



le Bulletin de l'URIOPSS

À découvrir sur
notre site internet
Rubrique Formation



URIOPSS Centre
29 bd Rocheplatte BP 35
45016 Orléans cedex 1
Tél. : 02.38.62.34.39 - Fax : 02.38.81.29.72
uriopss@uriopss-centre.fr
www.uriopss-centre.fr

Revue des associations sanitaires et sociales de la Région Centre

- Redynamisons les CPOM pour éviter la grande illusion ! _____ 04
Prise de position du Conseil d'administration de
l'URIOPSS Centre
- Questions à M. Jean-Yves DOUCHEZ, Commissaire à la lutte _ 08
contre la pauvreté en région Centre-Val de Loire
- Place des associations du secteur social et médico-social _____ 11
dans le développement des Habitats inclusifs : lancement de
travaux inter-associatifs en région Centre-Val de Loire
- Métiers de l'humain : l'Uniopss interpelle la Première ministre ! _ 14
- Grands axes du ROB CHRS 2022 _____ 24
- Évolution de l'organisation du travail en EHPAD : un levier _____ 25
pour l'attractivité du secteur ? Retour de la commission
régionale EHPA de l'URIOPSS
- Nouveau gouvernement : Il faut réguler la lucrativité _____ 28
dans le secteur du Grand âge
- Un bien triste bestseller : *Les Fossoyeurs* de Victor Castanet __ 29

L'URIOPSS Centre remercie ses partenaires



Chorum : l'expert 100% ESS (Economie Sociale et Solidaire)

GRUPE **vyv**

Né il y a 60 ans au sein de la Mutualité, Chorum accompagne ses clients et l'ensemble du monde associatif en les conseillant sur l'ensemble des questions liées à la protection sociale de leurs salariés au travers de solutions adaptées aux spécificités du secteur (prévoyance, santé, épargne retraite, prévention santé- qualité de vie au travail, protection juridique)

Gère par délégation de MUTEX l'ensemble des contrats collectifs de prévoyance.

Chorum est affilié au Groupe VYV (Harmonie Fonction Publique, Harmonie Mutuelle, MGEFI, MGEN, Mutuelle Mare-Gaillard, Mutuelle Nationale Territoriale, SMACL Assurances) qui est le 1er acteur mutualiste de santé et de protection sociale en France.

www.chorum.fr



UNE AUTRE BANQUE EST POSSIBLE

LE POUVOIR DU NOUS



ENSEMBLE ON VA PLUS LOIN.

CHANGER LE MONDE ÇA COMMENCE PAR NOUS. EN AGISSANT CHACUN POUR TOUS.

GRUPE BNGE

www.credit-cooperatif.coop

Hello

ADERE

LA PLATEFORME DU RÉSEAU ADERE POUR LES SALARIÉS DE SES ADHÉRENTS

jusqu'à - 80 % sur + de 900 enseignes



Vous souhaitez offrir un pouvoir d'achat supplémentaire à vos salariés et développer l'attractivité de votre structure ?

Hello ADERE, le nouveau service de la Centrale de Référencement Associative U.N.ADERE, permet d'offrir à vos salariés **les mêmes avantages que les grands CSE** et de **gérer facilement vos dotations cadeaux et événements URSSAF !**

Contactez votre Déléguée Régionale

Claire Tixier ☎ 06 12 43 03 16 ✉ ctixier@adere.fr

unadere.fr



Rejoignez la banque des associations

Pour nous contacter :

- ☑ **CRCA Centre Loire : Christophe Dezalis**
christophe.dezalis@ca-centreloire.fr
02 38 60 20 19
- ☑ **CRCA Val de France : Martial Quilichini**
martial.quilichini@ca-valdefrance.fr
02 54 58 36 14
- ☑ **CRCA Touraine Poitou : Guy Batisse**
guy.batisse@ca-tourainepoitou.fr
02 47 39 82 04
- ☑ **CRCA Centre Ouest : Mathieu Guyot**
mathieu.guyot@ca-centreouest.fr
05 55 05 73 24

ADDITONNEZ LES FORCES MULTIPLIEZ LES CHANCES

Trouvez votre agence de proximité sur
www.bpvf.banquepopulaire.fr

Facebook, YouTube, Instagram icons

#LaBonneRencontre

BANQUE POPULAIRE VAL DE FRANCE

ADDITIONNER LES FORCES
MULTIPLIER LES CHANCES

Banque Populaire Val de France
SA coopérative de Banque Populaire à capital variable
9 av. Newton - 78180 Montigny-Le Bretonneux
SIREN 549 800 373 RCS Versailles

BANQUE POPULAIRE VAL DE FRANCE

ADDITIONNER LES FORCES
MULTIPLIER LES CHANCES



Les élections présidentielles ont délivré leur résultat. Il s'agit maintenant pour le réseau Uniopss-Uriopss d'être, une nouvelle fois, force de propositions sur la base de vos expériences afin d'améliorer les accompagnements et les soins des personnes vulnérables.

Des dossiers ne peuvent pas attendre. Des courriers ont, dès à présent, été adressés au nouveau gouvernement l'un par l'Uniopss demandant de réguler le secteur privé lucratif et d'arrêter un calendrier pour le projet de loi autonomie et l'autre inter fédéral pour demander la poursuite de la revalorisation pour tous les salariés de l'action sociale et médico-sociale.

Les élections législatives se profilent : quelle gouvernance veut-on ? quelle place pour les corps intermédiaires ?

Le projet de société Uniopss/Uriopss propose des réponses sans attendre qu'elles viennent d'en haut. Les associations, fondations et mutuelles sont des partenaires indispensables pour innover. Pourvu qu'elles ne soient pas considérées comme de simples « opérateurs » répondant à une commande publique mais comme des associations citoyennes, dotées d'un savoir d'action et d'expérience, capables de porter des projets innovants répondant aux besoins et aspirations des personnes auxquelles elles s'adressent. En région, le Conseil d'administration de l'Uriopss Centre a souligné dans un texte intitulé « Redynamisons les CPOM pour éviter la grande illusion ! » les principes qui lui semblent à respecter lors des négociations des CPOM. De façon à faire de cet outil un véritable levier pour mettre en œuvre des accompagnements et des soins à la hauteur des ambitions affichées auprès des personnes vulnérables et pour relever collectivement les défis considérables que constituent, notamment, les transitions liées à la société inclusive, aux défis écologiques et énergétiques et au numérique

De même, l'Uriopss Centre a lancé un groupe de travail « habitats inclusifs ». Aller vers une société plus inclusive ne doit pas être qu'une incantation, une formule magique ni une injonction répondant à une politique publique comptable. L'inclusion doit avant tout répondre aux besoins et aux aspirations des personnes concernées qui sont des citoyens, des sujets de droits aptes à formuler leur choix de vie. Si l'institution peut être enfermante, elle peut être également protégeante. Il faut se garder de politique manichéenne et tenir compte du choix des personnes concernées. Qu'ils résident en établissement ou à domicile, l'isolement, la mise à l'écart ou l'abandon sont les pires des situations imposées à nos aînés.

Nous vivons dans un contexte de défiance envers les gouvernants, le monde politique et les institutions et dans un climat d'insécurité consécutif aux différentes crises qui se sont succédées : crise de 2008, crise sociale avec les gilets jaunes, crise sanitaire, crise climatique avec le réchauffement de la planète, crise géopolitique avec la guerre en Ukraine, crise démocratique avec une abstention de plus en plus forte, crise des valeurs avec la montée de l'intolérance.

Les gouvernants ont largement sous-estimé l'ampleur des difficultés économiques auxquelles la majorité de la population est confrontée. L'inflation et ses conséquences sur les produits de première nécessité a pour conséquence l'augmentation du mécontentement, la peur du lendemain et, malgré les mesures économiques qui ont été prises pour limiter les effets des crises, un fort sentiment de manque de considération.

L'inflation est aussi une préoccupation pour les associations, qui voient les prix de l'énergie ou de leurs travaux s'envoler, ainsi que ceux, dans une moindre mesure, de l'alimentation. Notre réseau se mobilise pour que cette situation soit prise en compte dans le cadre des campagnes budgétaires de l'action sociale, médico-sociale et de la santé.

Des défis considérables sont à relever, certains à court terme telles que des mesures sur le pouvoir d'achat pour compenser l'inflation, certains à moyen terme telle que la lutte contre les inégalités, les pertes de chances et la lutte contre le réchauffement climatique conjuguant la croissance verte avec la sobriété. Ce sont les plus fragiles, les plus pauvres et les plus précaires qui sont et qui seront les plus impactés par l'aggravation de ces vulnérabilités sociales et écologiques.

Dans ce contexte, l'Uriopss Centre est attentive et engagée dans le déploiement de la stratégie régionale de prévention et de lutte contre la pauvreté dont vous trouvez dans ce bulletin un point d'étape dans l'article du Commissaire régional à la lutte contre la pauvreté auprès du Préfet de région.

Une chose est sûre : L'acceptabilité des mesures nécessaires à prendre par la population dépendra de l'instauration d'un véritable dialogue social, d'un véritable débat démocratique. L'intérêt public n'est pas seulement de la responsabilité des pouvoirs publics mais également des corps intermédiaires et en particulier des acteurs de la solidarité nationale.

Cette construction démocratique doit se fonder sur une politique humaniste et pas sur la seule économie de marché basée sur la marchandisation de l'humain. Il ne suffit pas de consulter les associations sur les mesures déjà décidées mais de les associer à la co-construction des orientations politiques avec une forte dimension citoyenne et pas seulement technique et financière.

La primauté de la personne citoyenne actrice de la définition et de la mise œuvre de son projet de vie ne peut s'abstraire de la dimension collective. Il appartient aux individus de construire collectivement des réponses communes où chacun pourra trouver sa place.

Le Congrès de l'Uniopss qui s'est tenu les 13 et 14 mai a été l'occasion de débattre de ses sujets et d'esquisser des réponses. Oliver Hammel, Vice-président de l'Uniopss, concluait le Congrès en rappelant que les dépenses sociales sont un investissement humain qui garantit la cohésion sociale.

Marcel Hartmann
Président de l'Uriopss Centre

Actualités _____03

Agenda
Le secteur en mouvement

Informations régionales _____04

Redynamisons les CPOM pour éviter la grande illusion ! Prise de position du Conseil d'administration de l'URIOPSS Centre
Questions à M. Jean-Yves DOUCHEZ, Commissaire à la lutte contre la pauvreté en région Centre-Val de Loire
Place des associations du secteur social et médico-social dans le développement des Habitats inclusifs : lancement de travaux inter-associatifs en région Centre-Val de Loire

Informations nationales _____14

Métiers de l'humain : l'Uniopss interpelle la Première ministre !

