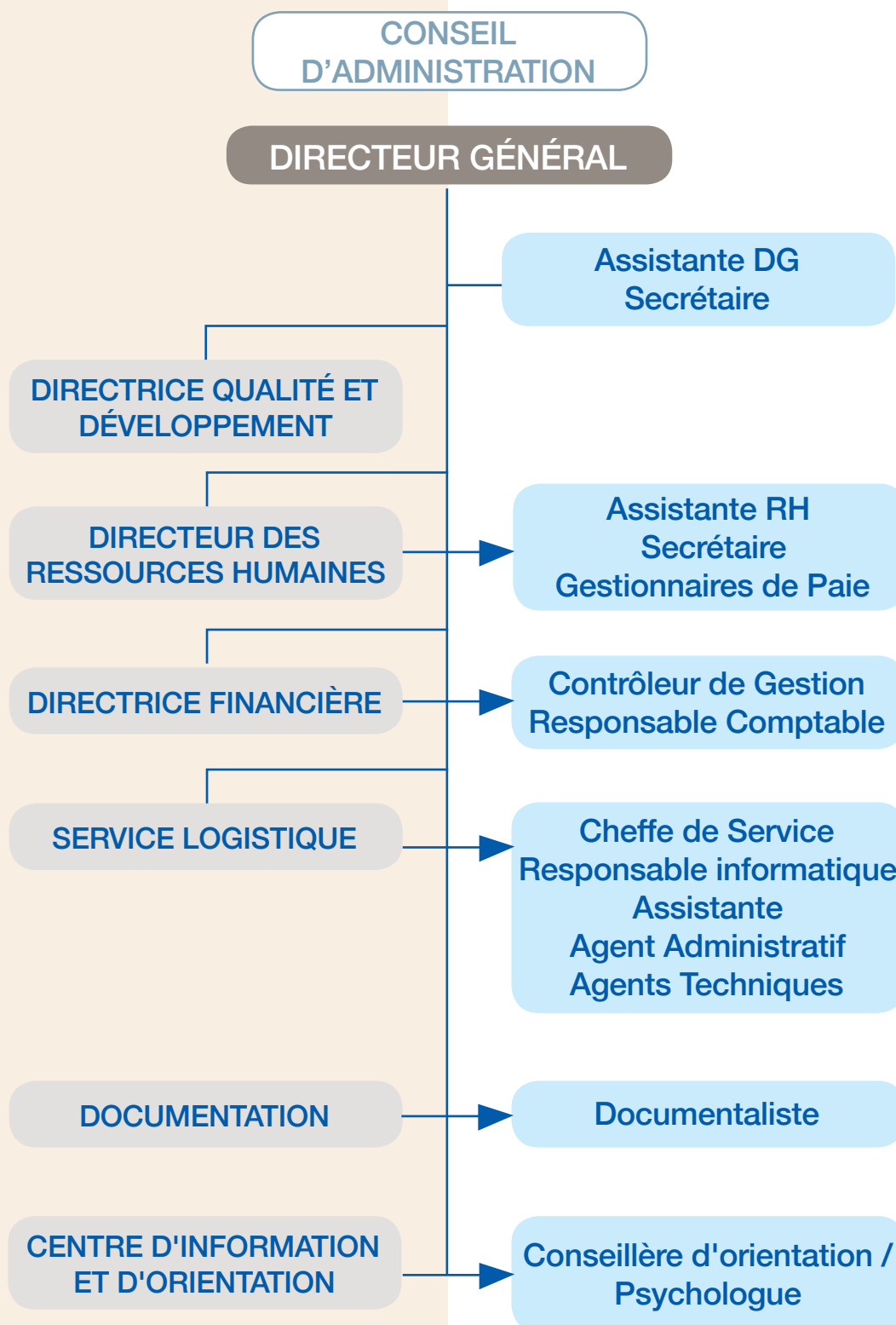
- le Conseil d'Administration et son Bureau ;
- l'Assemblée générale.

Elle est gérée par une Direction générale qui a pour mission :

- la mise en œuvre des décisions des instances statutaires de l'Association et le suivi de leur bonne exécution ;
- la mise en œuvre de la politique générale de l'Association, de la vie associative et des relations publiques ;
- la veille juridique et la conformité des Établissements et Services ;
- l'animation, la coordination et le soutien technique aux Directrices/Directeurs des Établissements et Services ;
- la sécurité générale des personnes et des biens.



# Organisation de la Direction générale



# Rapport moral du Président

Cette année, l'Assemblée générale s'est tenue dans des conditions quasi normales, nous permettant de nous retrouver enfin.

Tout d'abord un mot pour saluer notre nouveau Directeur général, Monsieur Arnaud Gallais, qui a pris ses fonctions le 17 mai 2021, suite au départ en retraite de Monsieur Jean-Etienne Liotard.

L'année 2020 avait commencé par la grève des transports qui ne facilitait pas le travail des salariés; notamment, mais pas seulement, à Paris. Ce n'était qu'un avant-goût puisque, le 17 mars, était institué ce que j'appellerais le «Grand confinement». Ce fut d'abord la fermeture administrative de tous nos Services et Établissements mais très vite le gouvernement se ravisa et nous demanda de les faire fonctionner, à l'exception de la Maison Des Liens Familiaux (MDLF) et de l'Espace Famille Médiation (EFM).

Afin de coordonner les organisations, et assurer un soutien à l'ensemble des services, une cellule de crise a été mise en place à la Direction générale. Je remercie particulièrement Monsieur Liotard et Madame Delmas-Favodon de leur réactivité et de leur prise en main d'une situation inédite.

La Direction générale a donc mis en œuvre le plan de continuation de l'activité, plusieurs fois modifié ensuite en fonction des directives gouvernementales et toujours après avis des instances représentatives du personnel. Evidemment, le fonctionnement des Services en a été profondément impacté. De même qu'il le fut, à un degré moindre, après le confinement de fin octobre 2020.

Aujourd'hui, 22 juin 2021, plus d'un an après, nous commençons à présager une sortie prochaine de de cette crise. Je le disais déjà en septembre dernier mais je souhaite le souligner à nouveau ici, l'ensemble des professionnels s'est mobilisé auprès des familles, certains ont été touchés par la Covid-19, voire hospitalisés. Les équipes ont été en constante réorganisation. Merci à toutes et à tous.

Tout au long des confinements il a fallu être réactif malgré le manque de matériel, notamment de masques, en début de période. Heureusement, la Direction générale a pu pallier ce problème et doter la majorité des Services afin de permettre à chacun de travailler en présentiel et à distance. Les professionnels ont donc pu assurer une continuité des suivis allant même jusqu'à fournir en matériel informatique des familles dans l'incapacité de pouvoir assurer les devoirs à distance. Les équipes se sont très rapidement adaptées.



Cette crise n'est pas terminée, mais nous pouvons dire qu'elle aura transformé certaines de nos pratiques. Elle nous aura obligé à innover. Gardons cette dynamique, et inscrivons-la dans la durée. Il nous faut mettre tout en place pour soutenir la transversalité, la réactivité et la solidarité interservices.

Malgré ces difficultés, l'année 2020 a vu l'émergence de nouveaux projets examinés dans le cadre de la Commission «Protection de l'Enfance et médico-sociale» du 21 juin 2020. Madame Geneviève André nous en parlera dans son rapport dédié aux travaux de cette commission. Je citerai simplement le PIAL renforcé (Pôle Inclusif d'Accompagnement Localisé)

initié par Monsieur David Boursin, Directeur des unités d'hébergement et ambulatoire du Pôle médico-social de l'Association, et ses collègues, dont la partie concernant l'accompagnement des enseignants a reçu le financement de l'ARS de l'Essonne pour la mise en place d'Équipes Mobiles d'Accompagnement de la Scolarité. La réflexion est engagée pour déterminer comment, et à quelles conditions, nous pourrions mettre en oeuvre l'autre volet du projet qui concerne l'accompagnement des jeunes les plus perturbateurs.

J'ajouterai que malgré la pandémie, malgré aussi la vacance du poste de Directeur financier pendant plusieurs mois – comblée par l'arrivée de Madame Pheth Koulourath le 18 mai 2021 – l'Association a fourni le travail nécessaire pour présenter des comptes consolidés et un résultat qui vous seront détaillés par le Trésorier, Monsieur Alain Raoul, que je remercie une fois encore de son engagement.

Par ailleurs, dans la perspective du changement de Directeur général, j'ai décidé, sur la proposition de Monsieur Alain Raoul et après accord du Bureau, de faire procéder à un audit organisationnel. Après mise en concurrence, le Cabinet Mazars a été retenu pour y procéder. J'y reviendrai.

Sur le plan des Ressources humaines, l'année 2020 a vu un grand nombre de départs. Les effectifs sont passés de 849 salariés à 818 en fin d'année 2020, les 2/3 des démissionnaires ayant entre 0 et 5 ans d'ancienneté. La pandémie explique une partie de ces départs mais il y a aussi certainement des causes structurelles qu'il faut continuer d'analyser.

Concernant les Directions de Service, l'année 2020 a enregistré plusieurs changements :

- Le départ de Monsieur Chérif Chaouche de l'ITEP/CAFS «Les Fougères» remplacé par Monsieur David Boursin qui a gardé la Direction du SESSAD et des Accueils de Jour.
- L'augmentation du temps de coordination de Madame Roselyne Vala, qui est toutefois restée en soutien du Dr Georges Papanicoalou, Médecin Directeur du CMPP de Corbeil.
- La nomination de Monsieur Bertrand Deric à la Direction du Service de Prévention et Protection de l'Enfance de Paris (SPPE) suite au départ à la retraite de Madame Régine Fayole. Il a pu être remplacé au Service Social de l'Enfance des Hauts-de-Seine (SSE 92) par Madame Sylvie Petit au cours de l'année 2021.
- Le départ de Madame Nadine Clerc, Directrice du Service Social de l'Enfance (SSE), du Service d'Investigation Éducative (SIE) et de la Réparation Pénale (RP) du Val-de-Marne. Madame Régine Fayole, que je remercie chaleureusement, a accepté d'assurer l'intérim de ces Services dès le début de l'année 2021, dans l'attente de la prise de fonctions de Madame Jihane Adas le 25 mai dernier. Elle a pu s'appuyer sur Madame Hakima Lasserre, Directrice adjointe arrivée en toute fin d'année 2020.



Ces mouvements sont courants au sein des organismes tels que le nôtre. Toutefois, il faut nous interroger sur les moyens à mobiliser pour assurer la transmission nécessaire aux plus jeunes du capital emmagasiné par ceux qui partent, en matière d'expérience, de mémoire, de relations et d'histoire de leur Service. Plusieurs Directeurs pourront faire valoir leur droit à la retraite d'ici quatre ans, à commencer prochainement par Monsieur José Quillet qu'au nom du Conseil d'Administration je remercie pour l'ensemble de son œuvre, s'il me pardonne cette expression amicale. Il faut nous y préparer et intégrer cette problématique dans une démarche globale de Ressources humaines.

Nous savons que la formation est un des axes de valorisation des savoir-faire de nos professionnels, en même temps qu'une condition de l'amélioration des compétences des salariés. Sur 2020, 342 stagiaires en ont bénéficié. L'Association entend faire de la formation un vecteur d'attractivité, de fidélisation et d'engagements auprès des salariés. Le Directeur général souhaite que soit élaboré un plan de formation en lien étroit avec une démarche de gestion des emplois et des compétences.

Concernant le dialogue social, pendant l'année 2020, des négociations se sont tenues avec les partenaires sociaux notamment :

- sur la prime Covid que nous avons voulu accorder à l'ensemble des professionnels de façon équitable sans tenir compte des positions diverses des financeurs ;
- sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

De manière générale l'exercice est difficile car, au-delà de l'agrément obligatoire, l'impact financier de ces négociations doit être accepté par nos financeurs. A défaut, aucun budget n'est alloué sur ces lignes comptables. Il faut donc être réaliste.

Je sais que, comme le souhaite le Conseil d'Administration, le Directeur général, Monsieur Arnaud Gallais, est très attaché au dialogue social et qu'il veillera au maintien d'un échange régulier, constructif et réaliste avec les partenaires sociaux.

Après ce rapide tour d'horizon sur l'année précédente, je voudrais évoquer le présent et les perspectives d'avenir.

Le 28 février 2021, Monsieur Jean-Etienne Liotard a fait valoir ses droits à la retraite à l'issue d'une longue carrière dédiée principalement à la protection de l'enfance. Ces onze dernières années, il a dirigé notre Association en continuant à manifester son grand intérêt pour le devenir des enfants qui nous sont confiés. Il a contribué, sous l'égide du Président Landouzy, à structurer l'organisation de notre



Association pour l'adapter à la dimension qui est devenue la sienne et la rendre à même de répondre aux défis du temps présent. Nous lui souhaitons une longue et heureuse retraite.

Après accord du Bureau, j'ai recruté Monsieur Arnaud Gallais pour occuper les fonctions de Directeur général. Nous attendons qu'il donne un souffle nouveau à notre Association grâce à ses compétences, à sa jeunesse et à son dynamisme.

Mais c'est toute la Direction générale qui est en profond renouvellement. Madame Estelle Delmas-Favodon, Directrice qualité & développement, va nous quitter le 1<sup>er</sup> juillet prochain pour des raisons familiales. Qu'elle soit vivement remerciée pour tout ce qu'elle a apporté à l'Association. Son sens de l'écoute, sa capacité de travail et d'innovation, sa solidité dans les moments difficiles ont été unanimement appréciés. Enfin, nous avons dû nous séparer de Monsieur Jean Koum, Directeur des Ressources humaines. Madame Pheth Koulourath, dont je souligne la compétence et la rigueur, devient ainsi, du haut de son année d'ancienneté, la doyenne de la Direction générale ! Il appartient au Directeur général de réfléchir avec nous aux profils de ses futurs collaborateurs, puis nous procéderons aux recrutements.

J'ai évoqué plus haut l'audit du Cabinet Mazars qui portait sur 4 axes :

- organisation du Siège ;
- transversalité et communication interne ;
- pilotage et indicateurs ;
- production de processus pour les RH, les finances et l'immobilier.

Ce rapport d'audit, nourri par les témoignages et les réflexions de tous ceux qui ont éclairé les auditeurs et que je remercie, prend acte des points forts et des points faibles de notre organisation. Et surtout, il fait un nombre important de propositions de pistes d'amélioration dans chaque domaine. Notre Directeur général dispose ainsi d'une feuille de route. Comme nous en sommes convenus avec lui en réunion de Bureau, il lui faudra étudier puis hiérarchiser les pistes proposées et définir les modes d'action pour associer, lorsque c'est nécessaire, les intéressés aux réformes afin que nous dressions ensemble, en Bureau, un plan d'action. Parallèlement, nous travaillons sur les délégations de pouvoirs.

Le travail relatif au Projet associatif a été quelque peu laissé de côté en 2020 en raison des circonstances. Vous le savez, le projet actuel porte sur la période 2017-2022. Comme décidé récemment en Commission, il importe de commencer à préparer la suite. Les Directions seront sollicitées dès le mois de septembre 2021 afin d'élaborer collectivement un bilan des actions mises en place dans le cadre de ce premier Projet associatif. Puis le travail sera entrepris dès la fin de cette année, et courant 2022 sur les nouveaux axes de développement qui s'inscriront dans la continuité des axes initiaux :

- consolider, développer, innover ;
- favoriser la transversalité et la pluridisciplinarité ;
- mieux se connaître, mieux se faire connaître.

La communication interne et externe, axe transversal important du Projet associatif, sera reprise par Arnaud Gallais qui en connaît les enjeux et les modalités, sur la base d'un plan de communication au préalable validé par la gouvernance.

Pour terminer, j'évoquerai la transformation de notre Association en Fondation Reconnue d'Utilité Publique (FRUP). Lors de notre Assemblée générale de septembre 2020, nous avons dû modifier le projet de statuts en supprimant malheureusement le Collège des donateurs et mécènes faute d'avoir obtenu un nombre suffisant de candidats. Le Ministère de l'Intérieur nous a encore demandé des modifications non substantielles puis a fini par déclarer le dossier complet début 2021. Il a recueilli l'avis des autres ministères de tutelle et a saisi le Conseil d'État il y a quelque temps. Nous pouvons espérer obtenir le décret de transformation d'ici la fin de l'année. Je dis bien « espérer » car malgré la grande simplification apportée par la loi de 2014, cette transformation en Fondation reste un vrai parcours du combattant.

Il n'est guère de jours où l'actualité ne se nourrit des violences subies par les enfants et adolescents, ou des violences exercées par eux-mêmes. La Protection de l'enfance est un enjeu fondamental dont les medias comme les Pouvoirs publics prennent de plus en plus conscience, ou en tout cas affichent l'importance, parfois aussi d'ailleurs en critiquant les modalités d'exercice. Plusieurs textes législatifs ont été votés ces dernières années. Monsieur Adrien Taquet, Secrétaire d'État en charge de l'enfance et des familles, a été nommé en 2018. Enfin, le Conseil des Ministres a adopté un projet de loi qui sera soumis au Parlement. Dans ce contexte, l'Association Olga Spitzer, instrument de prévention s'il en est, doit continuer à tenir toute sa place pour protéger les enfants contre les dangers et parfois contre eux-mêmes. Nous devons tous agir pour faire émerger et développer de nouveaux projets, consolider notre organisation afin de renforcer le rayonnement de l'Association.

Cette Association, c'est vous. Au-delà de votre compétence reconnue, vous avez démontré votre résilience, votre capacité d'adaptation et d'innovation. Ce sont les meilleurs gages de la réussite d'Olga Spitzer dans sa mission au service des enfants.

**Michel MORIN**

Président



# Rapport d'activité du Directeur Général

En préambule au rapport d'activité présenté ci-dessous, je souhaite remercier Madame Estelle Delmas-Favodon, Directrice Qualité et Développement, Madame Pheth Koulourath, Directrice Financière, Madame Giovanna Manili, Cheffe des services logistiques, le service des Ressources humaines, et toute l'équipe du Siège sans laquelle je ne pourrai me livrer à cet exercice.

Vous l'avez dit, Monsieur le Président, les mouvements du personnel font partie de la vie des organisations. Je suis heureux de voir qu'ici l'engagement de tous les professionnels permet de faire vivre notre belle Association que j'ai l'honneur de diriger depuis tout juste un mois et quelques jours.

Pour rebondir sur votre conclusion du rapport moral, si notre mission, notre devoir et notre boussole, sont de protéger les enfants, d'accompagner les familles - dans un contexte où les violences faites aux enfants ont augmenté, ainsi que les inégalités à l'école et la précarité, qui figurent à mon sens parmi les violences faites aux enfants - il est un prérequis qui me paraît essentiel: l'accueil.

Prérequis essentiel car il a été à l'origine même de notre savoir-faire lorsqu'en 1928 les fondatrices et fondateurs ouvraient le premier établissement d'accueil et d'observation, le foyer de Soullins à Brunoy, dans l'Essonne, contribuant ainsi à l'émergence d'un deuxième secteur de la Protection de l'enfance:

l'observation et la rééducation des enfants non intégrables à l'école, précurseurs de nos actuels Instituts Thérapeutiques Éducatifs et Pédagogiques (ITEP).

Cet accueil, cette exigence dans la qualité d'accueil m'ont été réservés, Mesdames, Messieurs les Administratrices et Administrateurs.

Je tiens ici à remercier chaleureusement l'ensemble des Directrices et Directeurs, et leurs équipes pour l'accueil qu'ils m'ont réservé.

Cette qualité d'accueil des nouveaux salariés, quelles que soient leurs fonctions, me paraît essentielle au regard de nos missions, elle doit être le miroir de la qualité d'accueil et d'accompagnement des familles.

Ce sont des valeurs dans lesquelles je me retrouve et que je porterai au nom de l'Association pour être en capacité également, comme nos fondateurs et fondatrices l'ont été, d'apporter et surtout d'adapter une réponse au plus près des besoins de la Protection de l'enfance.

Ce sont des valeurs qui nous permettront de continuer à nous inscrire dans les politiques publiques: stratégie prévention pauvreté, stratégie prévention Protection de l'enfance, schémas départementaux de la Protection de l'enfance.



L'attention portée aux enfants, aux parents, la qualité du lien établi, nous permettront également de porter de nouveaux projets dans la continuité de ceux que nous avons créés récemment. Je pense bien entendu à la Maison Des Liens Familiaux (MDLF) qui s'inscrit dans la continuité de la tradition initiée par l'Espace Famille Médiation (EFM) à l'origine de la médiation familiale en France. Je pense à la consultation Transidentité ouverte il y a moins d'un an, un sujet pourtant si tabou et tellement essentiel quand on pense aux vies d'enfants brisées par le déni d'une société. Je pense également à l'EMASCO, Équipe Mobile d'Accompagnement à la SCOLarité, mise en place en Essonne, en soutien aux enseignants. Je pense également à la richesse des projets proposés sur les Services comme la Mesure Judiciaire d'Investigation Éducative (MJIE) du tout petit qui propose de d'établir un focus spécifique sur le développement de l'enfant. Je pense également aux projets qui sommeillent et que j'aurai le plaisir, en lien avec le Conseil d'Administration, d'accompagner. J'en ai deux en tête : la Maison maternelle dédiée aux parents adolescents et aux jeunes adultes, et la Maison des 2 Ponts, dispositif pilote d'accompagnement à la scolarité et aux soins de proximité, par exemple.

Tous ces projets nécessiteront une capacité à accompagner l'ensemble des professionnels, capacité reconnue, j'en ai eu le témoignage dernièrement avec l'Agence Régionale de Santé (ARS) de l'Essonne à propos du CPOM. L'ARS soulignait notre capacité à nous adapter aux besoins, et donc la capacité des professionnels à y répondre. Ces projets nécessiteront aussi une capacité à valoriser nos savoir-faire et donc à communiquer en interne et en externe pour porter nos couleurs.

Valoriser nos actions c'est aussi valoriser les métiers en vue de les placer à la hauteur de ce qu'ils sont, de ce qu'ils procurent, de ce que l'ensemble des professionnels ont su nous montrer pendant cette période de crise sanitaire. J'ai une pensée particulière pour les enseignants, afin d'obtenir une revalorisation par l'Éducation nationale, notamment à propos de la prime Covid-19 qui ne leur a pas été versée par l'administration.

Ceci me permet de faire lien avec le rapport d'activité.

La crise que nous venons de traverser nous a tous heurtés tant au niveau professionnel qu'au niveau personnel.

Pourtant, malgré les appréhensions légitimes de chacun, l'incompréhension et l'incertitude dans lesquelles nous étions, les professionnels de notre secteur, toutes associations confondues se sont mobilisés pour répondre aux besoins des jeunes suivis et de leur famille.

Au niveau de l'Association, très rapidement une organisation s'est mise en place avec au niveau de la Direction générale, une cellule de crise se réunissant deux fois par semaine en visioconférence afin de partager les situations, les questionnements et trouver collectivement des solutions adaptées.

Au niveau de chaque Service, les Directions ont organisé les interventions tout en assurant une réponse adaptée aux multiples contraintes de sécurité des salariés, à leur soutien psychologique parfois, au suivi des familles et aux réponses face aux multiples injonctions publiques. L'exercice s'est révélé plus que complexe. Pourtant cette crise a révélé le pouvoir du collectif, de la solidarité inter-services, de la réactivité et de l'innovation. Des groupes WhatsApp, des visioconférences et des échanges téléphoniques très réguliers ont permis de maintenir le collectif mis à mal par la distance.

Dès le 12 mars 2020, la cellule de crise a permis de travailler collectivement sur les plans de continuité de l'activité, ces plans ont été présentés aux différentes instances. La solidarité associative a permis de mutualiser la dotation de masques donnant ainsi à chaque Service les moyens de poursuivre leurs interventions et d'assurer des rencontres en présentiel.

Les Chefs de Service ont pu remonter toute la difficulté de cette période où ils ont dû élargir leur mission et devenir, avec les Directeurs, de vrais «couteaux suisses» allant du soutien individuel face à l'appréhension de la pandémie, à la gestion des équipements et l'organisation des équipes pour maintenir une jauge adaptée. Ils se sont également mobilisés lors des remplacements de cas confirmés ou cas contact. Merci à toutes et tous pour votre investissement.

Il nous a fallu être très réactif et fournir à l'ensemble des professionnels les outils leur permettant de travailler à distance avec des ordinateurs portables, des téléphones, ou des adresses mails individuelles. Cette organisation devra encore être améliorée. Tout cela sera étudié dans le cadre du projet d'accord sur le télétravail. Des propositions ont d'ailleurs été faites par les Chefs de Service lors d'un échange avec mon prédécesseur, en novembre et décembre 2020.

Concernant l'activité, elle a de fait été impactée. Pour autant, les financeurs ont assuré ne pas pénaliser le secteur. Nous pouvons toutefois présager que nous en subissons les conséquences avec un déficit public qui ne fait que se creuser. Aussi, il nous faut être vigilant et valoriser nos actions, proposer des projets innovants et argumenter rigoureusement sur notre activité. Cela ne se fera qu'avec des outils adaptés en comptabilité, en gestion des Ressources humaines mais aussi en suivi des jeunes avec le dossier informatisé de l'utilisateur.



Ces outils représentent un enjeu majeur pour notre évolution. Un autre enjeu majeur sera le développement de notre communication qui, bien maîtrisée, permet de faire la différence entre deux associations.

Pour revenir à l'activité, si nous avons bénéficié de dotations pleines et entières sur la majorité des structures, il faut rappeler toutefois que nous avons dû recourir au chômage partiel sur le Service Espace Famille Médiation (EFM) et celui de la Maison Des Liens Familiaux (MDLF) qui ont fermé leurs portes dès le mois de mars 2020.

Toutefois, EFM a organisé à distance un accueil téléphonique qui a permis d'offrir aux familles une écoute et une orientation, parfois vers des dispositifs plus adaptés.

L'équipe s'est par ailleurs formée, lors du confinement, à la médiation familiale à distance afin de proposer des visioconférences.

Par ailleurs, les professionnels ont été confrontés, lors du 1er confinement, à des parents restés sans réponse des institutions publiques fermées dans des situations extrêmement problématiques. La connaissance du territoire et des partenaires a permis bien souvent de trouver des solutions adaptées, même temporaires. Ce constat est aussi posé par les Services d'AEMO et d'AED de notre Association.

EFM a vu une baisse de 30% des entretiens: 1 615 en 2020 et 313 processus de médiations familiales ont été réalisés sur l'ensemble des trois départements d'implantation (Paris, Val-de-Marne, Essonne). En 2020, la part des Tentatives de Médiation Familiale Préalable Obligatoire (TMFPO) dans les mesures de médiations judiciaires a augmenté de 70% ce qui confirme la consolidation de cette expérimentation au Tribunal d'Évry.

Il est à noter que les mesures de médiation portent, pour 88% des cas, sur des conflits parentaux et conjugaux, problématiques également mises en avant comme 1<sup>ère</sup> cause de saisine des Services de milieu ouvert, sur lesquelles il sera intéressant de mutualiser les expertises.

La même tendance se retrouve sur la MDLF qui a reçu 277 familles en entretien pour 434 enfants. La MDLF enregistre une baisse de 27% de son activité.

A contrario, l'activité du Service d'Ecoute Psychologique Parents-Enfants D. W. Winnicott (SEPPE) a progressé de 4.5% sur l'année, ce qui s'explique par la mise à disposition de ce Service comme plateforme d'écoute et de soutien aux familles et professionnels lors du confinement. Ainsi, le Service a assuré 1 847 consultations pour 691 bénéficiaires. La quasi-totalité des familles suivies a bénéficié de la continuité de la prise en charge à un rythme plus soutenu compte

tenu du contexte et des problématiques nouvelles engendrées. D'autre part, 54% de l'activité a concerné des situations de crise et/ou de violences sur enfants de moins de 18 ans, 14% des crises ou violences au sein du couple. Il apparaît par ailleurs que les répercussions sociales, psychologiques et économiques de la crise sanitaire ont été prégnantes cette année.

Les observations cliniques mettent en avant l'idée que le soutien à la parentalité est un axe indispensable de la Protection de l'enfance et de l'accompagnement à apporter aux familles, notamment concernant les périodes de la petite enfance et de l'adolescence. Sur ce dernier point, la proposition de développer spécifiquement des consultations d'aide et de soutien psychologique destinées aux adolescentes enceintes, aux jeunes mères et futurs pères et leurs bébés, répond totalement à cet enjeu de prévention et d'accompagnement. Cette action pourra bénéficier des résultats de l'étude financée par l'ONPE «Sur l'expérience de la maternité chez les adolescentes en Île-de-France», projet présenté lors de la Commission «Protection de l'enfance et médico-sociale».

Concernant les Services de Protections de l'enfance: le Service d'AEMO de Paris, le Service de Prévention et Protection de l'Enfance de Paris (SPPE), le Service Social de l'Enfance de l'Essonne (SSE 91), ceux des Hauts-de-Seine (SSE 92) et du Val-de-Marne (SSE 94), ont accompagné cette année 5 950 mineurs.

Leur activité varie, selon les Services, entre 80% pour le SSE 92 et 96% pour le SSE 91, ce qui s'explique par une hétérogénéité des réalités territoriales. Ainsi:

- le contexte sanitaire a engendré une désorganisation partielle sur certains territoires et a eu un impact sur l'orientation des mesures;



- le recrutement a été réduit, voire totalement arrêté, lors du 1<sup>er</sup> confinement;
- les mouvements de personnels ont pu être très importants, pour exemple 27.8% de l'équipe du SSE 91 a été renouvelée;
- sur l'Essonne d'importants retards ont été constatés dans la réception des notifications des décisions judiciaires, ce qui a eu un impact sur la facturation;
- la baisse conséquente des signalements, notamment sur Paris, du fait de la fermeture des écoles qui sont la 1<sup>ère</sup> source de signalement.

La difficulté de recrutement est aussi un enjeu majeur de notre secteur. Cela exige une réelle réflexion qui devra intégrer la valorisation de nos actions et projets, une plus grande visibilité via l'ensemble des canaux de communication, et le développement de partenariats avec des organismes de formation.