Formation de l'URIOPSS _____15

Insertion - Lutte contre les exclusions _____24

Grands axes du ROB CHRS 2022

Personnes âgées _____25

Évolution de l'organisation du travail en EHPAD : un levier pour l'attractivité du secteur ? - retour sur la commission régionale EHPA
Nouveau gouvernement : Il faut réguler la lucrativité dans le secteur du Grand âge

Point de vue d'un lecteur _____29

Un bien triste bestseller : Les Fossoyeurs de Victor Castanet

Les rendez-vous de l'URIOPSS

9 juin après-midi : GLASS 41

10 juin matin : groupe RAF - responsables administratifs et financiers

28 juin après-midi : commission régionale EHPA

5 juillet matin : séminaire régional sur les soins palliatifs en ESSMS

Les instances de l'URIOPSS

21 juin matin : Conseil Inter Départemental

21 juin après-midi : Conseil d'administration

*Le Secteur en Mouvement***Directrice territoriale Cher et Loir-et-Cher - ACEP APLEAT**

Mme Alice BONNEFOUX est la nouvelle Directrice. Elle succède à M. LAGHMIRI

Direction Générale - ADSEA 28

Mme Isabelle CAPPELLARO est la nouvelle Directrice Générale. Elle succède à Mme CORTOT-MAGAL

MAS de Gireugne - UGECAM (36)

M. Bruno CHEZE est le nouveau Directeur. Il succède à Mme Stéphanie BRUNET

Association Addictions France Centre-Val de Loire

M. Michaël ABES est le nouveau Directeur régional.

Institut les Cent Arpents (45)

Mme Patricia GOY est la nouvelle Directrice Générale. Elle succède à Mme Marie-Joëlle POLLET

Espace Famille Loiret - Groupe SOS Jeunesse (45)

Mme Maria TROUSSEAU est la nouvelle Directrice. Elle succède à Mme Marylène DE LA ROCHEMACE

Foyer Paul CADOT - APHL (45)

M. Jean BONNET est le nouveau Directeur.



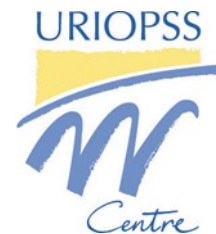
Nous sommes ravi·e·s de pouvoir vous annoncer la nouvelle date des Assises régionales de la Vie Associative !

Rendez-vous le 22 juin à Orléans.

Vous étiez nombreux·euses à vous être inscrit·e·s à cette journée de réflexion sur les directions à donner à la vie associative en Centre-Val de Loire.

Aujourd'hui, plus que jamais, penser et repenser collectivement la place et l'action des citoyen·ne·s au sein des associations, au service de l'intérêt général, a du sens. C'est avec cette ambition forte que nous vous disons à très vite !

Prise de position du Conseil d'administration de l'URIOPSS Centre



Redynamisons les CPOM pour éviter la grande illusion !

Mai 2022

Le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) est potentiellement un bon outil de gestion des ESSMS. Tout dépend de l'usage que les parties prenantes en font. Il y a des expériences réussies. Il y a aussi des écueils à éviter. Certains suscitent l'incompréhension des acteurs privés à but non lucratif (associations, fondations, mutuelles) gestionnaires d'établissements et services sociaux et médico-sociaux (ESSMS). Exemples : lorsque, dès le courrier d'invitation à engager une démarche de contractualisation, les autorités compétentes précisent qu'elle se fera « à coût constant », sans même tenir compte d'un futur diagnostic de la situation. Ou encore lorsqu'ils se voient parfois imposer, de manière très normative, des objectifs et fiches actions qui en découlent, avec très peu de marges de négociation pour les adapter aux projets spécifiques et aux besoins du territoire des différentes structures.

Le réseau Uniopss-Uriopss est de longue date favorable à la mise en œuvre d'un CPOM qui peut constituer un bon outil de gestion pluriannuel pour accompagner l'adaptation, le développement et la diversification de l'offre d'accompagnement et de soins aux personnes vulnérables. Mais veillons à faire de ce contrat un CPOM « d'amour » plutôt qu'un CPOM de discorde, pour reprendre une formule qui avait fait florès lors de la création des CPOM. Nous proposons ici quelques principes qui nous semblent devoir présider à l'élaboration et au suivi des CPOM, pour servir de base à nos échanges avec les autorités de tarification et de contrôle, vingt ans après la consécration légale de l'outil CPOM.

Les promesses du CPOM d'amour

Le CPOM est potentiellement un outil de gestion utile et responsabilisant : il permet de s'inscrire dans une vision pluriannuelle et globale, lorsqu'il concerne plusieurs ESSMS d'un même gestionnaire. Il a vocation à être fondé sur un diagnostic partagé qui va permettre de déterminer d'un commun accord les objectifs et les moyens permettant de les poursuivre. Ainsi, ce contrat fixe les budgets base année zéro de chaque établissement ou service ainsi que les modalités de la fixation annuelle des moyens pendant la durée du contrat. Le CPOM offre de potentielles libertés de gestion, que ce soit en termes de fongibilité des moyens alloués entre ESSMS concernés par le CPOM ou en matière d'affectation des résultats par exemple.

Mais comme tout outil, c'est de son usage raisonné et équilibré que va dépendre sa capacité à répondre à ce potentiel, à en faire un CPOM d'amour.

Les ferments du CPOM de discord

C'est un outil qui a aussi ses fragilités.

Déjà, c'est un contrat asymétrique, dans lequel les autorités de tarification et de contrôle ont un pouvoir prépondérant. Et ce déséquilibre s'est encore renforcé avec le caractère désormais obligatoire pour une partie croissante des ESSMS, avec de possibles sanctions financières en cas de refus de signature.

Cette asymétrie est dépassable. Mais elle sera d'autant plus préjudiciable si les parties prenantes ne se donnent pas la possibilité de construire une véritable vision pluriannuelle d'évolution de l'organisation. Les retards et incertitudes dans la programmation de l'engagement des démarches et de la signature des CPOM – déjà constatée en 2019 et encore renforcée avec la crise sanitaire – ne facilitent pas la mobilisation des acteurs. De même, la volonté, parfois, de réduire le temps de l'élaboration et de la négociation, comme la tentation de décliner des objectifs et des fiches actions standardisées pour toutes les structures sont de nature à fragiliser cette démarche.

La question des moyens demeure toujours aussi sensible : que des autorités annoncent, dès le courrier de lancement d'une démarche de CPOM, que la démarche se fera « à coût constant », ou que la négociation sur ce point soit en inadéquation avec le diagnostic partagé et les engagements réciproques en matière d'objectifs est une préoccupation majeure pour les responsables bénévoles et salariés du secteur privé à but non lucratif. Ces derniers ont parfaitement conscience des contraintes budgétaires des autorités publiques. Mais en agissant de la sorte, les autorités font porter à l'ensemble du secteur, aux bénévoles et aux professionnels, la responsabilité des difficultés de la mise en œuvre des politiques d'action sociale, médico-sociale et de santé qu'elles souhaitent déployer. Sans prendre en considération les constats unanimes des (nombreux) rapports écrits ces dernières années qui témoignent des insuffisances de moyens, notamment en personnel, qui fragilisent les accompagnements et les soins, tant en quantité qu'en qualité. Sans tenir compte de l'environnement économique instable, qui fragilise les anticipations à 5 ans telle que l'évolution de l'inflation.

Nos propositions : quelques principes clés à partager

Toutes les parties prenantes ont intérêt à faire de ce CPOM l'outil d'accompagnement de l'adaptation des réponses aux besoins des personnes vulnérables sur nos territoires. Nous souhaitons, dans cette perspective, proposer quelques principes auxquels nous pourrions, collectivement, être attachés.

Se donner le temps du diagnostic partagé et de l'élaboration d'une démarche exigeante

La mise en place d'un CPOM suppose d'engager une démarche extrêmement rigoureuse pour l'ensemble des parties prenantes ce qui nécessite un temps de préparation et de négociation conséquent : entre 10 et 12 mois en moyenne selon les préconisations de l'ANAP (Agence nationale d'appui à la performance sanitaire et médico-sociale). Et pour conforter cette démarche, une articulation entre les calendriers de réalisation des évaluations externes avec celui de la signature des CPOM constituerait un premier levier permettant d'outiller de manière efficiente les diagnostics à réaliser. L'articulation entre les négociations des frais de siège et du CPOM est également à rechercher, comme le soutient aussi l'ANAP. L'enjeu : dresser un diagnostic partagé et s'accorder sur les objectifs et les fiches actions comme sur les moyens.

Avoir l'ambition de la négociation des objectifs

Pour gagner du temps et pour déployer de manière systématique les orientations des politiques publiques nationales, régionales et départementales, les autorités déclinent parfois des CPOM standardisés, dans lesquels sont repris peu ou prou les mêmes objectifs et les mêmes fiches actions. S'il est évident que les CPOM doivent intégrer les priorités des politiques publiques, il nous semble nécessaire qu'ils tiennent également compte des propositions des organismes gestionnaires en tant que promoteurs de projets d'action sociale, médico-sociale et de santé. Ils doivent également prendre en compte les situations de départ des différents dispositifs existants et adapter les objectifs et les actions aux contextes et besoins spécifiques des personnes vulnérables concernées et des territoires d'intervention. Il faut avoir l'ambition de porter une véritable négociation de ces objectifs et de ces fiches actions, pour parvenir à des engagements réciproques qui hybrident les dynamiques des parties prenantes. C'est effectivement plus difficile mais d'une utilité sociale plus avérée. Nous avons l'expérience de ces CPOM concernant les EHPAD qui, laissant trop peu de marges de négociation et trop peu de latitudes financières, n'ont pas permis au secteur de dépasser ses difficultés.

Cette négociation doit permettre aux autorités de s'appuyer sur les acteurs du secteur privé à but non lucratif, dans leur diversité. Dans quel but ? Pour faire de leurs implantations locales et de leurs liens avec les habitants dans les différents territoires, de leur liberté de projet, d'initiative et d'organisation comme de leur professionnalisme et de leur capacité de détection des besoins et d'expérimentations sociales, une force pour notre région. Car les associations, les fondations et les mutuelles peuvent faire bien plus pour les habitants de nos territoires que d'être de simples opérateurs de la mise en œuvre des politiques publiques. Et le contexte socio-économique l'exige aujourd'hui.

Définir les moyens en adéquation avec les objectifs et le contexte socio-économique

La question des moyens ne peut être escamotée. En effet, les moyens alloués doivent tenir compte des objectifs et des actions envisagées au regard du développement des logiques de parcours, de la situation actuelle des dispositifs mis en évidence lors du diagnostic partagé et du contexte économique et social.