À cela s'ajoute notre implication nécessaire au sein de fédérations sur la revalorisation de la grille de la CC 66.

Concernant l'analyse des situations suivies, la majorité concerne des conflits parentaux. Les situations de violences conjugales et conflits intrafamiliaux sont toujours aussi présentes. Les Services ont pu constater une augmentation des violences psychiques qui impactent les jeunes. Concernant les adultes vulnérables, la pandémie a pu entraîner des troubles anxieux, des états d'irritabilité, voire d'agressivité envers les conjoints ou les enfants.

Face à la souffrance psychique de jeunes suivis, des Services tels que le SSE 92 développent la

co-intervention: Travailleur social et Psychologue. La démarche est à valoriser et l'enjeu associatif sera d'obtenir des temps de Psychologues plus conséquents.

Lors de ces différents confinements, il faut souligner la réactivité des Services qui a été facilitée sur certains territoires par la simplification des circuits de décisions, et des liens directs avec les partenaires. Comment aujourd'hui garantir cette réactivité ?

Sur l'ensemble des Services en milieu ouvert, y compris l'Action Éducative à Domicile (AED), le milieu scolaire est identifié comme premier lieu de repérage, ensuite vient la famille ou les proches. Ce point souligne l'importance d'un partenariat avec les Chefs d'Établissements ou Provisseurs. L'initiative prise avec les lycées de Paris, consistant à informer les futurs Provisseurs de nos missions et actions, pourrait se développer sur d'autres territoires.

Concernant les Services d'Investigation Éducative (SIE), ils ont suivi cette année 1 653 mesures. Si cette période a vu s'amplifier les violences intrafamiliales, ainsi qu'une précarisation accentuée, elle a également permis de voir émerger des compétences insoupçonnées chez certains parents, que les professionnels continuent à valoriser.

Un projet de mesure spécifique pour les très jeunes enfants a été élaboré par les Directions des SIE, projet qui a été présenté à la DRPJJ. En effet, nous constatons depuis plusieurs années une augmentation du nombre de mesures pour très jeunes enfants, ce qui questionne systématiquement sur la gravité de la situation. En 2020, 11 % des mesures ont concerné des enfants de moins de 3 ans sur le SIE 75 et 17 %



sur les autres Services d'investigation. Ce pourcentage est de 6 % sur les Services de milieu ouvert.

Cela soulève aussi la question des mesures spécifiques pour les jeunes approchant de la majorité, et pour lesquels un travail de prévention doit être mené afin d'éviter d'éventuelles dérives à un âge de grands questionnements et de grandes fragilités.

La question de la liste d'attente est aussi une problématique majeure, qui doit être portée par l'ensemble des partenaires d'un territoire. Cette problématique a été et reste un point de friction sur les départements du Val-de-Marne et de l'Essonne. Elle met en tension les équipes qui savent que toute attente est préjudiciable à l'intérêt de l'enfant.

Dans ce cadre, le SIE de Paris a pu suivre des mesures venant du Val-de-Marne afin de désengorger le Service de ce département. Nous nous servons de cette initiative, mais aussi de celle antérieure avec l'Essonne ou la Seine-Saint-Denis pour élaborer un protocole d'intervention. Ce projet est très largement porté par l'Inter SIE qui a permis une dynamique collective sur des thématiques transverses telles que: l'évaluation interne et externe, le Projet de Service et le Projet de livret d'accueil pour adolescents, entre autres. Il sera important de faire évoluer cet Inter SIE.

L'ensemble des Services de Protection de l'enfance représente sur leurs territoires d'intervention au moins 50 % des mesures. Il est impératif de pouvoir exploiter les données issues des suivis et ainsi pouvoir prétendre peser dans les politiques publiques, proposer aussi de nouveaux projets répondant aux besoins identifiés: face à la déscolarisation des jeunes suivis, face au taux d'insalubrité des lieux d'habitations, face aux carences en soins des parents et des enfants....

Concernant la scolarité, les Services ont su proposer des projets qui soutiennent les enfants en décrochage. Ainsi, au Service de Prévention Spécialisée (SPS), sur les 931 jeunes accompagnés au 31 décembre 2020, 17 % rencontrent des problématiques scolaires. Pour y remédier, le Service a signé des conventions avec des collèges du territoire afin d'accueillir les jeunes sur le temps de l'exclusion. Un travail important de partenariat est à l'œuvre et doit être très largement maintenu.

De même, le Centre d'Information et d'Orientation (CIO) de l'Association permet de prévenir la démotivation et le décrochage scolaire. Ce Service a accompagné 83 jeunes en cette année 2020, en plus de la file active du mois de septembre 2019. Il travaille avec le SEPPE pour trouver une cohérence d'action entre les deux Services et proposer un soutien complet tant au niveau psychique qu'au niveau du suivi de la scolarité.

Le travail du SEPPE avec les lycées professionnels Galilée, et Corbon montre à quel point nous avons à

investir l'école et soutenir les Chefs d'Établissement sur les problématiques de souffrances psychiques qui se manifestent au sein même de l'établissement scolaire. Il reste dommageable que ces interventions ne soient pas assurées d'un financement pérenne. Elles gagneraient à être développées et valorisées. J'ai appris l'existence du projet «La Maison des deux ponts», porté par le CMPP Pichon-Rivière, qui devait permettre d'accompagner des jeunes par des soins adaptés, tout en leur assurant un suivi scolaire sur un temps donné, avant réintégration au sein de leur école. Il serait intéressant de le relancer.

Le Service de Réparation pénale, au sein du SSE 94, a suivi 201 mineurs cette année, en augmentation par rapport à 2019. Cette activité a vocation à évoluer, du fait de la loi sur la justice des mineurs de mars 2019.

Concernant le Pôle médico-social, qui regroupe deux ITEP, un SESSAD, un CAFS et trois CMPP, l'activité, à l'instar des autres Services, a été impactée avec 20 502 actes pour les CMPP, 6 804 actes pour le SESSAD et 31 051 journées, soit 147 jeunes sur l'année 2020.

L'organisation a par ailleurs été très largement perturbée par l'absence de l'équipe de Direction de l'ITEP «Le Petit Sénart» touchée par la Covid-19. Dans cette situation particulièrement compliquée, nous avons pu compter sur la solidarité des Directeurs, ce qui nous a permis de rester présents auprès des familles.

Lors du 1<sup>er</sup> confinement, des séances de visioconférence ont été très rapidement proposées afin de pouvoir suivre et accompagner les enfants à leur domicile. Cette crise nous a permis de revoir les accompagnements et de questionner de nouvelles modalités de travail. Chaque professionnel a dû adapter son écoute, déceler les nouvelles problématiques afin de trouver avec de nouvelles solutions avec les enfants et les familles.

A la demande de mon prédécesseur, une cellule médicale a été mise en place, coordonnée par le Docteur Florent Cosseron, afin de répondre aux besoins en soins des jeunes. Il sera important d'en faire une évaluation.

Le départ du Directeur de l'ITEP/CAFS «Les Fougères», en septembre 2020, nous a incité à réfléchir à une nouvelle organisation mutualisant la Direction du SESSAD et celle des accueils de jour.

Cette réflexion va être approfondie avec le départ en retraite du Directeur de l'ITEP «Le Petit Sénart», Monsieur José Quillet. Le Pôle médico-social est déjà inscrit dans une démarche de transformation de l'offre et reste attentif aux opportunités de développement sur le territoire. Ainsi l'EMASCO, projet mené à terme avec l'Éducation nationale et l'ARS sur l'année 2020, a vu le jour en 2021. Un projet de CAMPS est en cours.

Concernant les CMPP, des consultations pour les jeunes transgenres ont ouvert en septembre 2020 au CMPP «Pichon Rivière» de Paris, et un projet de consultation spécifique aux problématiques liées aux écrans a vu le jour au CMPP du Val d'Yerres à Epinay-sous-Sénart. L'évolution du Pôle se fera en tenant compte du regard croisé de nos partenaires: l'ARS, ainsi que les Départements et la PJJ.

Nos enjeux pour demain :

- retravailler le cadre dans lequel chacun effectue ses missions, clarifier les délégations;
- positionner la Direction générale comme fonction support aux différents Établissements et Services en reprenant l'ensemble des procédures;
- faciliter le travail des professionnels en assurant l'efficacité des outils, notamment via un système d'information performant;
- mettre en place une stratégie de développement validée par la gouvernance, ainsi qu'une politique patrimoniale;

- favoriser la communication et la visibilité de l'Association Olga Spitzer;
- re-questionner l'offre de service de chaque Service, en s'assurant qu'elle réponde à l'évolution du secteur et aux besoins identifiés du territoire;
- développer les partenariats;
- promouvoir les projets et solliciter des financements complémentaires.

Je sais pouvoir compter sur l'engagement de tous les professionnels de l'Association pour mener à bien ce vaste et ambitieux projet.

**Arnaud GALLAIS**

Directeur Général



# Rapport des Ressources humaines

L'année 2020 a été fortement impactée par la crise sanitaire liée à la Covid-19, qui a obligé l'ensemble des organisations à s'adapter à cette situation inédite.

L'Association Olga SPITZER a pu poursuivre son activité grâce à la mobilisation de l'ensemble des salariés, malgré le contexte particulier et inédit lié à cette crise.

La gestion des Ressources humaines est un enjeu phare de notre organisation car elle représente les femmes et les hommes qui, au quotidien, mettent leurs compétences et leurs savoirs au profit des familles et des enfants qui nous sont confiés.

Les enjeux RH ont évolué cette année, mettant notamment en avant la digitalisation de la fonction RH (mise en place du bulletin de paie numérique), ainsi que l'organisation du travail à domicile.

Ce rapport présente les différentes thématiques RH abordées durant l'année 2020.

## Crise sanitaire

Il est impossible d'aborder l'année 2020 sans évoquer la crise sanitaire liée à la Covid-19.

Dès l'annonce du 1<sup>er</sup> confinement, l'Association a dû établir une organisation adaptée aux consignes gouvernementales. Le travail à domicile s'est donc imposé, laissant peu de temps pour mettre en place cette organisation. Seule une petite partie des salariés s'est retrouvée sans mission ou sans outils professionnels, l'empêchant de mener à bien ses missions. La majorité des salariés a pu bénéficier des outils permettant de mener à bien ses missions.

Au demeurant, l'Association doit encore évoluer et faciliter le travail à distance.

## Effectifs

Au 31 décembre 2020, l'effectif total de l'Association est de 818 salariés tous contrats confondus contre 849 en 2019, soit 721,94 ETP.

On constate une baisse de l'effectif de 31 salariés par rapport à l'année précédente; cette baisse s'explique notamment par l'augmentation du nombre de démissions enregistrées. En effet, l'année 2020 compte 113 démissions contre 71 en 2019.

Le personnel éducatif représente la plus grande partie de l'effectif (52 %), suivi par le personnel administratif (19 %) et le personnel paramédical (14 %).

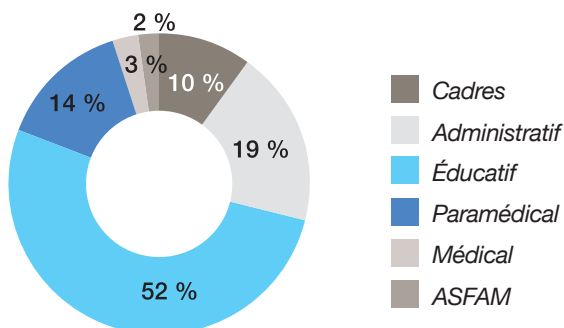
Les cadres représentent 10 % de l'effectif. Enfin, le personnel médical représente 3 % de l'effectif et les Assistants familiaux 2 %.

L'effectif du Pôle médico-social représente 253 salariés, soit légèrement plus de 30 % de l'effectif total contre 70 % de l'effectif du « milieu ouvert ».

L'effectif de la Direction générale représente 2,20 % de la population salariale totale de notre Association.

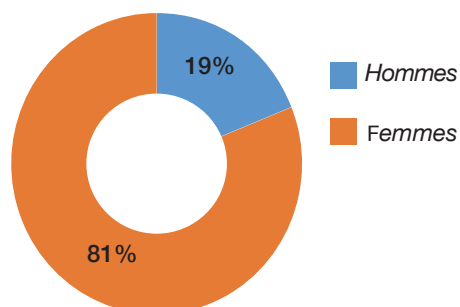
Effectif physique	2018	2019	2020
Cadres	91	88	85
Administratif	160	163	155
Educatif	458	440	427
Paramédical	115	118	114
Médical	23	22	21
Assistants familiales	14	18	16
<b>Total</b>	<b>861</b>	<b>849</b>	<b>818</b>

Effectif 2020



Les femmes représentent 81 %, soit 664 salariées de cet effectif contre 19 % soit 154 salariés pour les hommes. Cette représentation est une tendance générale de notre secteur d'activité.

### Répartition de l'effectif par genre



Les personnels d'encadrement éducatifs affichent un taux de 83,72 % de femmes et de 16,28 % d'hommes.

Quant aux Directeurs, ce taux s'établit à 62,5 % pour les femmes et 37,5 % pour les hommes.

	2018		2019		2020	
	H	F	H	F	H	F
<b>Cadres</b>	24	67	24	64	17	68
<b>Administratif</b>	26	134	24	139	24	131
<b>Educatif</b>	90	368	79	361	79	348
<b>Paramédical</b>	24	91	23	95	22	92
<b>Médical</b>	12	11	12	10	12	9
<b>Assistantes familiales</b>	0	14	1	17	0	16
<b>Total</b>	176	685	163	686	154	664

L'âge moyen des salariés de notre Association s'établit à 45,5 ans contre 43,5 en 2019.

La pyramide des âges présente les caractéristiques d'une organisation susceptible de se renouveler en termes de compétences et de transmission des savoirs, à condition de mettre en place les conditions et les outils indispensables à ce transfert de compétences interne.

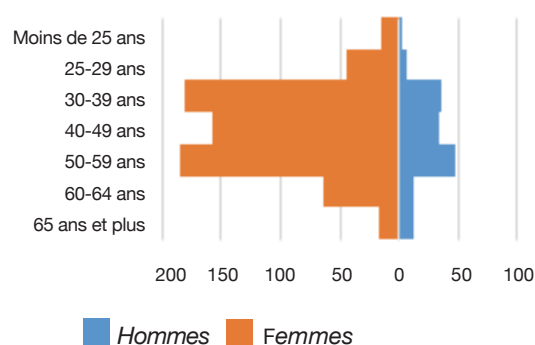
La tranche d'âge la plus représentée est celle des 25-39 ans (33 %), suivie par celle des 50-59 ans (28,61 %) tandis que celle des 40-49 ans affiche un taux de 23,47 %.

Les 60 ans et plus (12,84 %) et les moins de 25 ans (2,08 %).

La tranche d'âge 50-60 représentant celle qui a développé le plus d'expertise.

Âge	2018		2019		2020	
	H	F	H	F	H	F
<b>Moins de 25 ans</b>	2	16	2	18	3	14
<b>De 25 à 29 ans</b>	12	61	7	54	7	45
<b>De 30 à 39 ans</b>	44	181	36	188	36	182
<b>De 40 à 49 ans</b>	46	173	41	163	35	157
<b>De 50 à 59 ans</b>	51	180	53	193	48	186
<b>De 60 à 64 ans</b>	12	58	14	54	12	63
<b>65 ans et plus</b>	9	16	10	16	13	17
<b>Total</b>	176	685	163	686	154	664

### Pyramide des âges



L'ancienneté moyenne est en légère hausse en 2020. Elle est de 9 ans et 3 mois, contre 9 ans et 1 mois en 2019.

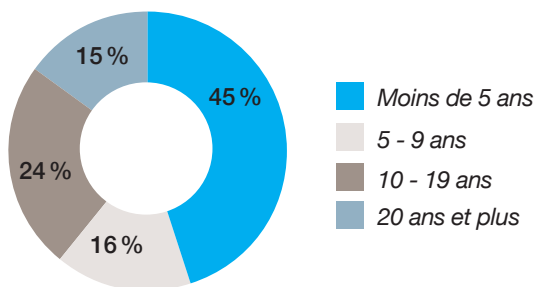


Ancienneté	2020						Total
	Cadres	Adminis- tratif	Educatif	Paramé- dical	Médical	ASFAM	
Moins de 5 ans	45	63	215	36	5	6	370
De 5 à 9 ans	12	24	63	19	8	7	133
De 10 à 19 ans	14	39	97	40	5	1	196
20 ans et plus	14	29	52	19	3	2	119
<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>155</b>	<b>427</b>	<b>114</b>	<b>21</b>	<b>16</b>	<b>818</b>

Parmi ces démissions, 51 ont fait l'objet d'un entretien. Les motifs principaux enregistrés sont :

(1 salarié peut avoir précisé 1 ou plusieurs motifs de démission)

- Autre opportunité (24 %)
- Motif personnel (22 %)
- Autres aspirations professionnelles (18 %)
- Ambiance de travail (14 %)



Le nombre de CDI représente 94,62 % de l'effectif contre 5,38 % pour les CDD.

Le nombre de salariés à temps partiel est de 28,48 %, pourcentage légèrement en hausse par rapport à l'année précédente qui s'établissait à 28,27 %.

L'Association compte en 2020 dans ses effectifs, 29 travailleurs en situation de handicap.

Enfin, nous avons eu à déplorer 2 décès en 2020, dont 1 en lien avec la Covid-19.

## Analyse des démissions

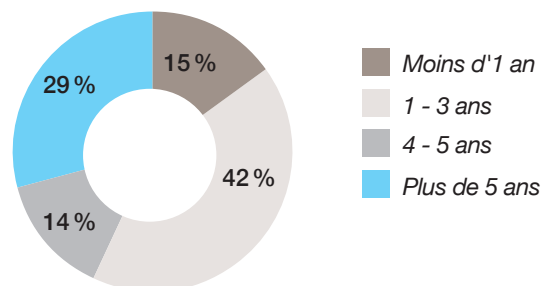
Plus de 18 % des démissions ont eu lieu durant les deux confinements.

Près de 67 % des salariés démissionnaires ont entre 0 et 5 ans d'ancienneté dans l'Association.

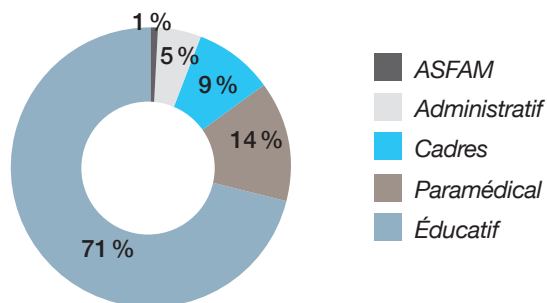
La majorité des démissions concerne le personnel éducatif (71 %).

■ Manque d'effectif / surcharge de travail (14 %)

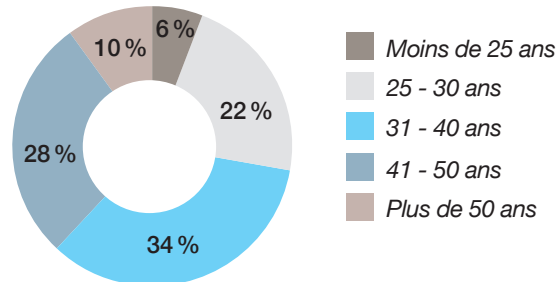
### Démissions par ancienneté



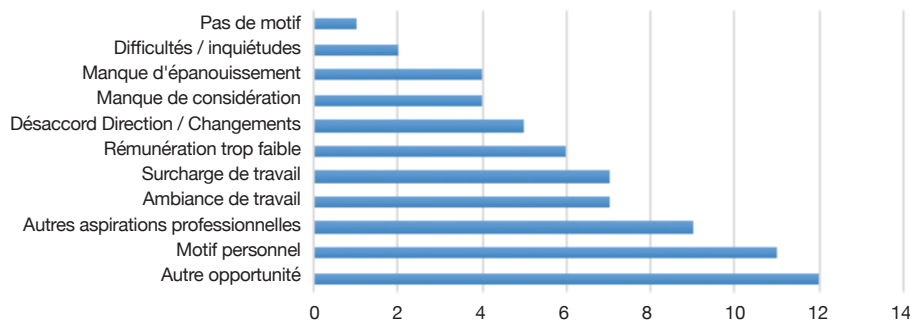
### Démissions par catégorie professionnelle



### Démissions par âges



## Motifs des démissions



Un cycle de formation dédié spécifiquement aux nouveaux salariés a été institué en 2020 par le biais d'Olga Spitzer Formation. Par ailleurs, la mise en application de la procédure tutorat vise à valoriser les tuteurs et référents encadrant des stagiaires, des alternants ou des nouveaux salariés.

L'accueil des nouveaux salariés quant à lui a malheureusement été annulé en 2020 compte tenu de la situation sanitaire.

## Absentéisme

En 2020, le taux d'absentéisme total est inférieur à celui de 2019. 10,06% en 2020 contre 10,28% en 2019.

Au cours de l'année 2020, l'Association a enregistré 25 421 journées d'absence, toutes causes confondues, contre 26 391 en 2019.

Les absences sont en baisse de 970 jours entre les deux années. Toutefois, on note une augmentation des absences pour maladie et accidents de travail/trajets entre 2019 et 2020.

Cette baisse globale est essentiellement liée aux jours d'absence pour maternité/paternité, avec 1 877 jours d'absence en moins en comparaison avec l'année précédente, soit une baisse de près de 60% par rapport à 2019.

En termes de saisonnalité, on observe que les mois de mars/avril et octobre/décembre 2020 sont particulièrement touchés par la progression des arrêts maladie.

## Temps de travail

La durée de travail des salariés de l'Association travaillant à temps plein est fixée à 35 heures depuis le 12 mars 1999 en application de l'accord cadre relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail. En général, les salariés travaillent du lundi au vendredi pour une durée de 7 heures par jour.

Cependant et afin de permettre une continuité de service dans les Établissements relevant du médico-social, l'organisation du travail s'adapte au fonctionnement des structures et inclut également le système des astreintes.

## Conditions d'hygiène et de sécurité

L'Association assure, à travers le Comité associatif sur les risques professionnels, une veille permanente sur les risques susceptibles d'affecter la santé de nos équipes au travers de la remontée régulière d'événements indésirables.

Plusieurs actions ont été menées en 2020 autour des thématiques identifiées par ce comité :

- la mise à jour des fiches de remontée d'événements indésirables ;
- la diffusion d'une enquête sur les confinements 2020 ;
- la continuité des formations sur l'agressivité et la violence dans sa pratique professionnelle et sur les risques psychosociaux ;
- le projet de mise en place d'une journée associative sur le thème de la violence ;
- le projet de mise à jour du protocole violence.

Nous n'avons enregistré que 10 événements indésirables en 2020 contre 31 l'année précédente. Ces remontées concernent principalement les travailleurs sociaux, à plus de 73%.

L'enquête sur les confinements a rencontré un franc succès avec 189 réponses. Les résultats de cette enquête seront communiqués ultérieurement.

## Rémunération

La politique de rémunération est largement influencée par l'application de la grille des salaires de la convention applicable à notre Association.

Néanmoins, l'Association a comme ambition de reconnaître et valoriser l'engagement de chacun. Dans ce cadre, l'application de la procédure de remplacement des salariés absents a permis le paiement systématique des heures supplémentaires lorsqu'elles étaient exposées pour pourvoir au remplacement d'un salarié absent.

Par ailleurs, en raison du contexte sanitaire particulier de l'année 2020, l'Association a décidé, en lien avec les élus, de verser :





- une prime Covid-19 afin de valoriser la mobilisation des salariés de l'Association durant la période du premier confinement ;
- une participation aux frais occasionnés par le télétravail durant le premier confinement.

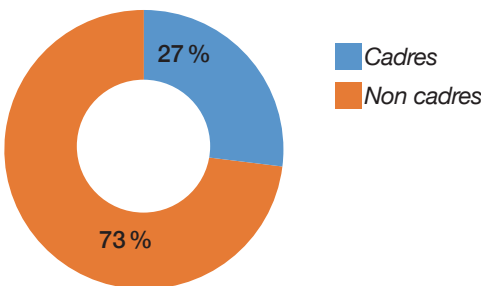
Enfin, suite à l'agrément de l'avenant n° 354 de la CCN 66, les salariés non-cadres ont bénéficié d'un relèvement de l'indemnité de sujétion spéciale de 8,48 % à 9,21 %.

### Formation professionnelle continue

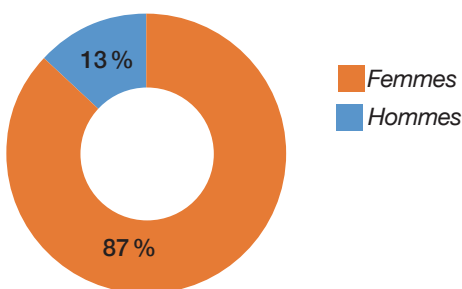
Malgré la crise sanitaire, l'Association a pu réaliser 109 actions de formation, contre 184 en 2019, soit un taux d'accès à la formation de 41,81 % (65,72 % en 2019), ce qui représente 342 salariés formés.

Les salariés ayant le plus accès à la formation professionnelle sont les non-cadres avec 249 salariés formés, et plus particulièrement sur les thèmes éducatifs. Enfin, les salariés ayant bénéficié de formations en 2020 sont à 87 % des femmes.

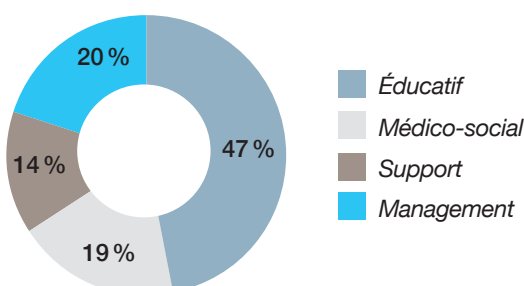
#### Répartition des salariés formés par CSP



#### Répartition H/F des salariés formés



#### Répartition des formations par thème



Dans la continuité des années précédentes, l'Association entend faire de la formation un vecteur d'attractivité, de fidélisation et d'engagement pour les salariés.

Le bilan qualitatif établi en 2020 nous renseigne sur une bonne adéquation entre les attentes des professionnels et les formations mises en œuvre (76 %).

L'objectif assigné à la politique mise en œuvre est que chacun puisse développer les savoir-faire et savoir-être utiles et nécessaires pour mener à bien ses missions, se préparer aux évolutions à venir et continuer à progresser en toute confiance.

### Olga Spitzer Formation

Le centre de formation « Olga Spitzer Formation » a vu le jour en octobre 2013, son agrément a été aussitôt suspendu puis supprimé par la DIRECCTE en 2014 pour insuffisance, puis manque d'activité de formation.

Une nouvelle demande d'agrément a été déposée auprès des services de l'Etat en 2019 et réactivée en janvier 2020.

La régénération de ce dossier intervenue en début d'année 2020 répond à l'objectif de la mise en application des actions proposées dans le projet associatif 2017-2022 correspondant à l'axe « Favoriser la transversalité et la pluridisciplinarité ». Le déploiement d'Olga Spitzer Formation contribue à faire valoir le développement personnel et l'engagement individuel.

Une triple mission est assignée au centre de formation interne de l'Association Olga Spitzer :

- d'abord, faciliter le développement des compétences des salariés de l'Association ;
- ensuite, optimiser nos ressources financières dédiées à la formation par la mutualisation de nos moyens ;
- enfin, disposer d'un outil de transmission de savoirs et de connaissances internes par la constitution d'un vivier d'ex-salariés de l'Association.

Cet organisme fait désormais partie d'un des leviers essentiels que l'Association utilise pour mettre l'accent sur la valorisation et la consolidation des compétences du personnel, et pour répondre aux enjeux fondamentaux des missions qui sont confiées à notre Association.

Plus que jamais, par ce centre de formation interne, l'Association entend faire de la formation un vecteur d'attractivité, de fidélisation et d'engagement pour les salariés dans un environnement social et médico-social en pleine mutation.

La mutualisation des formations internes des différents Établissements et Services au travers de ce centre permettra à l'Association de réaliser des économies directes et masquées au profit du plus grand nombre de salariés.

Au total, l'objectif dévolu à la politique mise en œuvre est que chacun puisse développer les savoir-faire et savoir-être utiles et nécessaires pour mener à bien ses missions, se préparer aux évolutions à venir et continuer à progresser en toute confiance tout en transmettant les expériences capitalisées aux générations futures.

### Quelques chiffres

En 2020, Olga Spitzer Formation a réalisé 23 actions de formation, ce qui représente un total 45 jours de formation, soit 290 heures.

Dans l'ensemble, 122 participants internes à l'Association et 2 participants externes ont pu bénéficier de ces formations.

Olga Spitzer Formation a travaillé avec 5 formateurs externes et 2 formateurs internes.

### Les thématiques abordées

La crise sanitaire a perturbé le programme de formation initialement établi. Les formations n'ont pu commencer qu'au second semestre 2020 avec plusieurs adaptations (observation des gestes barrières, nombre de stagiaires par séance de formation, animations pédagogiques...).

### THÈMES CŒUR DE MÉTIER :

- aider les non-demandeurs d'aide ;
- conflits parentaux et violence conjugale ;
- veille juridique relative aux droits de l'enfant ;
- observation du bébé ;
- travailler avec les parents en protection de l'enfance ;
- les enjeux transférentiels dans la relation éducative ;
- mener un entretien avec les parents ;
- l'enfant et la maladie psychique des parents ;
- signes de souffrance chez les bébés et les jeunes enfants ;
- les visites à domicile.



### THÈME MANAGEMENT :

- faire face à l'agressivité et la violence en situation professionnelle.