Prendre en compte les coûts des grandes transitions : la société inclusive, les défis écologiques et énergétiques et du numérique

La mise en œuvre des logiques de parcours met en évidence les besoins de diversification, d'adaptation et de développement de l'offre d'accompagnements et de soins. Or, comme le souligne le rapport de Denis Piveteau de février 2022 (p.15), « les financeurs sous-estiment les moyens requis », en indiquant : « si certaines dépenses inutiles ou en doublon sont ainsi évitées, d'autres peuvent s'accroître ». Pensons par exemple à l'augmentation des coûts des transports dans une logique de parcours inclusifs. Le rapport précise :

« En effet, si, techniquement et en principe, la contractualisation globale par CPOM doit donner de la souplesse dans la gestion des ressources, ces dernières sont rarement calibrées en conséquence. La négociation des CPOM – et les indicateurs qui en découlent – reste en général centrée sur des mesures d'activité (taux d'occupation ...) ou des objectifs quantitatifs de transformation de places, qui laissent peu de place aux souplesses qu'exigent les modes alternatifs de prise en charge. L'ambition d'ouverture au milieu ordinaire n'a donc aucune traduction tarifaire systémique. A quoi s'ajoute la crainte que la « désinstitutionnalisation » ne laisse demeurer dans les établissements spécialisés que les profils les plus complexes, qui sont aussi les plus coûteux en moyens mobilisés. De tout cela se dégage le sentiment général et assez décourageant de « devoir faire plus » (ou plus complexe) à moyens constants. »¹

¹ Piveteau D. (2022), « Experts, acteurs, ensemble... pour une société qui change », Rapport, février, page 15.

L'impact de la transformation, de la diversification et du développement de l'offre pour promouvoir une société inclusive devra donc être pris en compte dans l'allocation des ressources du CPOM. Comme les coûts liés, par exemple, aux nouvelles modalités d'évaluation de la qualité des établissements et services sociaux et médico-sociaux. Mais pas seulement.

L'action sociale, médico-sociale et la santé sont également au cœur des exigences des transitions écologiques et énergétiques. Pour répondre aux urgences sociales et environnementales actuelles, les associations d'action sociale et de santé sont engagées dans les transitions écologiques et énergétiques (alimentation ; énergie ; préservation des ressources ; mobilité ; économie circulaire). C'est aussi une opportunité pour sensibiliser les personnes accompagnées. Le CPOM peut être un levier d'action, mais il doit permettre de soutenir la mobilisation des financements adaptés pour réaliser cette transition.

Il en est de même pour la transition numérique : le CPOM est un levier adapté pour soutenir les investissements, la structuration de la maintenance et le développement des usages, et pour donner une visibilité sur les moyens. De manière complémentaire ou alternative aux appels à candidature dans le cadre du plan ESSMS numérique.

Prendre en compte « les dettes issues du passé »

Les moyens alloués doivent aussi tenir compte de la situation particulière de chaque structure et, en particulier, « les dettes issues du passé ». Par exemple, les taux de vétusté des équipements, ou encore les indemnités de fin de carrière lorsqu'elles n'ont pas été provisionnées, doivent être pris en compte dans l'allocation de ressources, tout particulièrement avant la mise en œuvre de réformes de la tarification qui ont pour objectif de favoriser une tarification automatique et objectivée, sur la base d'indicateurs ne prenant pas en compte l'historique des structures. Il faut donc que le CPOM intègre ces coûts pour permettre à toutes les structures d'être traitées de manière équitable en termes d'allocations de ressources.

Tenir compte de l'instabilité du contexte économique et social.

Se projeter à 5 ans devient une gageure pour l'ensemble des acteurs dans un contexte aussi instable : qu'il s'agisse de la crise sanitaire, de l'impact des revalorisations salariales consécutives et des difficultés de recrutement persistantes, ou encore d'une inflation soutenue par les chocs internationaux². Les modalités de la fixation annuelle des moyens prévue pour la durée du CPOM comme les modes de tarification doivent en tenir compte. Conclure aujourd'hui un CPOM à moyens constants revient à convenir d'une baisse de ces moyens en euros constants. Ce qui n'est pas compatible avec l'augmentation des coûts générés par les transitions à opérer comme nous l'avons vu précédemment.

Les acteurs privés à but non lucratif d'action sociale, médico-sociale et de la santé regroupés au sein de l'URIOPSS Centre souhaitent soutenir une vision dynamique du CPOM pour relever, avec l'ensemble de leurs partenaires, ces défis considérables et être à la hauteur des ambitions affichées auprès des personnes vulnérables. C'est dans cet esprit de partenariat et de collaboration que l'URIOPSS les accompagne.

² A titre d'exemple, l'indice des prix à la consommation harmonisé a augmenté de + 5,4% entre avril 2021 et avril 2022, et de + 26,6% pour le seul poste de l'énergie (source : Insee 29/04/2022).

Questions à M. Jean-Yves DOUCHEZ, Commissaire à la lutte contre la pauvreté en région Centre-Val de Loire

Dans le cadre du déploiement de la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté, les commissaires auprès des Préfets de région ont été pris leurs fonctions depuis septembre 2019. Selon vous, quelles sont les avancées les plus significatives ? Dans quels secteurs la stratégie nationale nécessiterait-elle d'être renforcée et quels en seraient les moyens ?



**STRATÉGIE
DE PRÉVENTION ET
DE LUTTE CONTRE
LA PAUVRETÉ**

Dans sa promesse d'origine, la stratégie de lutte contre la pauvreté propose une approche transverse,

décloisonnée et territorialisée. Elle concentre des moyens financiers importants. Enfin, elle porte des mesures d'immédiateté et d'autres de transformation sociale de moyen terme. La nomination en région de commissaire permet d'incarner et de donner corps à cette large ambition : « faire plus pour ceux qui ont moins ». Et ce, malgré la crise sanitaire, les périodes successives de confinements qui nous ont tous obligés à imaginer une manière d'animer les acteurs du réseau sanitaire et social. Autre caractéristique de la stratégie dont il convient de souligner la concrétisation : les moyens financiers annoncés (8,5 milliards d'euros à l'échelle nationale) ont été tenus, complétés y compris de crédits supplémentaires pour accompagner les acteurs et les personnes fragiles durant les moments les plus forts de la crise sanitaire, amplifiés pour tenir compte des nouvelles priorités en termes de santé, de mobilité ou pour les jeunes (+1,8 milliard d'euros nationalement), dopés par les crédits France Relance (tant par l'intermédiaire du plan de soutien aux associations de lutte contre la pauvreté que par le volet dédié au logement et à l'hébergement). En région, l'ensemble de ces moyens ont été activés grâce à une très forte mobilisation des acteurs associatifs, des partenaires des collectivités et, aux côtés des Préfets de chaque département les équipes de la DDETS ou de la DDETS-PP. Lors de notre dernière Conférence régionale de fin d'année dernière, dont les actes ont été publiés en mars, nous sommes largement revenus sur

les actions mises en œuvre dans le cadre de notre feuille de route régionale recentrée autour de quatre priorités. Cette conférence a aussi été l'occasion de donner la parole aux acteurs qui permettent la concrétisation des financements, répondant aux besoins du territoire. Telle est selon moi la signature du déploiement de la stratégie en Centre-Val de Loire.

La pérennisation des actions menées préoccupe un certain nombre d'acteurs. Comment envisagez-vous la poursuite des actions qui auront montré leur pertinence ?

Derrière votre question, selon moi, il y a deux sujets complémentaires sur lesquels porter notre attention dans les prochains mois, et il y a aussi un objet plus large de réflexion pour l'avenir de l'intervention publique en termes de cohésion sociale. Pour pouvoir juger de la pertinence, je dirai davantage de l'efficacité des actions mises en œuvre et récemment financées, il nous faut confirmer nos démarches d'évaluation. La stratégie en a posé les bases dans la totalité de ses actions, y compris dans les contrats avec les Conseils départementaux. Mais ces démarches parfois nouvelles doivent encore entrer davantage dans nos pratiques professionnelles. L'enjeu n'est pas de juger qui fait bien ou qui fait moins bien. L'enjeu, c'est, ensemble, de trouver les actions qui marchent le mieux.

Une action qui répond à un besoin et aux objectifs fixés devrait pouvoir être modélisée. A l'inverse, nous devrions être capables de mettre un terme à d'autres dispositifs moins opérants. Voilà déjà un premier levier pour assurer le redéploiement des moyens, en souhaitant que les moyens alloués puissent, à l'échelle nationale, perdurer dans la durée. Deuxième sujet dans votre question, selon moi : celui des cofinancements, la démarche contractuelle (celle de lutte contre la pauvreté, de la protection de l'enfance puis du service public de l'insertion et de l'emploi) en a ré-ouvert la voie, dans la région, avec les six Conseils départementaux, avec les deux métropoles et avec le Conseil régional. La convergence des moyens publics doit aussi devenir la clef de la poursuite d'actions dont le bon fonctionnement est à équilibrer. Récemment, lors de la revue des projets financés dans le cadre de « France Relance », une part de nos échanges a porté, pour les projets inscrits dans la durée, sur la manière de créer les conditions d'un tour de table de financeurs plus pérennes. Pour le financement des politiques de cohésion sociale future, au regard de l'expérience acquise depuis près de 3 ans, il nous faudra réfléchir aux périmètres des contractualisations avec les collectivités, de leur durée, de leur modalité d'une analyse partagée de la performance, de leur meilleure articulation voire de leur mise en synergie. C'est de cette façon, selon moi que nous allons pouvoir construire, à l'instar d'autres logiques contractuelles depuis lors mises en œuvre dans les territoires – je pense par exemple aux CRTE ou « petites villes de demain » - écrire et négocier de futurs contrats de progrès, dédiés cette fois-ci à l'inclusion et donc à la cohésion sociale des territoires. Telles sont les propositions que nous essaierons de porter à destination du nouveau Gouvernement dans les prochaines semaines.



Françoise STUEPOVIC

La coopération des acteurs institutionnels et associatifs nous semble essentielle à la réussite des politiques publiques. Plus spécifiquement, concernant la santé des plus précaires, la région a opté pour la création d'une nouvelle instance de gouvernance stratégique de réduction des inégalités de santé. Dans ce nouveau cadre, comment cette coopération est-elle envisagée ?

Je le dis précédemment : la signature du déploiement régional de la stratégie de lutte contre la pauvreté est celle d'une construction entre les différents acteurs où l'État joue à plein son rôle d'ensemblier et de coordonnateur. C'est donc assez naturellement qu'à l'issue du Ségur de la santé, le Ministre a souhaité que l'ARS et le commissaire à la lutte contre la pauvreté mettent en place une gouvernance stratégique dédiée à la réduction des inégalités de santé. Nous y sommes parvenus rapidement, avec le soutien appuyé de la DREETS. Nous avons pris appui sur les dynamiques déjà existantes pour la mise en œuvre du PRAPS et élargi les membres en veillant à y intégrer davantage d'acteurs de la sphère sociale oeuvrant en direction des publics fragiles. Cette instance s'est ouverte aux personnes concernées elles-mêmes et s'est mise immédiatement au travail pour susciter des projets ou pour renforcer le soutien à des initiatives en œuvre dans les territoires. La dynamique ainsi permise, avec l'ARS, nous souhaitons la capitaliser et l'étendre. C'est ainsi que nous travaillons à ce que cette nouvelle instance de gouvernance stratégique veille à prendre en compte les besoins des plus fragiles dans le cadre du futur Plan régional de santé. C'est aussi cette même logique qui prévaudra à notre collaboration dans le cadre de la mise en œuvre du volet dédié aux jeunes en rupture du Contrat d'engagement jeune pour lequel nous venons d'ouvrir un appel à projets régional. En voulant toucher les jeunes les plus éloignés, il nous faudra pouvoir nous appuyer sur les actions existantes du « aller vers » en matière de santé mais aussi être capables de mobiliser l'ensemble des réponses existantes dans les territoires pour lever les freins – souvent très lourds – en matière de santé des jeunes concernés. Dans certains cas, nous saurons aussi dégager les moyens financiers utiles à concevoir de nouvelles réponses ou à étendre les moyens d'action. A n'en pas douter, notre instance régionale, dénommée IRRIS (Instance régionale de réduction des inégalités de santé) sera un outil de décloisonnement, d'orientation, de consultation et de décision pour l'action.

En matière de politique inclusive, la question de la concurrence des publics est fréquemment soulevée. Plus particulièrement sur l'accès au logement, comment cette problématique, aggravée par la saturation du parc social est elle appréhendée ? Quelles sont les pistes pour l'amélioration de l'habitat ?



En matière d'accès au logement, nous disposons encore de deux avantages : le premier national, sur la mise en œuvre continue durant les deux quinquennats achevés de la politique du logement d'abord, le second, au niveau régional, sur la tension encore mesurée sur le parc social. Selon moi, il convient de faire de cette question du logement, un des chantiers prioritaires du rapprochement des deux réseaux « cohésion sociale » et « emploi » au sein d'une même direction que cela soit au niveau départemental ou au niveau régional (les DDETS et la DREETS). Ce rapprochement vise à favoriser l'écriture du parcours de vie de la rue au logement. Il doit aussi nous permettre de favoriser la mobilisation des contingents des différents réservataires (contingent préfectoral pour l'État, contingent des collectivités, des bailleurs sociaux, ...). Enfin, la refonte en cours des SIAO et les nouveaux moyens qui leur seront affectés (notamment pour la prise en compte des besoins spécifiques dans le cadre du Contrat d'engagement jeunes en rupture) doivent être l'occasion de faire émerger les meilleures solutions en fonction de la typologie des publics par l'intermédiaire d'une évaluation toujours plus étayée des situations. Cette question du parcours vers et dans le logement gagnera à prendre une part plus importante et mieux articulée dans les actions de lutte contre la pauvreté, au même niveau que les actions d'insertion vers l'emploi. Parce que ces deux parcours sont bien évidemment extrêmement liés et leur complémentarité renforcée crée autant de conditions d'une installation et d'une insertion réussies. Les prochaines feuilles de route

ministérielles devraient nous préciser le cadre de nos interventions futures dans ce domaine comme dans celui, plus large, de l'habitat. Il convient de souligner qu'en région, l'offre renouvelée d'habitat social continue à répondre aux objectifs qualitatifs et quantitatifs assignés. De ce point de vue, le CRRH du mois de mars a pu en détailler les données chiffrées encourageantes.

Enfin, face à la guerre en UKRAINE, comment notre région se mobilise-t-elle pour l'accueil des réfugiés ?

Je serai bref dans ma réponse car celle-ci déborde de mon champ de responsabilité et d'intervention, celui-ci relevant davantage des DDETS ou DDETS-PP et de la DREETS. Je veux néanmoins tout d'abord souligner que la solidarité régionale s'est une nouvelle fois mobilisée pour accueillir, orienter et prendre en charge les personnes réfugiées. Face aux crises, l'éco-système régional sait toujours faire face grâce à la mobilisation des fonctionnaires, des travailleurs sociaux, des bénévoles, des élus. Les services de l'État, sous la responsabilité des préfets de département ont souvent dû organiser de nombreux flux parallèles émanant de plusieurs initiatives singulières. Une fois cette structuration nécessaire mise en œuvre, l'accueil temporaire des réfugiés mobilise toutes les ressources des territoires concernés en matière d'accès : au logement, à l'éducation pour les enfants, à l'apprentissage de la langue française, aux soins, à l'emploi, ... Ce sont donc souvent les mêmes acteurs et les mêmes partenaires que ceux de la stratégie qui sont une nouvelle fois mobilisés, sollicités et investis. Cette réalité renvoie, selon moi, aux perspectives évoquées précédemment sur notre capacité à prendre appui sur les avancées de la stratégie de lutte contre la pauvreté dans une approche décloisonnée, partenariale et territorialisée de toutes les politiques d'inclusion utiles à la cohésion sociale des territoires. Le second semestre de cette année y sera peut-être consacré. A suivre.

Place des associations du secteur social et médico-social dans le développement des Habitats inclusifs : lancement de travaux inter-associatifs en région Centre-Val de Loire



Promus par les pouvoirs publics, les projets d'habitats inclusifs se développent rapidement sur notre région. Ce dispositif questionne les associations du secteur social et médico-social alors même qu'elles sont nombreuses à porter ou souhaiter porter, seules ou en partenariat, ce type d'habitat intermédiaire à destination des personnes vulnérables (personnes en situation de précarité, confrontées à des difficultés spécifiques, âgées ou en situation de handicap). L'élan donné à cette nouvelle forme de réponse au niveau national et les moyens qui y sont aujourd'hui dédiés doivent permettre de diversifier les réponses proposées à ces personnes sur un territoire.

Mais quelle est la spécificité de l'habitat inclusif par rapport aux autres solutions d'hébergement (établissements sociaux et médico-sociaux, résidences seniors, pensions de famille, accueil familial, logement ordinaire, etc.) ? Pour quels besoins ? Sur quels territoires ?

Quels nouveaux partenariats et synergies inter-associatives à construire ? Quelles modalités de financement ? Quels prérequis et quels points d'attention ?

Au regard de ces enjeux, le Conseil d'administration de l'Uriopss Centre a décidé de créer un groupe technique « Habitats Inclusifs » à destination de l'ensemble de ses adhérents. Ce groupe s'inscrit dans la continuité des travaux déjà conduits par l'inter-commission personnes en situation de handicap/personnes âgées du 10 décembre 2021 et la commission SAAD du 14 janvier 2022.

Cartographie des différents types d'habitat dans le secteur social et médico-social

Différents types d'habitats regroupés non médicalisés, destinés aux personnes vulnérables, co-existent, avec des cadres réglementaires différents :

Les établissements sociaux et les lieux de vie et d'accueil relevant du code de l'action sociale et des familles (article L.312-1) tels que :

- Les établissements d'accueil non médicalisés (EANM) à destination des personnes handicapées ;
- Les centres d'hébergement et de réinsertion sociale (CHRS) pour les personnes en difficultés sociales ;
- Les maisons d'accueil à caractère social (MECS) pour les enfants en danger ;
- Les lieux de vie et d'accueil (LVA) à destination des enfants en danger, des personnes handicapées et des personnes en difficultés sociales.

Ces établissements et les LVA sont autorisés et peuvent être habilités à recevoir des bénéficiaires de l'aide sociale, les habitants ont un statut de résident, lié par un contrat de séjour et l'hébergement est financé par le Conseil départemental ou l'Etat avec une participation de la personne (hors MECS).

Les résidences sociales/établissements sociaux relevant à la fois du CASF et du Code de la construction et de l'habitat tels que :

- Les résidences Foyers jeunes travailleurs (FJT) pour les jeunes de 16 à 30 ans ayant des revenus limités et rencontrant des difficultés d'accès au logement ordinaire ;
- Les résidences autonomie pour les personnes âgées et, limité à 15% de la capacité, pour les personnes handicapées, jeunes travailleurs et étudiants.

Ces résidences sont soumises aux dispositions du CASF (outils loi 2002-2, évaluation, procédure budgétaire, autorisation, etc.) mais les résidents signent deux contrats, un contrat de séjour pour la partie prise en charge sociale et un contrat d'occupation pour la partie logement. Elles sont conventionnées CAF et les résidents s'acquittent d'une redevance. Les FJT peuvent signer une convention avec la CAF pour le financement du projet socio-éducatif, les résidences autonomie, un CPOM avec les Conseils départementaux pour le financement d'action de prévention.

Les résidences sociales relevant du code de la construction et de l'habitat (article L633-1) tels que :

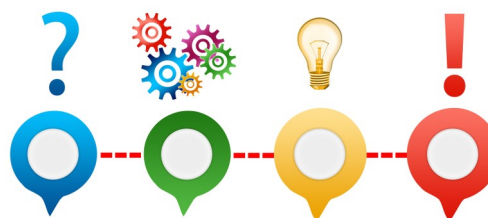
- Les pensions de famille pour les personnes en situation sociale et psychologique difficiles ;
- Les résidences accueil dédiées aux personnes ayant un handicap psychique.

Ces structures ont un avis favorable du Comité « pensions de famille » sur la base notamment d'un projet social, sont conventionnées APL et ont un règlement intérieur ainsi qu'un comité des résidents. Les résidents signent un contrat de résidence et s'acquittent d'une redevance. Le financement de l'Etat (16€/jour) ne concerne que l'accompagnement collectif.

Enfin, **les résidences services**, appelées également résidences seniors ont été codifiées dans le CCH (article L321-13) via la loi adaptation de la société au vieillissement de 2015 et sont définies comme « des ensembles d'habitations constitués de logements autonomes permettant aux occupants de bénéficier de services spécifiques non individualisables ». Les résidents signent un contrat de location et un Conseil des résidents doit être constitué.

L'habitat inclusif, quant à lui, est une résidence sociale au sens de l'article L633-1 du CCH et est destiné aux personnes âgées et handicapées. Il peut se faire dans le cadre d'une colocation ou dans le cadre d'un « ensemble de logements autonomes destinés à l'habitation, meublés ou non » assorti d'un projet de vie sociale et partagée, coconstruit avec les habitants. Les habitants sont locataires et bénéficient de l'ensemble des aides de droit commun et le porteur se voit attribuer un forfait habitat inclusif ou l'aide à la vie partagée (AVP) pour l'animation, le soutien à la participation sociale des habitants, la coordination et la gestion des logements, dans le cadre d'une convention avec le Conseil départemental.

Quelles synergies inter-associatives à construire ?