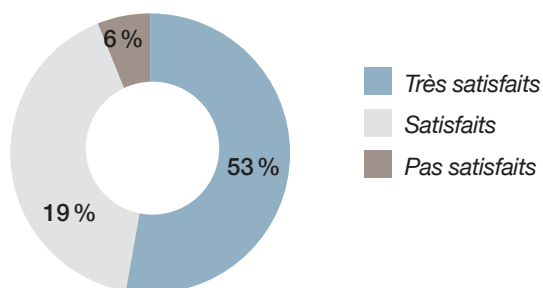
### THÈMES TERTIAIRES :

- articulation du bulletin de paie et durée du travail ;
- modalités d'aménagement du temps de travail et ses impacts sur la paie ;
- FALC (Facile à Lire, Facile à Comprendre).

### Aspect qualitatif des formations

Le bilan qualitatif qui est dressé en 2020 nous renseigne sur l'adéquation quasi-parfaite entre les attentes des professionnels et les formations mises en œuvre.

### Satisfaction globale des formations suivies



### Accords et dialogue social

Dans le cadre du dialogue social, plusieurs négociations se sont tenues avec les partenaires sociaux en 2020 :

- négociations annuelles sur les salaires, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée (NAO) ;
- prime Covid-19.

### Axes de travail RH 2021

- certification du centre de formation interne Olga Spitzer Formation (Qualiopi) ;
- changement d'organisme assureur (Prévoyance) intervenu en janvier 2021 ;
- développement marque employeur/relations écoles et du tutorat ?
- négociation sur le télétravail ?
- rendre visible et cohérente la politique GPEC
- évolution des process des remontées d'événements indésirables en lien avec la qualité.

# Rapport financier du Trésorier

## Organisation comptable

L'Association Olga SPITZER présente ses états financiers en consolidant les comptes des différents établissements ou services, en distinguant la gestion propre de la gestion sous contrôle de tiers financeurs, car elle est la seule entité juridique possédant la personnalité morale et la capacité de gérer les établissements ou services.

La comptabilité de l'Association est tenue par les différents établissements ou services de l'Association.

Le dossier comptable de l'Association est subdivisé par établissements ou services. Il comporte 24 dossiers comptables pour les établissements ou services sous gestion contrôlée et 2 dossiers comptables pour les établissements sous gestion propre.

## Faits marquants de l'année

L'exercice 2020 a été marqué par les évènements suivants :

### Crise sanitaire – Covid-19

- Plusieurs établissements ont bénéficié de la totalité de la dotation alors qu'ils n'ont pas atteint l'objectif d'activité prévu du fait de la crise Covid, c'est le cas notamment du l'AEMO du 92 qui enregistre un taux d'activité à 80 %, la différence représente environs 1 347 K€;
- La crise sanitaire a impacté l'ensemble de nos activités ainsi que les dépenses afférentes. Une partie du surcoût a été pris en charges par nos financeurs mais a contrario, on peut noter une baisse de certaines dépenses budgétaires;
- Un financement exceptionnel de l'ARS et des départements pour les surcoûts et primes « Covid » pour 533 K€;
- Une prime « Covid » a été versée aux salariés ayant travaillé durant la période du 1er confinement, un accord avec les syndicats a été signé en novembre 2020. Cette prime s'élève à 766 K€ dont 324 K€ est financé.

## Opérations d'investissements et de financement

- L'acquisition des locaux de l'antenne « CHINE » situés à 20 rue de la Chine Paris 20 au SPPE en décembre 2020 pour 2 300 000 €.
- Quatre nouveaux emprunts sont intervenus en décembre 2020 :
  - Société Générale pour financer les travaux de rénovation des locaux du SSE 92 pour 537 000€;
  - Société Générale pour financer les travaux de rénovation des locaux du SIE 92 pour 590 000€;
  - Société Générale pour financer les travaux de rénovation des locaux de la DG pour 1 225 436€;
  - Crédit Coopératif pour financer l'acquisition de l'antenne « Chine » au SPPE pour 2 300 000€.

## Ouvertures de nouvelles activités

- Le 1<sup>er</sup> exercice de fonctionnement du service Olga Spitzer Formation;
- Le démarrage de nouvelles activités :
  - « Pial » au sein de l'établissement du SESSAD depuis le 4<sup>ème</sup> trimestre 2020;
  - « Trans-identité » au sein de l'établissement du CMPP « Pichon Rivière » depuis le 4<sup>ème</sup> trimestre 2020;
- L'expérimentation de l'« AEMO renforcée ou intensive » des tout-petits 0-6 ans pendant 2 ans au sein du service d'AEMO de Paris.

## Autres éléments

- L'autorisation du département des Hauts-de-Seine d'ajuster sur les comptes 2020 des produits de la tarification de 2019 de 732 K€ suite à un traitement erroné de leur part pour maintenir la dotation malgré une activité en deçà du COM attendu.

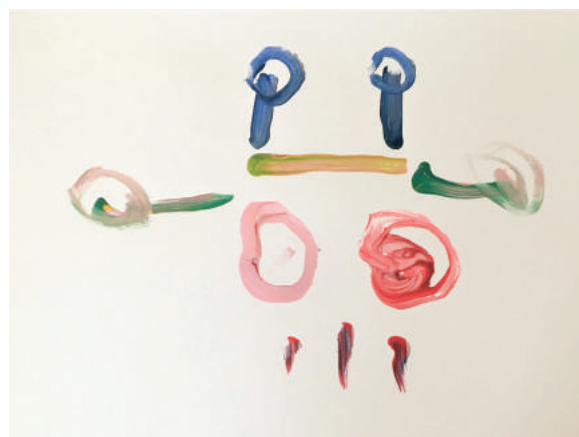


## Compte de résultat

Le résultat global de l'Association, après la reprise des résultats administratifs antérieurs, s'élève à + 2 598K€.

Il se décompose de la manière suivante :

Résultat de la gestion contrôlée de	+ 1 905 K€
Reprise de résultat antérieurs	+ 533 K€
<b>Résultat effectif gestion contrôlée</b>	<b>+ 2 438 K€</b>
Résultat des services subventionnés	
et gestion propre	+ 140 K€
<b>Résultat effectif global de l'Association</b>	<b>+ 2 598 K€</b>



## Produits et charges

- Le total des **produits** s'élève à 49 396 K€ contre 49 672 K€ en 2019.

Les produits issus de la tarification représentent environ 94,6 % des ressources de l'Association pour un montant total de 46 728 K€ contre 45 528 K€ l'année précédente, soit une augmentation de 2,6%. Elle provient principalement :

- De l'ajustement 2020 des produits de la tarification de 2019 de 732 K€ à l'AEMO 92 ;
- D'un financement exceptionnel de l'ARS et des départements pour les surcoûts et primes « Covid » pour 533 K€.

Les subventions d'exploitation s'élèvent à 1 230 K€ à la clôture de l'exercice contre 1 248 K€ à la clôture de l'exercice précédent : soit une baisse de 2 %.

La répartition des produits d'exploitation se présente ainsi :

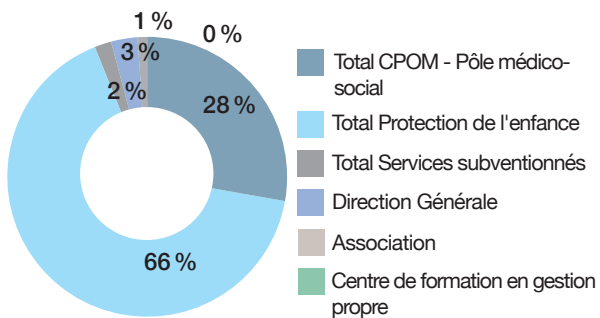
<b>Produits des activités annexes</b>	<b>313 545</b>
Avantages en natures repas et logements	17 130
Autres prestations de services	58 900
Loyers	237 516
<b>Produits de la Tarification</b>	<b>46 728 399</b>
Médico-Social	13 771 011
Assistance éducative	27 653 170
Investigation éducative	4 454 325
Prévention spécialisée	669 671
Réparation pénale	180 222
<b>Subventions d'exploitation</b>	<b>1 229 840</b>
Médiation familiale	898 431
Service d'écoute et de prévention	284 500
AGEFIPH	4 962
Participation des familles Médiation Familiale	41 947
<b>Produits divers de gestion courante</b>	<b>269 560</b>
Autres	269 560
<b>Reprise sur amortissements, dépréciation</b>	<b>402 994</b>
Reprise provisions, dépréciations	402 994
<b>Fonds dédiés</b>	<b>59 872</b>
Report ressources non utilisées	59 872
<b>Total des produits d'exploitation</b>	<b>49 004 211</b>

Le tableau ci-dessus permet de constater que le niveau des produits d'exploitation de l'exercice 2020 est de 49 004 K€.



La répartition des produits par pôle d'activité rapportée au total des produits de l'Association se présente comme suit pour l'exercice :

Répartition des Produits par pôle



La protection de l'enfance pèse à elle seule 66 % du total des produits de l'Association et l'enveloppe CPOM du Pôle médico-social représente 28 %.

■ Le total des charges s'élève à 47 351 K€, soit une baisse de 1,3%. Cette variation est liée essentiellement à :

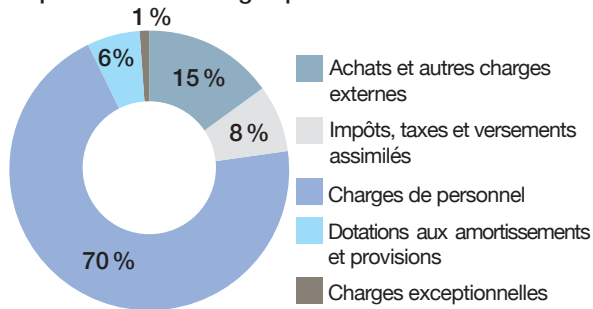
- La baisse de la provision pour risque de non recouvrement des factures impayées ;

- La crise sanitaire où les économies sur certaines lignes de charges (activités, entretiens/maintenance, transports/déplacements) ont été plus importantes que les surcoûts « Covid » baisse des charges du personnel compensée en partie par la hausse des dotations aux provisions ;

- L'économie du Groupe 2 durant la crise sanitaire.

La répartition des charges par nature se présente comme suit pour l'exercice :

Répartition des Charges par nature



Les charges du personnel représentent 70% contre 67% par rapport à l'exercice précédent.



## Synthèse des résultats par établissement

La décomposition du résultat par établissements et services de 2020 se présente ainsi:

Gestion contrôlée Article L312-1 du CASF	Résultats comptables (1)	Résultats administratifs antérieurs repris (2)	Résultats de gestion N (3=1+2)	Résultats de gestion N-1
ITEP Le Petit Sénart	275 461	-	275 461	- 142 687
SESSAD	25 671	-	25 671	145 661
ITEP Les Fougères	121 193	-	121 193	- 94 905
CAFS Les Fougères	41 289	-	41 289	257 410
CMPP du Val d'Yerres	90 116	-	90 116	19 468
CMPP de Corbeil-Essonnes	12 993	-	12 993	26 273
CMPP Pichon-Rivière	- 46 839	-	- 46 839	15 067
<b>CPOM (A)</b>	<b>519 884</b>	<b>-</b>	<b>519 884</b>	<b>226 287</b>
Service d'AEMO de Paris	72 355	122 128	194 483	- 9 773
Service d'Investigation Educative de Paris	55 211	32 535	87 747	- 105 759
Service d'AEMO de l'Essonne	- 184 123	170 000	- 14 123	197 171
Service d'Investigation Educative de l'Essonne	138 462	-	138 462	- 20 657
Service d'AEMO des Hauts-de-Seine	1 651 422	-	1 651 422	- 289 057
Service d'Investigation Educative des Hauts-de-Seine	27 699	- 11 605	16 094	- 15 904
Service d'AEMO du Val-de-Marne	- 261 595	83 080	- 178 515	69 904
Service d'Investigation Educative du Val-de-Marne	43 666	-	43 666	4 692
Service de Réparation Pénale du Val-de-Marne	- 7 532	-	- 7 532	7 647
Service de Prévention et Protection de l'Enfance	- 117 591	184 190	66 599	113 552
Service de Prévention Spécialisée de Paris	62 189	- 39 516	22 673	- 16 017
Direction générale	- 95 218	12 721	- 82 497	- 76 793
<b>COMPTES ADMINISTRATIFS (B)</b>	<b>1 384 945</b>	<b>553 534</b>	<b>1 938 479</b>	<b>- 140 994</b>
<b>Résultat des activités en gestion contrôlée (C=A+B)</b>	<b>1 904 829</b>	<b>553 534</b>	<b>2 458 362</b>	<b>85 293</b>
Service d'Ecoute Psychologique Parents-Enfants	795	-	795	28 598
Espace Famille Médiation	3 786	-	3 786	5 374
Maison des Liens Familiaux	4 817	-	4 817	61 767
<b>Résultat des activités subventionnées (D)</b>	<b>9 398</b>	<b>-</b>	<b>9 398</b>	<b>95 739</b>
Siège en gestion propre (E)	103 040	-	103 040	- 11 531
Centre de Formation en gestion propre (F)	27 511	-	27 511	-
<b>TOTALDE L'ASSOCIATION (=C + D + E + F)</b>	<b>2 044 778</b>	<b>553 534</b>	<b>2 598 311</b>	<b>169 501</b>

## Synthèse des activités des établissements sous cpom

L'activité et les résultats des établissements intégrés dans le périmètre du CPOM se décompose de la manière suivante:

	HABILITATION	SEUIL ACTIVITE	ACTIVITE CIBLE ARS	TAUX ACTIVITE CIBLE ARS	ACTIVITEE REALISEE	TAUX ACTIVITE REALISEE	DOTATION BUDGETAIRE (HORS CNR)	IMPACT FINANCIER	Résultat économique N	Résultat économique N-1
<b>ACTES</b>										
CMPP de Pichon-Rivière	3 100	2 790	2 790	90%	3 424	110%	472 675	0	-46 839	15 067
CMPP du Val d'Yerres	5 800	5 220	5 220	90%	6 121	106%	902 676	0	90 116	19 468
CMPP de Corbeil-Essonnes	11 800	10 620	10 620	90%	10 957	93%	1 272 714	0	12 993	26 273
SESSAD (*)	7 560	6 804	6 804	90%	6 804	90%	1 140 356	0	25 671	145 661
<b>Sous Total</b>	<b>28 260</b>	<b>25 434</b>	<b>25 434</b>		<b>27 306</b>		<b>3 788 421</b>	<b>0</b>	<b>81 941</b>	<b>206 470</b>
<b>JOURNEES</b>										
ITEP Le Petit Sénart	22 918	20 626	20 617	90%	20 658	90%	7 126 121	0	275 461	-142 687
ITEP Les Fougères (*)	3 990	3 591	3 591	90%	3 361	84%	1 225 410	86 144	121 193	-94 905
CAFS Les Fougères (*)	10 950	9 855	9 855	90%	7 032	64%	1 222 173	470 284	41 289	257 410
<b>Sous Total</b>	<b>37 858</b>	<b>34 072</b>	<b>34 063</b>		<b>31 051</b>		<b>9 573 704</b>	<b>556 428</b>	<b>437 943</b>	<b>19 818</b>
<b>Total CPOM</b>							<b>13 362 125</b>	<b>556 428</b>	<b>519 884</b>	<b>226 287</b>

(\*) l'activité de ces établissements fait l'objet d'un plan d'actions afin de remonter progressivement au taux cible de 90% défini par l'ARS

(\*\*) Le résultat comptable cumulé du CPOM s'élève à 519 884 €, après retraitement de la provision pour Congés Payés d'un montant de 34 500 € et de reprise de réserves de 41 030 €, le résultat cumulé à affecter s'élève à 595 414 €.