Le groupe de travail du 2 mai a permis de dégager les questionnements actuels des associations impliquées ou souhaitant s'impliquer dans des projets d'habitats inclusifs. La réflexion s'est axée autour de 5 thématiques :

1^{ère} thématique : droit des personnes

Dans le cadre de l'habitat inclusif, les habitants ne sont plus considérés comme des résidents et ne bénéficient pas du cadre réglementaire du CASF (habilitation à l'aide sociale, règlement de fonctionnement, entretien du logement, sécurisation 24h/24, etc.). Ce changement de statut interroge les associations : Comment garantir un reste à vivre décent ? Comment identifier, parmi les résidents actuels des établissements, les personnes susceptibles de pouvoir bénéficier de l'habitat inclusif, en fonction de leur choix de vie ? Comment soutenir leur autodétermina-

tion ?

Il apparaît nécessaire de partager des « critères d'admission » entre gestionnaires et avec les autorités afin de sécuriser le parcours des personnes.

2^{ème} thématique : immobilier

La gestion de ce nouveau mode d'habitat suppose des compétences et des moyens diversifiés : recherche de locaux, d'aides financières, gestion du parc locatif, accompagnement social et médico-social, coordination, etc.

Au regard des financements alloués à ce type d'habitat les associations du secteur doivent-elles se doter de toutes ses compétences ? N'y-a-t-il pas des partenariats à mettre en place avec des bailleurs, des experts du foncier, des collectivités locales ? Ne pourrait-on pas identifier les intérêts des partenaires prêts à s'impliquer, en partenariat, dans des projets d'habitats inclusifs ?

3^{ème} thématique : Financements

Les projets expérimentaux en cours bénéficient des forfaits habitat inclusif à hauteur de 3 000€ à 8 000€/an et par habitant. Demain, ils devront répondre aux appels à projets lancés par les Conférences des financeurs et de l'habitat inclusif pour bénéficié de l'AVP ; seront-ils retenus ? Aucun financement n'est aujourd'hui fléché pour l'entretien des parties communes et pour les fonctions supports, quelle marge de manœuvre auront les porteurs de projets ?

Il semble primordial, pour les associations du secteur social et médico-social, d'identifier les risques inhérents à la gestion immobilière et au turn-over des logements et de travailler, avec les autorités, sur un modèle de financement pérenne.

4^{ème} thématique : Partenariats

Afin de garantir une réelle inclusion des habitants et de viabiliser à long terme ce type d'habitat le porteur doit tisser des liens avec les services de droit commun. La multiplicité des intervenants autour de la personne (animateur de l'habitat, services mandataires judiciaires, services à domicile, libéraux, services sociaux, etc.) ne doit pas conduire à des glissements de tâches ni à une complexification du parcours des personnes.

Des partenariats privilégiés doivent donc se construire et être explicités aux différentes parties prenantes (habitants, professionnels, familles, aidants).

5^{ème} thématique : rôle du professionnel chargé de l'animation, de la coordination et de la régulation du vivre ensemble

Le forfait ou l'AVP permet de financer un poste pour l'animation, la coordination et la régulation du vivre ensemble. Cette fonction est nouvelle pour les associations du secteur social et médico-social et elle doit être travaillée. Comment encadrer son action ? Comment l'intégrer dans une dynamique d'équipe ? Jusqu'où doit-il aller dans l'accompagnement ? Comment éviter des dérives ?

Ces questions sont travaillées par les porteurs et elles pourraient être partagées.

Ainsi, cette première réunion a permis de dégager des réflexions qui seront travaillées en inter-associatifs. L'Uriopss Centre proposera donc des groupes de travail thématiques à ses adhérents, à partir des problématiques identifiées et en mobilisant des expertises/ressources extérieures, durant les années 2022 et 2023.

Métiers de l'humain : l'Uniopss interpelle la Première ministre !

Dans un courrier transmis à la nouvelle Première ministre le 18 mai, l'Uniopss et 5 fédérations réclament une revalorisation des rémunérations de l'ensemble des professionnels des secteurs social, médico-social et sanitaire, pour faire face notamment aux effets de l'inflation.



Madame Elisabeth Borne
Première ministre
Hôtel de Matignon
75007 Paris

Paris, le 18 mai 2022

Madame la Première ministre,

Le 6 janvier dernier, s'adressant à la Fédération des acteurs de la solidarité, le Président de la République a posé un constat clair sur la situation du travail social et de l'accompagnement des personnes vulnérables dans notre pays, évoquant notamment la « *perte d'attractivité* » de ces métiers « *insuffisamment reconnus* » alors qu'ils sont « *au cœur de notre pacte social* ».

Le manque de salariés pour ces métiers, ces missions d'intérêt général qu'exercent deux millions de femmes et d'hommes à travers le pays, dont plus de la moitié dans des établissements et services privés à but non lucratif, principalement des associations, devient en réalité critique pour la conduite des politiques sociales à un moment où la défense de la cohésion sociale est plus que jamais indispensable.

Nous avons rappelé ces constats à votre prédécesseur le 18 février, à l'occasion de la Conférence des métiers de l'accompagnement social et médico-social qu'il a ouverte en votre présence et que nous avons comprise comme la manifestation d'une volonté de dialogue avec les partenaires sociaux et associatifs au service de la relance du travail social. Nous avons à cette occasion salué une approche qui vise à prendre en compte tous les aspects de la crise du travail social depuis le sens même de la mission et les rémunérations, à la promotion de ces métiers en passant par la modernisation des conventions collectives et la formation initiale et continue.

Le Gouvernement a ainsi annoncé un engagement financier de compensation de revalorisation des métiers de la filière socio-éducative, et d'appui à la transformation des conventions collectives du secteur, co-financée avec les conseils départementaux et conditionnée à l'aboutissement de la négociation entre partenaires sociaux.

Le 18 février, nous nous sommes réjouis que l'Etat reconnaisse enfin les « oubliés du Ségur ».

Nous avons salué ces engagements financiers qui représentent une étape déterminante au service de la rénovation du secteur, de nos métiers et surtout, au service des plus vulnérables.

Néanmoins, nous constatons que des salariés indispensables à la tenue de nos missions, le plus souvent avec les rémunérations les plus faibles demeurent encore oubliés. En outre en ce mois de mai 2022, nous

Formations pour les salariés et bénévoles

Juin 2022

Prochaines formations dont vous trouverez le programme dans les pages suivantes

N°	Thème	Date	Tarif
7	Maîtriser les enjeux des budgets prévisionnels (en présentiel)	23 juin	295€
36	Entretiens annuels, entretiens professionnels: identifier les obligations et les enjeux (en présentiel)	30 juin	295€
48	Mettre en œuvre le plan d'action de conformité au RGPD- Niveau 2	9-23 juin+ 8-22 septembre (3x2h30+1x2h)	450€
20	Maîtriser l'essentiel des techniques de paies: règles et calculs	15-16 septembre	590€
21	Maîtriser l'annualisation du temps de travail	20 septembre	295€
49	Perfectionner sa gouvernance	15 septembre	295€



Au vu de la situation sanitaire actuelle, l'URIOPSS se réserve le droit de transformer les formations initialement prévues en présentiel en formations à distance



*Formations gratuites destinées aux administrateurs et bénévoles
(programmes dans le catalogue Formations pour bénévoles sur uriopss.centre.fr)*

7	Favoriser la participation des usagers dans le secteur social et de la santé	10 juin	Gratuite pour administrateurs et bénévoles
---	---	----------------	---

<p style="text-align: center;">Gestion, comptabilité, tarification</p> <p style="font-size: 24px; font-weight: bold;">N°7</p> <p style="font-size: 18px; font-weight: bold;">Maitriser les enjeux du budget prévisionnel</p>	<p>1 jour</p>	<p>23 juin 2022</p> <p>9h-12h30 / 13h30-17h</p>
--	---------------	---

Intervenant : Jacques Prieto,
Conseiller technique gestion-tarifcation-coopération à l'URIOPSS centre

Coût : 295 €

Public /Prérequis et modalités d'accès à la formation : Directeurs, gestionnaires, comptables, décideurs

Pour toutes les personnes en situation de handicap, l'URIOPSS Centre a la possibilité d'adapter dans la mesure du possible, les conditions d'accueil ainsi que le contenu de la formation en fonction du handicap. N'hésitez pas à nous faire part de vos besoins éventuels à l'adresse mail suivante : formation@uriopss-centre.fr

Modalités pédagogiques :

Formation en présentiel
Alliance de théorie et d'échanges avec les participants sur leurs pratiques
Support d'animation utilisé en vidéo projection remis sur support papier

Une attestation de fin de formation sera délivrée à l'issue de la formation.

Modalités d'évaluation :

Evaluation des acquis en cours de formation : Quiz
Evaluation de la satisfaction des stagiaires en fin de formation

Effectif minimum : 3 personnes

Capacité maximum : 15 personnes

Contact : formation@uriopss-centre.fr

Lieu : Orléans

Objectifs pédagogiques

- Maîtriser les obligations réglementaires à respecter dans le cadre de la procédure budgétaire, de la présentation du compte administratif, du plan de financement et des indicateurs constituant le tableau de bord.
- Transmettre aux participants des connaissances en matière de présentation de leur stratégie aux autorités de tarification leur permettant de répondre aux obligations des ESMS
- Appréhender la logique du budget prévisionnel, l'élaborer, se perfectionner dans la présentation et la négociation d'un budget.

Programme

Cadre réglementaire : Les aspects juridiques

- Les obligations réglementaires
- La procédure contradictoire
- Les recours éventuels

La préparation : La stratégie

- Prise en compte des orientations de l'association
- Mise en œuvre du projet d'établissement
- Les résultats en attente
- L'évaluation de la population
- Les tarifs plafonds
- Recensement des éléments à préparer
- Préparation à la négociation avec les autorités de tarification

Présentation du budget prévisionnel : Les aspects techniques

- Méthodologie
- Annexes obligatoires
- Le rapport budgétaire

Pilotage de l'établissement

- Contrôle budgétaire
- Tableau de bord

<p style="text-align: center;">Ressources humaines et management</p> <p style="font-size: 24px; font-weight: bold; margin: 0;">N°36</p> <p style="font-size: 18px; font-weight: bold; margin: 0;">Entretiens annuels, entretiens professionnels : Identifier les obligations et les enjeux</p>	1 jour?	30 juin
--	---------	---------

Intervenant : ?

Coût : 450 €

Public/Prérequis et modalités d'accès à la formation :

Directeurs, Chefs de service ou toute personne en charge de conduire les entretiens annuels et professionnels.

Pour toutes les personnes en situation de handicap, l'URIOPSS Centre a la possibilité d'adapter dans la mesure du possible, les conditions d'accueil ainsi que le contenu de la formation en fonction du handicap. N'hésitez pas à nous faire part de vos besoins éventuels à l'adresse mail suivante : formation@uriopss-centre.fr

Modalités pédagogiques :

- Une séquence de 3h en classe virtuelle (via l'outil TEAMS) et une journée en présentiel de 7h.
- Alliance de théorie et d'échanges avec les participants sur leurs pratiques
- Etudes de cas ; méthodes d'animation participative
- Vidéo projection ; support envoyé par mail après la formation
- Une attestation de fin de formation sera délivrée à l'issue de la formation.

Modalités d'évaluation :

Evaluation des acquis en cours de formation : synthèse à la fin de chaque chapitre et QCM
 Evaluation de la satisfaction des stagiaires en fin de formation

Effectif minimum : 3 personnes

Capacité maximum : 15 personnes

Contact : formation@uriopss-centre.fr

Lieu / Outil : Orléans

Objectifs pédagogiques

- Définir le cadre légal et réglementaire de l'entretien professionnel et de l'entretien annuel
- Savoir distinguer l'entretien professionnel et l'entretien annuel
- Savoir utiliser l'un ou l'autre dispositif selon le projet associatif
- Comprendre les enjeux des entretiens pour la structure et pour les salariés et leur lien avec les autres outils RH

Programme

8 Une séquence de 3h en distanciel

Introduction : Les éléments de contexte / L'organisation associative / La fonction RH
 Les enjeux des entretiens et leurs liens avec les autres outils RH

Partie 1. La distinction entre l'entretien professionnel et l'entretien annuel

L'entretien professionnel / L'entretien professionnel, une obligation légale /
 Les autres entretiens professionnels obligatoires / Les dispositions conventionnelles / L'entretien annuel / La notion d'évaluation / Le cadre légal : entretien facultatif et pouvoir de direction de l'employeur / Les objectifs et le contenu de l'entretien annuel

8 Une journée de 7h en présentiel à Orléans

Partie 2. Les conditions de réussite d'un entretien

Les étapes de l'entretien / Identifier les étapes de l'entretien / Répondre aux questions préalables : pourquoi ? par qui ? qui ? comment ? où ? quand ?
 Identifier les enjeux de chacun et comprendre les craintes et les attentes de chacun / Préparer l'entretien / La mise en œuvre du dispositif / Quels outils choisir et comment les utiliser ? / Construire une trame d'entretien et des critères d'appréciation / La préparation du(de la) responsable/manager
 La préparation du(de la) salarié / Conduire l'entretien / Créer un climat de confiance / L'accueil / La conduite de l'entretien / Adopter une attitude constructive / Gérer les incidents / Conclure l'entretien / Définir des objectifs et valider un plan d'actions et des engagements réciproques / Organiser le suivi du plan d'actions / Sécuriser le suivi de l'entretien professionnel et du bilan à 6 ans / Les suites à donner à l'entretien / Exploitation des résultats des entretiens et articulation avec les autres outils (plan de développement des compétences, GPEC...) / Entretiens, données et RGPD

Conclusion : synthèse



<p style="text-align: center;">Pilotage et gouvernance associative</p> <p style="font-size: 24px; font-weight: bold;">N°48</p> <p style="font-size: 18px; font-weight: bold;">Mettre en œuvre le plan d'action de conformité au RGPD - niveau 2</p>	<p>4 classes virtuelles</p>	<p>9 et 23/06 + 8 et 22/09 2022 (3 x 2h30 + 2 h de visio)</p>
---	------------------------------------	--

Intervenant: Christian VIALON
 Directeur d'ESMS, docteur en Sciences de l'Information et de la Communication

Coût: 450 €

Public /Prérequis et modalités d'accès à la formation : Directeurs Généraux, Directeurs, Présidents, Cadres, (Futur) Délégué à la Protection des Données, Référents Informatique et Libertés, Dirigeants élus et tout professionnel en charge de la démarche de convergence RGPD

Il est nécessaire d'avoir suivi le premier module RGPD et d'avoir entamé la mise en conformité au sein de sa structure.

Pour toutes les personnes en situation de handicap, l'URIOPSS Centre a la possibilité d'adapter, dans la mesure du possible, le contenu de la formation en fonction du handicap. N'hésitez pas à nous faire part de vos besoins éventuels à l'adresse mail suivante : formation@uriopss-centre.fr

Modalités pédagogiques : Formation en distanciel. Formation en présentiel, mixte ou entièrement à distance également possible pour les INTRA. Alliance d'apports théoriques et méthodologiques, retours d'expérience des participants et cas pratiques. Une attestation de fin de formation sera délivrée à l'issue de la formation.

Modalités d'évaluation :

Evaluation des acquis en cours de formation : QCM

Evaluation de la satisfaction des stagiaires en fin de formation

Effectif minimum : 3 personnes

Capacité maximum : 20 personnes

Contact : formation@uriopss-centre.fr

Lieu : visio via TEAMS

•Objectifs pédagogiques

- Connaître les effets de droit et d'organisation induits par le RGPD décliné au sein d'un organisme gestionnaire du secteur social et médico-social
- Evaluer la portée de l'exception d'interdiction de traitement des données sensibles appliquée au secteur
- Mesurer le niveau de responsabilité de la personne morale et des personnes physiques
- Evaluer la responsabilité des sous-traitants et la nécessité de réviser les contrats.

Programme

- Rappel sur les outils de la conformité
- La conduite de la démarche en mode projet : rédiger la charte du projet (proposition de trame)
- Mettre au point le planning du projet : estimer la charge de travail, les objectifs, évaluer l'impact des autres chantiers existant dans la structure, établir des transversalités.
- Réaliser l'inventaire des traitements
- Cartographier les traitements à partir de l'inventaire et de l'analyse des processus métiers
- Identifier les traitements nécessitant une Analyse d'Impact : mettre en place et utiliser un arbre de décision
- Réaliser une analyse d'impact : quels acteurs ? Quel planning ?
- L'audit de la sécurité : les composantes et la conduite de l'audit.

Droit social N°20 Maîtriser l'essentiel des techniques de paie : règles et calculs	2 jours	15 et 16 septembre 2022 9h-12h30 / 13h30-17h
---	----------------	---

Intervenant : Maître Louis-Philippe BICHON
 Avocat conseil en droit social

Coût : 590 €

Public /Prérequis et modalités d'accès à la formation : Directeurs ou responsables des Ressources Humaines ou responsable/gestionnaire de paie
 Les stagiaires peuvent venir avec des bulletins de paie de l'association pour les décrypter avec le formateur.

Pour toutes les personnes en situation de handicap, l'URIOPSS Centre a la possibilité d'adapter dans la mesure du possible, les conditions d'accueil ainsi que le contenu de la formation en fonction du handicap. N'hésitez pas à nous faire part de vos besoins éventuels à l'adresse mail suivante : formation@uriopss-centre.fr

Modalités pédagogiques : Formation en présentiel. Formation à distance ou mixte (présentiel + distanciel) possible pour les INTRA.
 Alliance de théorie et de cas pratiques sur chacun des chapitres.
 Support d'animation utilisé en vidéo projection remis sur support papier.
 Une attestation de fin de formation sera délivrée à l'issue de la formation.

Modalités d'évaluation :
 Evaluation des acquis en cours de formation : Exercice de calcul du salaire brut au salaire net
 Evaluation de la satisfaction des stagiaires en fin de formation

Effectif minimum : 3 personnes
Capacité maximum : 12 personnes
Contact : formation@uriopss-centre.fr
Lieu : Orléans

Objectifs pédagogiques

- Acquérir la capacité à comprendre chacune des lignes du bulletin de paie
- Se familiariser avec le vocabulaire de la paie
- Connaître le processus de fabrication du bulletin de paie

Programme

La détermination du salaire brut

- La rémunération de la présence en fonction de l'ARTT :
 - Notions de mensualisation, de lissage, et distinction compteur temps et compteur paie
 - Les modes de rémunération du travail à temps plein : sur la semaine, sur plusieurs semaines (quatorzaine, cycle) ou sur l'année (jours de RTT, modulation) : paiement des heures normales et des heures supplémentaires
 - Les modes de rémunération du travail à temps partiel : sur la semaine, sur plusieurs semaines (« mois ») ou sur l'année (modulation, etc) : paiement des heures normales et des heures complémentaires
 - Le travail du dimanche, des jours fériés, de nuit, et la rémunération des astreintes
 - La paie des cadres
- La rémunération de l'absence :
 - Le calcul de la retenue salariale pour absence
 - Les congés payés (règle du maintien de salaire ou du dixième)
 - La maladie, l'accident du travail, et la maternité : Calculs des IJ de sécurité sociale et du complément de salaire (méthodes de calcul du salaire brut ou du salaire net), les techniques de la subrogation

La détermination du salaire net

- Les assiettes plafonnées (tranche A, ou B, ou C) (proratisation, réduction, régularisation annuelle ou progressive)
- Les règles de calcul des cotisations sociales et fiscales (non cadres et cadres) (URSSAF, CSG et CRDS, Pôle Emploi, AGIRC-ARRCO, ...)

La détermination du salaire net à payer

- Les retenues sur salaire net des remboursements d'acomptes, d'avances et de prêts
- Le mécanisme de la saisie-arrêt

Le solde de tout compte

- L'annualisation et le compte individuel de compensation (CIC) en cas de départ en cours d'année
- Les indemnités de départ (calcul, charges sociales et fiscales) :
 - l'indemnité de licenciement et les indemnités de départ à la retraite
 - l'indemnité de rupture conventionnelle
 - l'indemnité de précarité des CDD
- Les documents obligatoires de fin de contrat de travail

Droit social N°21 Maîtriser l'annualisation du temps de travail Maîtriser l'annualisation du temps	1 jour	20 septembre 2022 9h-12h30 / 13h30-17h
---	---------------	---

Intervenant :

Maitre Louis-Philippe BICHON
Avocat conseil en droit social

Coût : 295 €

Public /Prérequis et modalités d'accès à

la formation : Directeurs d'association ou d'établissement, responsables ou personnes en charge des Ressources Humaines, des plannings

Les stagiaires peuvent venir avec leur accord d'annualisation ou avec leur projet d'accord pour examiner avec le formateur ses modalités propres d'application.

Pour toutes les personnes en situation de handicap, l'URIOPSS Centre a la possibilité d'adapter dans la mesure du possible, les conditions d'accueil ainsi que le contenu de la formation en fonction du handicap. N'hésitez pas à nous faire part de vos besoins éventuels à l'adresse mail suivante : formation@uriopss-centre.fr

Modalités pédagogiques : formation en présentiel—Support d'animation utilisé en vidéo projection remis sur support papier
Alliance d'apports théoriques et pratiques—Exemples de calculs
Une attestation de formation sera délivrée à l'issue de la formation.

Modalités d'évaluation :

Evaluation des acquis en cours de formation : étude de cas pratiques
Evaluation de la satisfaction des stagiaires en fin de formation

Effectif minimum : 3 personnes

Capacité maximum : 12 personnes

Contact : formation@uriopss-centre.fr

Lieu : Orléans

Objectifs pédagogiques

- Connaître le cadre juridique précis de deux dispositifs de répartition du temps de travail sur une période annuelle : la modulation, et les jours de RTT sur l'année.
- Comprendre le mécanisme de la gestion annuelle du temps de travail
- Distinguer la situation particulière des temps partiels.
- Construire des plannings conformes aux limites conventionnelles.
- Analyser les conséquences des périodes non travaillées sur le décompte du temps de travail (absences indemnisées ou non, entrées/sorties en cours d'année).