Le tableau ci-dessus indique que certains établissements ou services du Pôle médico-social n'atteignent pas le seuil d'activité exigé par l'ARS, ni le seuil d'activité cible de l'exercice.

Cette situation fait porter un risque à l'Association. En effet, l'atteinte d'objectifs d'activité à hauteur de 90 %, à la fin du CPOM en 2022 est une nécessité.

Le risque financier concernerait l'ITEP «Le Petit Sénart» et le CAFS. Son montant s'élèverait à hauteur de 278 K€ (soit 50 % de l'impact financier déterminé ci-dessus) si l'autorité de tarification et de contrôle décidait d'appliquer la sanction prévue au contrat : c'est-à-dire la reprise de la moitié de la dotation budgétaire allouée sans contrepartie d'activité. Le risque était de 466 K€ au dernier exercice.

Toutefois, cette problématique est très largement partagée avec la délégation territoriale de l'ARS de Essonne. La sous activité des établissements a été détaillée et justifiée dans le rapport financier transmis avec l'ERRD 2020. L'Association, sous l'impulsion de la Délégation de l'Essonne de l'ARS, a engagé une réflexion sur la transformation de l'activité du CAFS via une transformation de places de CAFS en CAMSP qui répondrait davantage aux besoins de la population sur ce secteur. Ce projet, sous réserve de sa validation, pourrait être effectif au 1er trimestre 2022.

## Bilan Actif

### Actif immobilisé

La variation des actifs immobilisés nets s'explique comme suit :

<b>Solde net des actifs immobilisés de début d'exercice</b>	<b>32 027 151</b>
VARIATION DES POSTES :	
Acquisitions d'actifs incorporels et corporels	4 113 454
Augmentations des actifs financiers	488 963
Sorties d'actifs incorporels et corporels	- 613 009
Sorties des actifs financiers	- 583 252
Dotations aux amortissements et provisions	- 1 433 966
<b>Solde net des actifs immobilisés en fin d'exercice</b>	<b>33 999 341</b>

Au cours de l'exercice clos au 31 décembre 2020, l'Association a réalisé des investissements pour un montant d'environ 4 113 K€ (dont une acquisition immobilière, l'antenne «Chine» du SPPE pour 2 300 K€) et a cédé ou mis au rebut des actifs pour un montant de 489 K€.

Au cours de l'exercice 2019, une importante opération de réévaluation immobilière, estimée à 35 M€, a été réalisée sur l'ensemble des terrains, bâtiments et agencements par le Crédit Immobilier.

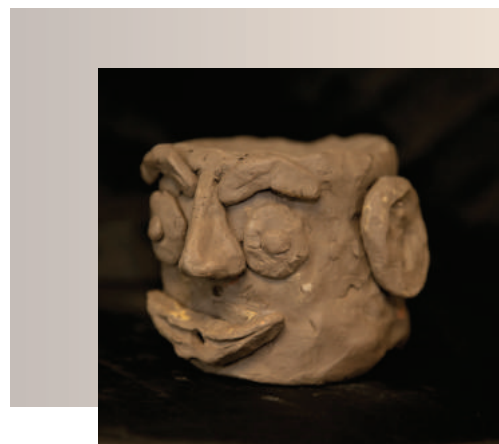
Suivant un principe de prudence, une décote de 30 % a été appliquée sur l'ensemble des immobilisations, sauf pour l'ITEP «Le Petit Sénart» où la décote a été de 40 % sur les bâtiments, compte tenu de leur état et des travaux envisagés. La réévaluation retraitée retenue au final est de 24 M€. Par conséquent, un écart de réévaluation a été comptabilisé à la clôture pour 15 M€ (14 869 800€ exactement) pour une VNC de 9M€, il est inscrit au compte 1051 «Écart de réévaluation sans droit de reprise» comme suit :

- 11 836 000 € correspondant à la réévaluation des terrains ;
- et 3 033 800 € correspondant aux immobilisations et agencements.

L'amortissement supplémentaire sur l'écart de réévaluation des bâtiments et agencements commencera à partir du 1er janvier 2020 sur une période de 50 ans, soit 61 K€ par an.

L'essentiel des travaux d'investissement du CPOM porte sur :

- **SESSAD/UJA à Évry** : réfection du plafond du SESSAD d'Évry au 2<sup>ème</sup> étage pour la salle de réunion et les bureaux (isolation phonique), pour un montant de 19 K€ ;
- **ITEP «Les Fougères»** : câblage réseau et changement du SSI, pour un montant de 18 K€ ;
- **CAFS** : création d'une porte coupe-feu, travaux pompe de relevage et remplacement chaudière, pour un montant de 17 K€ ;



- **ITEP «le Petit Sénart» de Tigery**: travaux effectués pendant l'été 2020: encapsulage des sols des 4 pavillons et classes, embellissement peinture et changement des luminaires pour l'ensemble des classes, pour un montant de 248 K€; Murs de clôture au fond de la propriété pour la sécurisation du site, pour un montant de 41 K€; Changement du PaBX: montant 45 K€;
- **Pavillons Brunoy / Ris-Orangis et Rossini**: vidéosurveillance, pour un montant de 12 K€;
- **Pavillon Rossini**:
  - Travaux de terrassement, stabilisation, voie d'accès et parking, pour un montant de 33k€
  - Automatismes portail et visiophone, pour un montant de 29 K€
  - Changement des fenêtres, pour un montant de 21 K€.

#### Actif circulant

Les créances usagers ou financeurs s'élèvent, à la clôture des comptes, à un montant net de 4 440 K€ (dépréciations déduites) versus 4 338 K€ en 2019.

Elles se décomposent comme suit :

En K€	2 020	2 019	Variation en K€	Variation en %
Créances usagers/financeurs	4 121	2 806	1 315	47%
Créances douteuses	97	157	- 60	-38%
Factures à établir	665	1 689	- 1 024	-61%
<b>Montant brut</b>	<b>4 883</b>	<b>4 652</b>	<b>231</b>	<b>5%</b>
Dépréciation	- 443	- 314	- 129	41%
<b>Montant NET</b>	<b>4 440</b>	<b>4 338</b>	<b>102</b>	<b>2%</b>

D'une façon générale, on peut noter une légère hausse des créances de 102 K€ (nettes des provisions).

#### Bilan passif: éléments significatifs

Les fonds propres de l'Association sont en hausse par rapport au précédent exercice de 1 066 K€, cette augmentation s'explique principalement par un résultat 2020 excédentaire. Le reste est principalement dû à l'affectation des résultats administratifs 2018.

Les provisions pour risques et charges augmentent de 623 K€ entre 2019 et 2020. Cette augmentation est due essentiellement à une hausse de la provision pour risque de redressement Urssaf sur le calcul de la réduction Loi Fillon.

#### Agrégats financiers

Les indicateurs sur les deux derniers exercices se présentent comme suit :

Indicateurs Financiers	2020	2019
FRNG	10 166 525	5 571 020
BFR	- 968 517	-3 319 634
<b>TRESORERIE</b>	<b>11 135 042</b>	<b>8 890 654</b>

- L'application pour la première fois des règlements ANC n°2018-06, à compter du 1er janvier 2020, entraîne des changements de règles de comptabilisation et «fausse» la comparaison des FRI/FRE entre 2020 et 2019. Le Conseil d'Administration du 15 avril 2021 a validé la proposition d'affectation des montants des subventions d'investissements inscrits en report à nouveau au compte 102400 «Autres fonds propres sans droit de reprise», et ainsi les repasser en section d'investissement.
- Le Fonds de Roulement Net Global au 31/12/2020 est positif et s'élève à 10 166 K€ contre 5 571 K€ au précédent exercice grâce à la souscription de 4 nouveaux emprunts pour 4 652 K€.

- Le Besoin en Fonds de Roulement d'Exploitation au 31/12/2020 se traduit un excédent de 969 K€.
- La variation de la trésorerie 2020 s'explique de la manière suivante :

<b>Solde trésorerie en début d'exercice</b>	<b>8 890 653</b>
<b>VARIATION DES POSTES :</b>	
Solde net des créances	- 102 110
Autres créances et avoirs redevables	- 494 071
Dettes fournisseurs	- 189 300
Autres dettes et immobilisations	- 130 349
Variation des emprunts	4 254 959
Financements chantiers	- 1 094 740
<b>Solde trésorerie en fin d'exercice</b>	<b>11 135 042</b>

L'amélioration de la trésorerie nette de 2,2 M€ vient majoritairement de l'encaissement des nouveaux emprunts.

- Au final, l'équilibre financier est tenu.



## Conclusion

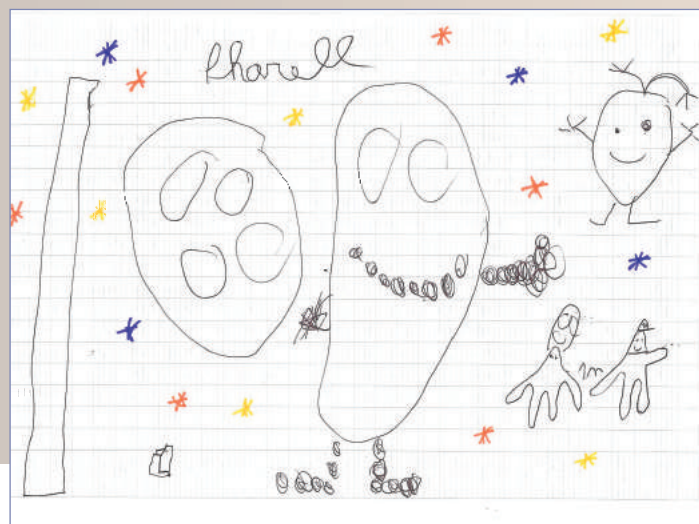
En conclusion, le résultat de l'exercice 2020 de l'Association recouvre des situations extrêmement variées suivant les établissements. Ce résultat ne reflète pas la réalité économique puisque 64% vient d'une situation particulière de l'AEMO du 92 expliquée plus haut. Le reste s'explique principalement par un exercice 2020 impacté par la crise sanitaire.

L'entrée en CPOM des établissements médico-sociaux depuis 2018 et le passage en dotation globale et l'acompte au 1/12ème en 2019 (département des Hauts-de-Seine, de l'Essonne, de Paris, et les trois Services d'Investigation Éducative) ont permis de maintenir un bon niveau de trésorerie. D'autant plus renforcé par l'encaissement en décembre 2020 de 4 emprunts.

Il est important de réaliser le volume d'activité prévisionnel des budgets exécutoires et EPRD. En cas d'écart important en notre faveur, il est possible

de renégocier le contrat d'activité annuel, avec les autorités de tarification et de contrôle, en apportant des arguments pertinents à cette négociation. Dans le cas contraire, nous risquons de devoir rembourser une partie des financements, c'est le cas notamment des établissements en dotation globale ou en douzième.

À cet effet, le suivi des tableaux de bord d'activité mensuels est absolument essentiel. Il sera facilité par le choix en septembre 2021 d'une solution de système d'information du Dossier Unique de l'Usager.



# Rapport du Commissaire aux comptes

## Opinion

En exécution de la mission qui nous a été confiée par votre assemblée générale, nous avons effectué l'audit des comptes annuels de l'association « **OLGA SPITZER** » relatifs à l'exercice clos le 31 décembre 2020, tels qu'ils sont joints au présent rapport.

Nous certifions que les comptes annuels sont, au regard des règles et principes comptables français, réguliers et sincères et donnent une image fidèle du résultat des opérations de l'exercice écoulé ainsi que de la situation financière et du patrimoine de l'association à la fin de cet exercice.

## Fondement de l'opinion

### **Référentiel d'audit**

Nous avons effectué notre audit selon les normes d'exercice professionnel applicables en France. Nous estimons que les éléments que nous avons collectés sont suffisants et appropriés pour fonder notre opinion.

Les responsabilités qui nous incombent en vertu de ces normes sont indiquées dans la partie « Responsabilités du commissaire aux comptes relatives à l'audit des comptes annuels » du présent rapport.

### **Indépendance**

Nous avons réalisé notre mission d'audit dans le respect des règles d'indépendance prévues par le code de commerce et par le code de déontologie de la profession de commissaire aux comptes, sur la période du 1<sup>er</sup> janvier 2020 à la date d'émission de notre rapport.

### **Observation**

Sans remettre en cause l'opinion exprimée ci-dessus, nous attirons votre attention sur la note B de l'annexe – page 8 « Changement de méthode comptable et de présentation » exposant le changement de méthode comptable survenu au cours de l'exercice résultant de la première application du règlement ANC N°2018-06 relatif au nouveau plan comptable des personnes morales de droit privé à but non lucratif au titre de l'exercice 2020 et du règlement 2019-04 relatif aux spécificités des ESSMS.



## **Justification des appréciations**

La crise mondiale liée à la pandémie de COVID-19 crée des conditions particulières pour la préparation et l'audit des comptes de cet exercice. En effet, cette crise et les mesures exceptionnelles prises dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire induisent de multiples conséquences pour les associations et les Fondations, particulièrement sur leur activité et leur financement, ainsi que des incertitudes accrues sur leurs perspectives d'avenir. Certaines de ces mesures, telles que les restrictions de déplacement et le travail à distance, ont également eu une incidence sur l'organisation interne des associations et sur les modalités de mise en œuvre des audits.

C'est dans ce contexte complexe et évolutif que, en application des dispositions des articles L.823-9 et R.823-7 du Code de commerce relatives à la justification de nos appréciations, nous vous informons que les appréciations les plus importantes auxquelles nous avons procédé, selon notre jugement professionnel, ont porté sur le caractère approprié des principes comptables appliqués, et sur le caractère raisonnable des estimations significatives retenues et sur la présentation d'ensemble des comptes.

Les appréciations ainsi portées s'inscrivent dans le contexte de l'audit des comptes annuels pris dans leur ensemble et de la formation de notre opinion exprimée ci-avant. Nous n'exprimons pas d'opinion sur des éléments de ces comptes annuels pris isolément.

Comme mentionné ci-dessus, le paragraphe changement de méthode comptable de l'annexe expose les changements survenus au cours de l'exercice résultant de la première application du règlement ANC 2018-06 relatif au nouveau plan comptable des personnes morales de droit privé à but non lucratif.

Dans le cadre de notre appréciation des règles et principes comptables suivis, nous avons vérifié la correcte application du changement de réglementation comptable et de la présentation qui en est faite.

## **Vérification du rapport de gestion et des autres documents adressés aux adhérents**

Nous avons également procédé, conformément aux normes d'exercice professionnel applicables en France, aux vérifications spécifiques prévues par la loi.

Nous n'avons pas d'observation à formuler sur la sincérité et la concordance avec les comptes annuels des informations données dans le rapport de gestion du trésorier et dans les autres documents adressés aux adhérents sur la situation financière et les comptes annuels.