Programme

Introduction :

- Les notions d'annualisation : dérogation au droit commun, modulation, jours de RTT sur l'année, forfait annuel en heures ou en jours.
- La situation des cadres.

Les sources de la réglementation

- L'évolution des règles légales
- L'inventaire des règles conventionnelles (accords de branche, et conventions collectives)

Le cas particulier du temps partiel sur l'année

- Un cadre conventionnel strict
- La rédaction du contrat de travail

Les éléments de construction des plannings

- Amplitude maximum quotidienne
- Durées minimales et maximales quotidiennes
- Coupures et séquences de travail quotidiennes (temps plein ou temps partiel)
- Pause de 20 mn dans une journée de travail
- Durée minimum du temps de repas
- Repos entre deux journées de travail (principe et dérogations)
- Durée minimum hebdomadaire
- Durée maximum hebdomadaire
- Les particularités du travail de nuit.

Le traitement des heures supplémentaires

- L'appréciation dans un cadre hebdomadaire ou annuel
- Les contreparties aux heures supplémentaires suivant l'effectif de l'entreprise (salaire ou « récupération »)

La gestion des années incomplètes

- L'incidence des absences sur le décompte annuel du temps de travail
- L'impact des entrées et sorties en cours d'année sur la durée du travail et le solde de tout compte

Les modalités d'enregistrement du temps de travail

Pilotage et gouvernance associative N°49 Perfectionner sa gouvernance	1 jour	15 septembre 2022 9h-12h30 / 13h30-17h
--	---------------	---

Intervenant : Véronique DOR-PESSSEL,
Formatrice-Consultante en innovation sociale et gouvernances au sein des organisations sociales et médico-sociales

Coût : 295 €

Public /Prérequis et modalités d'accès à la formation : Dirigeants bénévoles et salariés, responsables du management

Pour toutes les personnes en situation de handicap, l'URIOPSS Centre a la possibilité d'adapter dans la mesure du possible, les conditions d'accueil ainsi que le contenu de la formation en fonction du handicap. N'hésitez pas à nous faire part de vos besoins éventuels à l'adresse mail suivante : formation@uriopss-centre.fr

Modalités pédagogiques : Formation en présentiel. Formation à distance ou mixte (présentiel + distanciel) possible pour les INTRA

La formation s'appuie sur les projets que les participants voudront bien apporter. Tous les points développés font l'objet d'échanges mais également d'exercices pratiques. Support d'animation utilisé en vidéo projection remis sur support papier. Une attestation sera délivrée en fin de formation

Modalités d'évaluation : Evaluation des acquis en cours de formation : QCM et Evaluation de la satisfaction des stagiaires en fin de formation

Effectif minimum : 3 personnes

Capacité maximum : 12 personnes

Contact : formation@uriopss-centre.fr

Lieu : Orléans

Objectifs pédagogiques

La question de la gouvernance, et en particulier le partage du pouvoir au sein des associations du secteur de l'action sociale et médico-sociale fait partie des priorités à traiter si elles veulent s'inscrire pleinement dans l'ESS. Il en va de leur avenir.

Si le monde associatif veut être fort, efficace, reconnu, il lui faut ses propres outils de gouvernance et donc par extension de management. Dans le contexte actuel et dans le cadre du développement de l'ESS, Il est devenu urgent d'inventer de nouvelles formes d'organisation et d'action collective, mobilisant la pluralité des apports des différentes parties prenantes. La gouvernance est une manière d'accompagner des évolutions et des adaptations dans des contextes de plus en plus mouvants : les approches participatives permettent de qualifier et d'optimiser des positionnements stratégiques en favorisant une diversité d'interactions

Il n'existe pas 1 méthodologie uniforme d'une « bonne » gouvernance car chaque association connaît une multitude de facteurs : culture des acteurs, nature des enjeux, ancienneté et taille des organisations, typologie des parties prenantes, etc. La formation propose d'explorer les différentes formes de gouvernance, les points de vigilance et les pratiques inspirantes.

- Maîtriser les éléments du contexte actuel qui amènent les associations à repenser leur gouvernance
- Repérer les conditions à réunir pour mettre en œuvre une gouvernance alliant aspirations des parties prenantes, respect des objectifs du projet associatif et ceux de gestion
- Travailler collectivement sur des méthodes d'amélioration, dresser les principaux constats de sa propre gouvernance et trouver les pistes d'amélioration pour repenser la gouvernance de son association.

Programme

Eléments du contexte, des enjeux et de définition de la gouvernance du secteur SMS

Les parties prenantes de la gouvernance

- les liens administrateurs/salariés et leur implication,
- l'implication des bénéficiaires, ...

Typologies des gouvernances

Les outils de la gouvernance de l'ESS

La gouvernance : une démarche volontaire et une orientation stratégique du projet associatif

Les conditions à réunir pour une bonne gouvernance, les points de vigilance

Bilan de sa propre gouvernance – ateliers pratiques

Les bonnes pratiques de gouvernance inspirantes et les pistes d'action à explorer

Ce document est à photocopier autant de fois que nécessaire – un bulletin d'inscription par stage

BULLETIN D'INSCRIPTION 2022

Organisme :

Nom de la structure :

Adresse :

Nom, prénom et fonction du Responsable de l'association : **(obligatoire)**

.....

Mail du Responsable de l'association : **(obligatoire)**.....

Numéro d'adhérent : CC

Stagiaire(s) :

◆ Nom et prénom :

Fonction : Mail :

◆ Nom et prénom :

Fonction : Mail :

Si la personne à inscrire est en situation de handicap, n'hésitez pas à nous indiquer dans le champ ci-après les éventuelles adaptations nécessaires en vue de la formation :

Autre demande particulière :

Inscription au stage : Intitulé

N° Date(s)

Coût X nombre de personne(s) Coût total = €

Règlement à nous adresser avec le présent bulletin d'inscription ou par virement

Avez-vous des attentes particulières par rapport à cette formation ?

Adresse de facturation : (si différente de la structure ou en cas de facturation à l'OPCO)

- Le stagiaire a bien pris en compte les prérequis précisés dans le programme de formation
- Le stagiaire atteste avoir pris connaissance du règlement intérieur des formations de l'URIOPSS

Notice d'information relative à la collecte de données à caractère personnel en vue du traitement Gestion de la formation de l'URIOPSS Centre
En application du RGPD et de la Loi Informatique et Libertés nous vous informons que nous collectons et traitons des données à caractère personnel vous concernant. Le Responsable du traitement est l'URIOPSS Centre, 29 Bd Rocheplatte, 45 000 ORLEANS.

- Le traitement a pour finalité de gérer le suivi des inscriptions aux formations, conformément aux exigences de certification du Référentiel National Qualité.
- Les données suivantes : nom du participant, structure d'origine, fonction, e-mail seront transmises, le cas échéant, au sous-traitant en charge de dispenser la formation. La finalité de ce traitement est l'adaptation de la formation au public.
- Vous avez le droit d'accès au traitement pour lequel l'URIOPSS Centre collecte les données ainsi que, le cas échéant, des droits complémentaires. Ce droit s'exerce auprès du Responsable du traitement.
- Vous avez également le droit d'introduire une réclamation auprès de la CNIL.

Fait à le

Signature de l'employeur

n'avons pas de calendrier sur les moyens annoncés qui n'ont pas été effectivement versés, imposant aux associations qui souhaitent anticiper les versements, d'avancer les revalorisations sur leurs fonds propres, les fragilisant plus encore dans un moment de fortes tensions financières.

Dans le même temps, le niveau atteint par la hausse des prix à la consommation altère le pouvoir d'achat des professionnels du secteur dont le salaire net mensuel moyen est environ de 25% inférieur au salaire net moyen de nos concitoyens. La perte de pouvoir d'achat de ces professionnels, déjà soulignée lors de la conférence des métiers, s'aggrave et rend insuffisantes les mesures déjà prises.

Il conviendra également que les mesures prises permettent d'éviter qu'une hausse du traitement indiciaire dans la fonction publique ne vienne accroître la différence de rémunération entre des professionnels qui, en dépit de statut différent, remplissent des missions équivalentes.

Madame la première ministre, Il y a urgence à soutenir tous les professionnels du secteur en poursuivant la démarche engagée et à remédier à cette situation qui fracture davantage le pays et mine la cohésion nationale. Les professionnels du secteur sanitaire, social et médico-social ont à cet égard un rôle déterminant à jouer. Ils ont besoin, plus que jamais, d'être soutenus afin de tenir ce rôle dans des conditions acceptables.

Nous appelons urgemment donc de nos vœux une mesure pour soutenir le pouvoir d'achat de l'ensemble des professionnels du secteur sanitaire, social et médico-social. Dans le même temps, une revalorisation des financements publics pour la conduite de ces politiques sociales devrait faire l'objet d'une mesure d'urgence pour prendre en compte la hausse des prix.

C'est la solidarité, au cœur de notre pacte social, qui est fragilisée lorsque le secteur associatif ne peut plus fonctionner normalement.

Dans l'espoir que cette demande puisse être entendue, nous vous prions d'agréer, madame la Première ministre, l'expression de notre très haute considération.

Pascal BRICE
Président de la Fédération des
Acteurs de la Solidarité



Patrick DOUTRELIGNE
Président de l'Uniopss



Marie-Sophie DESAULLE
Présidente de la FEHAP



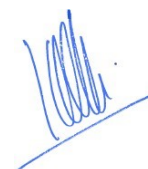
Alain RAOUL Prési-
dent de Nexem



Josiane BIGOT Prési-
dente de la CNAPE



Jean-Christophe COMBE
Directeur général de la Croix
Rouge Française



Grands axes du ROB CHRS 2022

La DREETS Centre-Val de Loire vient de publier le rapport d'orientation budgétaire (ROB) 2022 pour les CHRS. Vous trouverez ci-dessous ses grands axes, une analyse budgétaire suivra en complément.

Les orientations antérieures posées par le plan Logement d'Abord et l'instruction du 26 mai 2021 sont maintenues :

- une politique en faveur du Logement d'Abord, les CHRS devant poursuivre la fluidité vers le logement ordinaire et adapté,
- et une mise à l'abri immédiate et inconditionnelle.

Transformation de l'offre

Comme annoncée, une réforme d'ampleur est engagée via la Trajectoire 2022-2024 au profit d'une transformation progressive de l'offre se traduisant par une baisse des places d'hébergement (hébergement d'urgence et hôtels), au profit de places sous statut CHRS, en pension de famille, et d'intermédiation locative.

Il est ainsi prévu :

- la transformation de 62 places d'hébergement d'urgence ou d'hôtel en places CHRS,
- la transformation de places CHRS en places hors les murs ou autres dispositifs innovants favorisant l'accès au logement (places à expertiser),
- la création de 263 places d'intermédiation locative,
- la création de 170 places en pension de famille.