## **Responsabilité de la direction et des personnes constituant le gouvernement d'entreprise relatives aux comptes annuels**

Il appartient à la direction d'établir des comptes annuels présentant une image fidèle conformément aux règles et principes comptables français ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'elle estime nécessaire à l'établissement de comptes annuels ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

Lors de l'établissement des comptes annuels, il incombe à la direction d'évaluer la capacité de l'association à poursuivre son exploitation, de présenter dans ces comptes, le cas échéant, les informations nécessaires relatives à la continuité d'exploitation et d'appliquer la convention comptable de continuité d'exploitation, sauf s'il est prévu de liquider l'association ou de cesser son activité.

Les comptes annuels ont été arrêtés par le conseil d'administration.

## Responsabilités du commissaire aux comptes relatives à l'audit des comptes annuels

Il nous appartient d'établir un rapport sur les comptes annuels. Notre objectif est d'obtenir l'assurance raisonnable que les comptes annuels pris dans leur ensemble ne comportent pas d'anomalies significatives. L'assurance raisonnable correspond à un niveau élevé d'assurance, sans toutefois garantir qu'un audit réalisé conformément aux normes d'exercice professionnel permet de systématiquement détecter toute anomalie significative. Les anomalies peuvent provenir de fraudes ou résulter d'erreurs et sont considérées comme significatives lorsque l'on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'elles puissent, prises individuellement ou en cumulé, influencer les décisions économiques que les utilisateurs des comptes prennent en se fondant sur ceux-ci.

Comme précisé par l'article L.823-10-1 du code de commerce, notre mission de certification des comptes ne consiste pas à garantir la viabilité ou la qualité de la gestion de votre association.

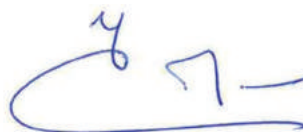
Dans le cadre d'un audit réalisé conformément aux normes d'exercice professionnel applicables en France, le commissaire aux comptes exerce son jugement professionnel tout au long de cet audit.

En outre :

- il identifie et évalue les risques que les comptes annuels comportent des anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs, définit et met en œuvre des procédures d'audit face à ces risques, et recueille des éléments qu'il estime suffisants et appropriés pour fonder son opinion. Le risque de non-détection d'une anomalie significative provenant d'une fraude est plus élevé que celui d'une anomalie significative résultant d'une erreur, car la fraude peut impliquer la collusion, la falsification, les omissions volontaires, les fausses déclarations ou le contournement du contrôle interne ;
- il prend connaissance du contrôle interne pertinent pour l'audit afin de définir des procédures d'audit appropriées en la circonstance, et non dans le but d'exprimer une opinion sur l'efficacité du contrôle interne ;
- il apprécie le caractère approprié des méthodes comptables retenues et le caractère raisonnable des estimations comptables faites par la direction, ainsi que les informations les concernant fournies dans les comptes annuels ;
- il apprécie le caractère approprié de l'application par la direction de la convention comptable de continuité d'exploitation et, selon les éléments collectés, l'existence ou non d'une incertitude significative liée à des événements ou à des circonstances susceptibles de mettre en cause la capacité de l'association à poursuivre son exploitation. Cette appréciation s'appuie sur les éléments collectés jusqu'à la date de son rapport, étant toutefois rappelé que des circonstances ou événements ultérieurs pourraient mettre en cause la continuité d'exploitation. S'il conclut à l'existence d'une incertitude significative, il attire l'attention des lecteurs de son rapport sur les informations fournies dans les comptes annuels au sujet de cette incertitude ou, si ces informations ne sont pas fournies ou ne sont pas pertinentes, il formule une certification avec réserve ou un refus de certifier ;
- il apprécie la présentation d'ensemble des comptes annuels et évalue si les comptes annuels reflètent les opérations et événements sous-jacents de manière à en donner une image fidèle.

Fait à Paris, le 22 juin 2021

Pour **Baker Tilly SOFIDEEC**  
Commissaire aux comptes  
Membre de la CRCC de Paris



**Jean-Yves MACÉ**  
Expert-comptable,  
Commissaire aux comptes, Associé  
Membre de la CRCC de Paris

# Compte-rendu annuel sur la Commission « Protection de l'enfance et médico-sociale »

La Commission «Protection de l'enfance et médico-sociale» a pu encore cette année valider des projets très différents qui valorisent l'engagement des équipes à répondre aux besoins des jeunes sur les territoires.

- Ainsi, Marie Kaci, Directrice du Service d'Écoute Psychologique Parents-Enfants D. W. Winnicott (SEPPE) nous a présenté **le projet de création d'une consultation d'aide et de soutien psychologique destinée aux adolescentes enceintes, aux jeunes mères, aux jeunes et futurs pères et leur bébé**. Cette création est en lien avec le projet plus global appelé «Maternités adolescentes» qui comprenait notamment la création d'un lieu d'hébergement. Il a été acté de procéder par étapes avec tout d'abord la création d'une consultation spécialisée et réservée aux adolescentes enceintes ou aux jeunes mères par le SEPPE.

Ce projet est par ailleurs en lien avec l'étude qualitative de l'expérience de la maternité chez les adolescentes en Île-de-France, dont a fait mention le Directeur général. Il a en outre reçu un accord de financement favorable de l'Observatoire National de la Protection de l'Enfance (ONPE), qui a débuté au mois de juin.

- La Commission a donné un avis favorable au **projet d'intégration du Centre d'Information et d'Orientation de l'Association Olga Spitzer (CIO) au SEPPE**. Afin de valoriser ses missions, de lui donner une meilleure visibilité et de l'intégrer dans une dynamique d'équipe et de projets, il a donc été proposé qu'il soit rattaché à l'équipe du SEPPE Winnicott.

Un travail est en cours afin d'identifier les passerelles entre les deux Services. Ce projet ne pourra voir le jour qu'une fois son financement assuré.

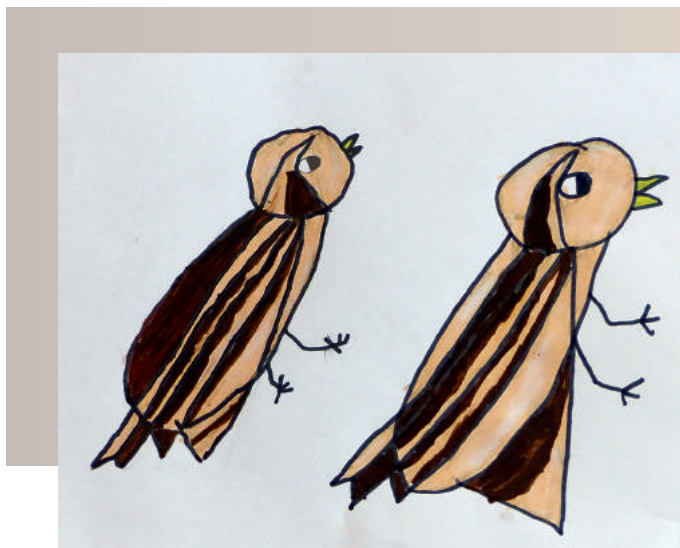
- Nous restons attentifs à la **nouvelle organisation du Pôle médico-social** qui cherche à répondre à la fluidité des parcours. Les Directeurs du Pôle nous présenteront, au prochain semestre, la préfiguration envisagée.

- Le Pôle médico-social s'enrichit d'un nouveau Service: **l'Équipe Mobile d'Appui à la SColarisation (EMASCO)**, lié au Service d'Éducation et de Soins Spécialisés A Domicile (SESSAD). Ce dispositif est composé d'une équipe mobile venant en soutien aux enseignants sur un temps limité, en cas de grandes difficultés avec un élève. Cette équipe se déploie sur le Nord-Est du Département de l'Essonne.

Afin de compléter cette activité il est envisagé de créer une équipe complémentaire de suivi des enfants scolarisés présentant des difficultés au sein de la classe, notamment dues à un comportement mettant à mal l'enseignant. Ces enfants peuvent être reconnus ou non en situation de handicap avec une notification MDPH.

- Concernant les CMPP, deux projets nous ont été présentés. L'un porté par le CMPP du Val d'Yerres à Épinay-sous-Sénart, avec la mise en place d'un **consultation pour prévenir la surexposition aux écrans**. L'objectif est de proposer une consultation à visée de prévention, d'aide ou de soutien, pour des enfants en situation de surexposition aux écrans et présentant des signes entravant le développement cognitif, psychique et du langage.

Le CMPP «Pichon Rivière» a développé quant à lui, sur l'année 2020, des consultations trans-identités. Nous en ferons une évaluation en fin d'année.



■ Un projet de mise en œuvre d'un **Groupe d'expression et d'entraide d'enfants de parents séparés est porté par la Maison des Liens familiaux (MDLF)**. Il offre aux enfants la possibilité d'exprimer ce qu'ils vivent dans le contexte de séparation de leurs parents. La MDLF est un lieu neutre qui leur permettra d'échanger avec des pairs les problèmes ou difficultés de tous ordres qu'ils peuvent rencontrer. Cette prestation intéresse les Services parisiens de l'Association.

■ Nous suivons également le **Projet de MJIE du tout petit**.

Il est issu d'une réflexion inter-SIE à partir des observations des professionnels de terrain qui ont identifié la nécessité d'un protocole d'investigation spécifique autour des tous petits, protocole qui prenne en compte la complexité des situations vécues par des enfants dont l'expression nécessite

une observation plurielle et multi-partenariale. Ce projet fera partie des budgets pour 2022, comme cela l'a été suggéré par le Directeur adjoint de la Protection Judiciaire et de la Jeunesse.

■ Enfin, en continuité avec la présentation de l'année dernière, **les projets d'AEMO renforcée du SSE 92, et l'AED spécifique aux familles adoptantes portée par le SPPE** sont en cours. Nous en ferons un bilan à la prochaine Commission qui doit se réunir en novembre 2021.

■ Il en va de même avec le **projet des Conférences familiales**. Une réunion de sensibilisation des Directions de l'Association a été planifiée par la Direction générale le 6 juillet 2021. A ce jour, le départ des personnes référentes de ce projet a freiné son développement. Suite à cette réunion, un plan d'action sera formalisé permettant d'identifier les services pilotes.



# Gestion du patrimoine de l'Association Olga Spitzer

Composée d'une Cheffe de Service, d'un Responsable informatique, d'une Assistante technique, d'un Agent administratif, de deux Ouvriers techniques, et d'un contrat d'apprentissage informatique, l'équipe du Service Logistique en charge de la gestion du patrimoine a poursuivi en 2020 un plan de réhabilitation et de rénovation plus particulièrement axé sur les actifs du CPOM. Il est à noter que les actifs du parc immobilier de l'Association représentent une surface totale de bâtis connus, hors terrain, d'environ de 15.722 m<sup>2</sup> dont 58 % des surfaces se situent sur le seul département de l'Essonne (91). Les autres actifs immobiliers sont de 27 % sur Paris (75), 10 % dans les Hauts-de-Seine (92) et 5 % dans le Val-de-Marne (94). Ces chiffres sont repris de l'expertise foncière effectuée par le Crédit Foncier en 2017, auxquels s'est ajoutée la récente acquisition du SPPE Chine en décembre 2020. Le Parc Immobilier locatif représente quant à lui une surface connue au totale de 7.399 m<sup>2</sup> dont 41 % sont situés dans le seul département de Paris (75). Les autres biens locatifs sont situés pour 32 % dans l'Essonne (91), 14 % dans les Hauts-de-Seine (92) et 13 % dans le Val-de-Marne (94).

## **Il est impératif de continuer à entretenir et valoriser ce patrimoine.**

En 2020, le déroulement des travaux prévisionnels a été perturbé par la crise sanitaire, toutefois les retards ont pu être grandement absorbés pendant l'été.

Un travail en commun avec les Établissements et Services de l'Association, ainsi qu'une transmission régulière d'informations sont primordiaux pour l'organisation et la planification des travaux de réhabilitation, de rénovation, pour la réalisation de nouveaux projets, ainsi que pour la création d'espaces d'accueil pour les jeunes et leurs familles. Ces moments d'échanges, tant dans la présentation des besoins des équipes que dans celle des budgets sont essentiels.

## **Travaux effectués en 2020**

L'ITEP «Le Petit Sénart», situé à Tigery, a entamé la rénovation des hébergements des enfants sur les pavillons 1 à 4. Ces travaux concernent les séjours, les chambres et circulations, ainsi que le bâtiment scolaire – rénovation et embellissement, éclairage des classes, encapsulage des sols des 4 pavillons d'hébergement et des classes, ...

Pour des raisons de sécurité, une large partie de la clôture du domaine a été créée sur 240 m.

Sur le parking extérieur une barrière automatique a été installée.



*Installation partielle de la clôture sur 240 mètres - TIGERY*

Le réseau téléphonique du site ayant subi des dommages, il a été décidé de poursuivre l'installation de la fibre sur la partie privative du site en reliant les différents bâtiments administratifs et éducatifs. Un nouveau PABX a été installé avec les postes téléphoniques.

**Le Pavillon Rossini** a bénéficié de travaux en extérieur :

- automatisme du portail et du visiophone ;
- lumière extérieure, terrassement de la route d'accès et création d'un parking.



*Rossini - Terrassement avant travaux*



*Rossini - Terrassement après travaux*

En intérieur :

- installation d'un plafond phonique dans la salle de restauration ;
- rénovation et peintures de la chambre du 1<sup>er</sup> étage ;
- remplacement des fenêtres.



*Salle repas avant isolation phonique*



*Salle repas après isolation phonique*



*Pavillon Rossini – Chambre du 1<sup>er</sup>*



### Le SESSAD et l'Unité de Jour pour Adolescents (UJA) d'ÉVRY

Suite à la libération partielle, en 2019, de bureaux répartis sur 2 étages, et après validation de la Gouvernance, l'équipe du Service Logistique en charge de la gestion du patrimoine a pu négocier, auprès du propriétaire, l'occupation des surfaces venant d'être libérées ainsi qu'une participation financière aux travaux portant notamment sur la mise en conformité des parties communes, le changement des fenêtres, des volets et la réfection des façades du bâtiment ainsi que sur la sécurité incendie. Après travaux, tant intérieurs qu'extérieurs, l'équipe du SESSAD a pu rejoindre l'équipe de l'UJA déjà en place. En 2020, les travaux se sont poursuivis par la création de plafonds phoniques pour les espaces du 2<sup>ème</sup> étage.



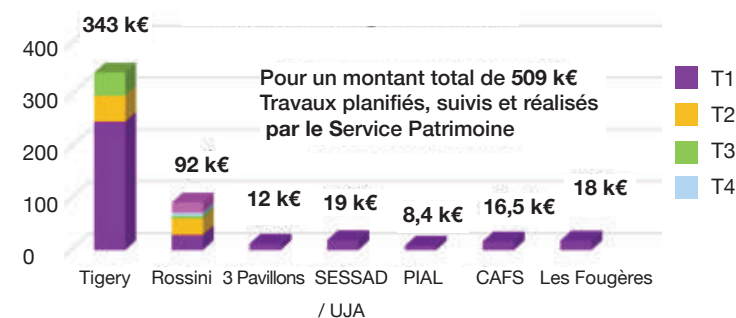
Le Pôle Inclusif d'Accompagnement Localisé (PIAL) a désormais une salle aménagée pour ses activités.

L'ITEP « Les Fougères », situé à Corbeil-Essonnes, a bénéficié d'un câblage réseau reliant l'administratif à l'éducatif, ainsi que du changement du SSI.

Au CAFS, création d'une porte coupe-feu, travaux sur la pompe de relevage et remplacement de la chaudière.

Sur les 3 pavillons du 91 (Brunoy, Évry « Rossini » et Ris-Orangis), une vidéo-protection a été installée.

### Travaux CPOM 91 en 2020



Deux antennes de l'AEMO 75 ont bénéficié d'une installation de téléphonie déportée sur la troisième. Un seul PABX, installé sur l'antenne d'Hauteville, a remplacé les 3 PABX initiaux, seuls les postes téléphoniques ont été remplacés sur les trois antennes de AEMO de Paris.

Sur l'antenne Louis Morard, la phase préparatoire pour les travaux concernant les verrières et la couverture du site a été réalisée.

### Acquisition effectuée en 2020

L'antenne Chine du SPPE est entrée dans les actifs de l'Association à la signature de l'acte de vente, le 29/12/2020. Ce bien était auparavant en location depuis 2007, année de l'installation de l'équipe du SPPE sur le secteur de Paris 20<sup>ème</sup>. Parallèlement au dossier financier, l'équipe du Service Logistique en charge de la gestion du patrimoine a participé à ce projet en constituant le dossier patrimonial du bâti, et en tant que source technique et juridique. Son action a contribué à soutenir la Gouvernance et la Direction Générale dans la présentation du projet d'acquisition auprès des financeurs.

SPPE Chine - 20/22 rue de la Chine - 75020 Paris



## Actions diverses

Par sa nature, sa diversité et son ampleur, le patrimoine constitue un instrument stratégique pour les Associations dont la gestion est au cœur d'enjeux multiples.

### Les enjeux techniques et énergétiques :

- respect et mise en conformité des équipements/ bâtiments aux normes en vigueur ;
- maîtrise des fluides et réduction des consommations énergétiques imposées par des réglementations successives au patrimoine existant ou à venir.

La loi ELAN, promulguée fin 2018, a inscrit au Code de la construction et de l'habitation une obligation de réduire la consommation énergétique des bâtiments tertiaires.



Pour atteindre ces objectifs, l'équipe du Service Logistique en charge de la gestion du patrimoine commence d'ores et déjà à mettre en place différentes actions, ayant pour but :

- d'améliorer la performance énergétique des bâtiments ;
- d'installer des équipements performants.

Plusieurs sites de l'Association sont concernés par ce décret. La superficie prise en compte peut être cumulative si le bâti comprend plusieurs étages, ou si le site est composé de plusieurs bâtiments.

L'objectif ultime, sera de faire également évoluer dans le temps le comportement des occupants. Cette



réflexion œuvre dans le sens de la **Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (RSE)** correspondant à la mise en pratique du développement durable par les entreprises.

En 2011, la Commission européenne définit la RSE comme étant «la responsabilité des entreprises vis-à-vis des effets qu'elles exercent sur la société». Toutes les entreprises sont concernées par la RSE quels que soient leur taille, leur statut ou leur secteur d'activité. Elles doivent «prendre en considération» les enjeux environnementaux et sociaux dans la gestion de leurs activités afin de gérer au mieux les impacts qu'elles peuvent produire sur leur environnement.

Ces impacts sur l'environnement des entreprises sont au nombre de trois :

- impact environnemental ;
- impact économique ;
- impact social.

Pour l'entreprise, une démarche de RSE est récompensée par une meilleure performance globale : elle gère mieux ses risques, attire et fidélise davantage ses collaborateurs, réalise des économies.

### Les enjeux financiers et juridiques :

- la maîtrise du patrimoine constitue un levier efficace d'optimisation des dépenses induites par les fluides, le coût des assurances, l'entretien préventif et curatif ;
- la bonne gestion des achats, par des leviers de regroupement et de renégociation globale des contrats, constitue également une économie pour l'ensemble des activités ;
- le suivi du patrimoine est également un enjeu juridique de responsabilité, notamment en cas de dommage corporel ou matériel pour défaut d'entretien des ouvrages.

Dans ce contexte, une véritable stratégie de gestion et d'optimisation du patrimoine est nécessaire.



Les compétences de l'équipe du Service Logistique en charge de la gestion du patrimoine ont permis, avec l'aide de différents acteurs, de réaliser un inventaire du patrimoine de l'Association Olga Spitzer.

Un état des lieux précis de l'ensemble patrimoine est en cours.

L'enjeu est de disposer d'une vision globale précise, nous permettant de réfléchir à une utilisation optimisée de chaque bien en fonction des missions qui nous sont confiées. Cet inventaire doit donc intégrer l'ensemble du patrimoine, y compris les locations. En complément de cet état des lieux, un Carnet d'Entretien des biens (actifs et locatifs) de l'Association va être mis en place par l'équipe du Service Logistique en charge de la gestion du patrimoine. A cet effet, la pleine collaboration des Directions sera nécessaire.

Cette vue d'ensemble ainsi qu'une bonne gestion active du patrimoine visent à planifier une véritable stratégie.

Pour chaque bien, il s'agit d'arbitrer entre conservation, rénovation ou cession, tout en s'inscrivant dans la démarche globale de «*l'Aménagement du territoire urbain en Île-de-France*» tel que défini dans le Guide 2020 de l'ARS.

Par son expertise l'équipe du Service Logistique en charge de la gestion du patrimoine pourra soutenir la Gouvernance et la Direction Générale, afin :

- d'intégrer le patrimoine de l'Association dans des projets de quartiers innovants et écologiques ;
- d'être présents lors du développement de nouveaux quartiers qui voient l'aménagement de nouveaux transports en communs ;
- de répondre aux territoires demandeurs en termes d'offres visant à la protection de l'enfance et au secteur médico-social, lors de la réalisation de nouveaux quartiers ou de la mutation de quartiers existants ayant un fort besoin de renforcement des équipements de proximité.

## En conclusion

L'équipe du Service Logistique en charge de la gestion du patrimoine est au cœur de tous ces enjeux, par la mise en place d'un plan patrimonial et d'une stratégie immobilière qui visent à engager le processus du RSE tel qu'il sera défini par l'Association. Elle permet également d'apporter tout le soutien nécessaire à la politique immobilière définie par la Gouvernance en mettant en œuvre les différents moyens nécessaires à l'optimisation et à la valorisation du patrimoine immobilier (cessions et acquisitions, travaux de rénovation, mises aux normes, optimisation des consommations énergétiques, ...).

Pour finir, n'oublions pas de mentionner l'importance primordiale de l'activité informatique dont les actions de maintenance technique ne cessent d'augmenter depuis trois ans. Cette activité technique est primordiale tant par son expertise et dans le choix des matériels et des installations, que dans le développement des supports de communication, en fonction des budgets. Ce faisant, elle contribue également à valoriser le Patrimoine de l'Association.

## Giovanna MANILI

Cheffe Service Logistique



# Annuaire des Établissements et Services

## **SIÈGE ET DIRECTION GÉNÉRALE**

9, Cour des Petites Écuries – 75010 PARIS  
Tel. : 01 43 46 76 23  
secretariat.dg@olgaspitzer.asso.fr

## **ESPACE FAMILLE MÉDIATION (EFM)**

36, rue Claude Decaen – 75012 PARIS  
Tel. : 01 43 07 97 34

## **LA MAISON DES LIENS FAMILIAUX (MDLF)**

47, rue Archereau – 75019 PARIS  
Tel. : 01 42 00 43 25

## **SERVICE D'ÉCOUTE PSYCHOLOGIQUE PARENTS-ENFANTS DONALD WINNICOTT (SEPPE)**

9, Cour des Petites Écuries – 75010 PARIS  
Tel. : 01 42 47 02 36

## **SERVICE DE PRÉVENTION SPÉCIALISÉE (SPS)**

36-37, rue de la Folie Regnault – 75011 PARIS  
Tel. : 01 55 28 94 22

## **SERVICE D'INVESTIGATION ÉDUCATIVE (SIE)**

9, Cour des Petites Écuries – 75010 PARIS  
Tel. : 01 48 01 87 60

## **SERVICE DE PRÉVENTION ET DE PROTECTION DE L'ENFANCE DE PARIS (SPPE)**

### *ANTENNE DU 11<sup>e</sup> ARRONDISSEMENT*

19, Avenue Parmentier – 75011 PARIS  
Tel. : 01 58 30 95 95

### *ANTENNE DU 17<sup>e</sup> ARRONDISSEMENT*

21, rue Dautancourt – 75017 PARIS  
Tel. : 01 53 06 90 10

### *ANTENNE DU 18<sup>e</sup> ARRONDISSEMENT*

152, rue Damrémont – 75018 PARIS  
Tel. : 01 44 92 38 00

### *ANTENNE DU 19<sup>e</sup> ARRONDISSEMENT & DIRECTION*

17, rue Clavel – 75019 PARIS  
Tel. : 01 56 41 54 90

### *ANTENNE DU 20<sup>e</sup> ARRONDISSEMENT*

20-22, rue de la Chine – 75020 PARIS  
Tel. : 01 44 62 68 00

## **SERVICE D'ASSISTANCE ÉDUCATIVE EN MILIEU OUVERT DE PARIS (AEMO 75)**

### *PÔLE FLANDRE*

90, Avenue de Flandre – 75019 PARIS  
Tel. : 01 53 35 96 40

### *PÔLE HAUTEVILLE*

78, rue d'Hauteville – 75010 PARIS  
Tel. : 01 48 00 87 00

### *PÔLE MORARD*

10, rue Louis Morard – 75014 PARIS  
Tel. : 01 56 53 30 00

## **SERVICE SOCIAL DE L'ENFANCE DE L'ESSONNE (SSE 91)**

### **ASSISTANCE ÉDUCATIVE EN MILIEU OUVERT**

#### *ANTENNE DE CORBEIL*

1, place Salvandy – 91100 CORBEIL-ESSONNES  
Tel. : 01 60 88 34 12

#### *ANTENNE DE PALAISEAU*

4 Allée des Garays – 91120 PALAISEAU  
Tel. : 01 69 74 21 20

#### *ANTENNE D'ÉTAMPES*

90, rue de la République – 91150 ÉTAMPES  
Tel. : 01 69 92 73 73

#### *ANTENNE D'ÉVRY*

48, boulevard des Coquibus – 91000 ÉVRY  
Tel. : 01 69 36 12 80

## **SERVICE D'INVESTIGATION ÉDUCATIVE DU SSE 91**

21, boulevard des Coquibus – 91000 ÉVRY  
Tel. : 01 69 36 20 72

**SERVICE SOCIAL DE L'ENFANCE  
DES HAUTS-DE-SEINE (SSE 92)**

**ASSISTANCE ÉDUCATIVE EN MILIEU OUVERT**

*ANTENNE DE NANTERRE*

28, rue Salvador Allende – 92000 NANTERRE

Tel. : 01 56 38 26 00

*ANTENNE DE COLOMBES*

Immeuble « Le Noblet »

1, Boulevard Charles de Gaulle – 92700 COLOMBES

Tel. : 01 46 49 68 80

*ANTENNE D'ASNIÈRES*

Immeuble « Le Grand Angle » -

63, Avenue Gabriel Péri – 92600 ASNIÈRES

Tel. : 01 40 86 60 60

*ANTENNE DE CLAMART*

Immeuble « Atlantic »

361 avenue du Général de Gaulle – 92140 CLAMART

Tel. : 01 46 01 56 80

**SERVICE D'INVESTIGATION ÉDUCATIVE  
DU SSE 92**

28, rue Salvador Allende – 92000 NANTERRE

Tel. : 01 56 38 26 00

**SERVICE SOCIAL DE L'ENFANCE  
DU VAL-DE-MARNE (SSE 94)**

**ASSISTANCE ÉDUCATIVE EN MILIEU OUVERT**

*ANTENNE DE CRÉTEIL*

1, Avenue Georges Duhamel – 94000 CRÉTEIL

Tel. : 01 49 56 58 50

*ANTENNE DE CHOISY-LE-ROI*

114/126 avenue d'Alfortville – 94600 CHOISY-LE-ROI

Tel. : 01 72 46 49 52

**SERVICE D'INVESTIGATION ÉDUCATIVE  
DU SSE 94**

1, Avenue Georges Duhamel – 94000 CRÉTEIL

Tel. : 01 49 56 58 00

**SERVICE DE RÉPARATION PÉNALE  
DU SSE 94**

71 rue de Brie – 94000 CRÉTEIL

Tel. : 01 45 17 23 10

**PÔLE MÉDICO-SOCIAL**

**CMPP « PICHON RIVIÈRE »**

9, Cour des Petites Écuries – 75010 PARIS

Tel. : 01 42 46 33 11

**CMPP DE CORBEIL-ESSONNES**

16, Allée Aristide Briand – 91100 CORBEIL-ESSONNES

Tel. : 01 60 88 43 42

**CMPP DU VAL D'YERRES**

2, Villa Guy de Maupassant

91861 ÉPINAY-SOUS-SÉNART

Tel. : 01 60 47 03 01

**UNITÉ HÉBERGEMENT**

**INSTITUT THÉRAPEUTIQUE ÉDUCATIF ET  
PÉDAGOGIQUE (ITEP) « LE PETIT SÉNART »**

91250 TIGERY

Tel. : 01 69 89 60 60

**INSTITUT THÉRAPEUTIQUE ÉDUCATIF ET  
PÉDAGOGIQUE (ITEP) « LES FOUGÈRES »**

16, rue des Chevaliers Saint Jean

91100 CORBEIL-ESSONNES

Tel. : 01 64 96 13 16

**CENTRE D'ACCUEIL FAMILIAL SPÉCIALISÉ  
(CAFS)**

13, rue Champlouis

91100 CORBEIL-ESSONNES

Tel. : 01 64 96 13 16

**UNITÉ AMBULATOIRE**

**SERVICE D'ÉDUCATION ET DE SOINS  
SPÉCIALISÉS À DOMICILE (SESSAD)**

*ANTENNE D'ÉPINAY-SOUS-SÉNART*

1, Villa Mozart – 91861 ÉPINAY-SOUS-SÉNART

Tel. : 01 60 47 11 73

*ANTENNE D'ÉVRY*

3, Place du Général de Gaulle – 91000 ÉVRY

Tel. : 01 64 97 00 20

**UNITÉ DE JOUR POUR ADOLESCENTS (UJA)**

3 Place du Général De Gaulle – 91000 ÉVRY

Tel. : 01 60 77 76 26

**ACCUEIL DE JOUR**

2 rue Paul Vaillant-Couturier – 91100 CORBEIL-ESSONNES

Tel. : 01 60 88 31 83

Imprimé en France dans une imprimerie titulaire de la marque Imprim'Vert®  
Cet ouvrage est imprimé sur du papier issu de forêts gérées durablement.







9 cour des Petites Écuries - 75010 Paris  
[www.associationolgaspitzer.fr](http://www.associationolgaspitzer.fr)