Le financement de mesures d'accompagnement portées par des associations et des bailleurs sociaux dans le parc privé et public est maintenu en 2022 via le Fond national d'accompagnement vers et dans le logement (FNAVDL).

Dans le cadre de la Stratégie de lutte contre la pauvreté, les CHRS devront également mener des actions pour les femmes victimes de violence et en sortie de

prostitution, les familles monoparentales et les sortants d'institution.

Objectifs et performance

La DREETS attendra les CHRS sur leurs résultats vers le logement. Le ROB met en avant les objectifs de qualité du service, d'insertion des personnes et une amélioration du pilotage et de la performance des organisations.

A noter qu'il est fait mention de la poursuite en 2022 des travaux de la DIHAL sur l'évolution tarification des CHRS.

Pour mémoire, le parc d'hébergement comptait 3681 places en 2021; au mois de décembre, 101 places ont été supprimées.

Travaux de l'Uriopss

L'Uriopss va organiser prochainement une réunion sur ces éléments du ROB, réunion qui s'inscrira dans le cadre des différents travaux que nous menons et notamment le projet de réforme tarifaire des CHRS, un positionnement sur les appels à projet et le bilan de la politique du Logement d'Abord.

Source : Rapport d'orientation budgétaire 2022 des CHRS en région Centre-Val de Loire, disponible sur la fiche n°111081.

Évolution de l'organisation du travail en EHPAD : un levier pour l'attractivité du secteur ?

Compte-rendu de la commission régionale EHPA du 18 mars 2022

Les EHPAD sont confrontés depuis plusieurs années à des problématiques de recrutement. Ces difficultés se sont accentuées avec la crise sanitaire et les écarts de rémunérations entre les secteurs publics, libéraux et privés. Le cadre réglementaire de l'organisation du travail a évolué, les équipes demandent plus de souplesse afin de concilier plus facilement vie familiale/vie professionnelle et les résidents et les familles revendiquent une continuité des soins selon leurs souhaits et habitudes de vie.

Aussi, la commission régionale des EHPAD, présidée par Alexis RIBEREAU, Directeur de l'EHPAD St Joseph et animée par Emilie ROY, a organisé un temps d'échange sur la thématique « **Evolution de l'organisation du travail en EHPAD : un levier pour l'attractivité du secteur ?** ».

Rappel du cadre réglementaire concernant la durée de travail

En principe, la durée quotidienne maximale du travail de jour ne peut excéder 10 heures dans le secteur privé. La mise en place d'une durée quotidienne plus vaste nécessite au préalable un accord d'entreprise ou la consultation des représentants du personnel.

L'organisation du travail en 12 heures doit tenir compte à la fois :

- de la durée minimale de repos (11 heures consécutives/jour et au moins 35 heures consécutives/semaine pour le secteur privé) ;
- de l'amplitude maximale de la journée (13 heures pour le privé) ;
- ainsi que de la durée maximale hebdomadaire (44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives dans le privé).

La durée quotidienne de travail correspond à la somme des plages horaires effectuées par un agent sur une journée eu égard aux périodes de référence dénommées « cycles de travail » permettant de déterminer les plannings du service. L'amplitude de travail correspond à la durée comprise entre le début et la fin de journée. Cette durée intègre les différentes pauses



et coupures. En d'autres termes, l'amplitude journalière correspond à l'intervalle séparant la première plage horaire de l'agent et sa dernière plage horaire, peu importe que sa durée quotidienne de travail soit continue ou discontinue.

La notion de « temps de travail effectif » est une notion permettant de prendre en compte certaines périodes qui ne seraient normalement pas intégrées dans la durée quotidienne de travail, et ainsi par exemple, de les rémunérer ou d'en tenir compte pour la durée hebdomadaire maximale de temps de travail effectif de 48 heures (article 6 du décret n°2002-9 du 4 janvier 2002).

La durée du travail effectif s'entend comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles (article 5 du décret n°2002-9 du 4 janvier 2002). Cela inclut donc, bien évidemment, les plages horaires de travail mais également :

- Certains temps de pause et de restauration ;
- Les temps d'habillage et de déshabillage lorsque le port d'une tenue de travail est obligatoire ;
- Les trajets entre deux sites de travail distincts ;
- Les interventions lors des périodes d'astreinte.

À cet égard, le temps de pause n'est comptabilisé comme du temps de travail effectif qu'à condition que l'agent ait l'obligation, à raison de fonctions spécifiques, d'être joint à tout moment, par tous moyens, afin d'intervenir immédiatement pour assurer son

service et ne peut dès lors, pendant cette période, vaquer librement à ses occupations personnelles (CAA Bordeaux, 9 septembre 2014, n° 13BX00747).

Selon l'instruction de la Direction générale de l'offre de soins (DGOS) datant de janvier 2015, « il découle donc notamment de ces conditions que les personnels ne peuvent travailler plus de trois jours de suite en 12 heures. »

Organisation du travail et qualité de vie au travail (QVT) – intervention de Nicolas BIENVENU, chargé de mission à l'Aract Centre-Val de Loire



L'Aract CVL, dans le cadre de ses missions, a été amenée à accompagner plusieurs EHPAD dans leur démarche d'amélioration de la qualité de vie au travail. Voici ci-dessous quelques points repères issus des enseignements de ces différents accompagnements.

Faire évoluer une organisation demande un engagement fort de la Direction et une implication forte des équipes. Ce projet ne doit pas être travaillé en silo mais doit être intégré à d'autres démarches existantes.

La QVT est en enjeu crucial pour le secteur des EHPAD confrontés à une baisse d'attractivité de leurs métiers. L'absentéisme et les difficultés de recrutement entraînent une augmentation de la charge de travail et de l'usure professionnelle, contrariant la réalisation des tâches des professionnels et la mise en place de temps d'échanges et de travail sur le projet et valeurs de l'établissement.



L'Aract Centre-Val de Loire, Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail, est une association Loi 1901 créée par les partenaires sociaux en 1998 et gérée par un Conseil d'Administration paritaire. Basée sur Orléans, elle intervient sur les 6 départements de la région Centre-Val de Loire. Sa mission : aider les entreprises, les branches et les territoires à anticiper et/ou à s'adapter aux mutations économiques, démographiques, technologiques ou sociales, en agissant sur le capital humain et les conditions de réalisation du travail. Ses démarches paritaires articulent toujours performance des organisations, situations de travail et qualité de vie

Une organisation innovante de la continuité des soins – témoignage de Chantal DUBE, directrice de l'EHPAD la Charmée (VyV CVL) et des membres de son équipe

Lors de son arrivée en 2016, la Directrice constate une qualité de vie au travail dégradée (absentéisme, turnover, etc.). Elle décide alors de lancer un travail, avec l'ensemble des professionnels, sur la cohésion d'équipe avec une compagnie de théâtre et des formations sur la Bien-être. En 2017, ce travail se poursuit, en partenariat avec l'ARACT CVL afin de co-construire un projet d'animation. En 2018, un nouveau thème de travail est identifié : la continuité des soins.



L'EHPAD la Charmée est situé à Château-roux avec une capacité de 84 places d'hébergement permanent, 7 places d'hébergement temporaire, un accueil de jour de 6 places et un PASA. 44 ETP accompagnent les résidents.



Une nouvelle organisation au service d'un projet partagé

Le projet reposait sur la volonté des professionnels de garantir la continuité des soins selon les souhaits et les habitudes de vie des résidents et notamment :

« La question ce n'est pas l'organisation en 10h ou 12h mais l'organisation tout court ».

- Réaliser des accompagnements à la toilette(s) tout au long de la journée ;
- Avoir des temps d'accompagnement pour les résidents tous les jours de la semaine ;
- Offrir les mêmes soins en semaine et le week-end ;
- Renforcer le lien avec l'équipe de nuit ;
- Répartir les tâches selon les fonctions respectives.

Ainsi, les soignants de journée ont travaillé sur des horaires de nuit (« vie ma vie ») pour comprendre leur fonctionnement, les accompagnements à la toilette(s) ont été réalisés tard le soir et tôt le matin, de

nouveaux plannings ont été construits avec 2 équipes en 10h, le même nombre de soignants a travaillé la semaine et le week-end. Ces changements ont été soutenus par de la formation mettant l'accent sur « le soin dans la joie » (Rire médecins et NEZTOILES), des réunions d'équipe journalières, de l'analyse de pratiques récurrente, un partenariat avec la médecine du travail, des investissements dans les aides techniques et des présentations régulières aux familles des changements effectués.

Après des résistances au changement de la part des familles, de professionnels et de l'ARS, cette nouvelle organisation, basée sur le respect des rythmes de vie des résidents et l'individualisation des accompagnements, est plébiscitée. Les professionnels retrouvent du sens à leur travail avec un sentiment fort d'appartenance à une équipe et ont un équilibre entre vie professionnelle/vie privée (14 jours travaillés/14 jours de repos).

Aujourd'hui, l'EHPAD n'est pas confronté à des problèmes d'absentéisme ou de turn-over de ses salariés. Il n'y a pas de poste vacant ni de glissement de tâches. Le cercle vertueux de la QVT semble fonctionner.

Les clés de la réussite

CREATIVITE - PARTICIPATION - DECISIONS

CREATIVITE : la dynamique mise en place repose sur un projet et non une organisation : rien ne laissait présager un passage en 10h, personne ne savait à l'avance ce qui allait se produire.

PARTICIPATION : l'ensemble des professionnels a été associé à la démarche et les familles ont été informées des changements. L'EHPAD a aussi sollicité des aides extérieures pour conduire la démarche (ARACT). Beaucoup de temps a été investi dans ce projet.

DECISIONS : Après la discussion, et malgré des réticences des choix organisationnels ont été réalisés. La Direction est passée des paroles aux actes.

Et après ?

La dynamique mise en place par la Direction depuis 2016 se poursuit aujourd'hui. Des propositions sont en travail pour améliorer l'accompagnement de nuit et personnaliser le petit-déjeuner et un projet de comédie musicale avec les résidents devrait voir le jour.



Françoise STUJEPOVIC



Communiqué de presse
Le 22 mai 2022

Nouveau gouvernement : Il faut réguler la lucrativité dans le secteur du Grand âge

Les dernières révélations de « l'affaire Orpéa » démontrent une nouvelle fois que la recherche maximale de profits est incompatible avec l'accompagnement des personnes vulnérables, notamment lorsqu'elles sont en perte d'autonomie.

Si la plupart des professionnels des structures privées lucratives exercent leur métier avec humanité et bienveillance, les personnes âgées accueillies sont les premières victimes de systèmes organisés visant avant tout l'enrichissement personnel de quelques dirigeants ou actionnaires.

Il est donc temps, et c'est la responsabilité du nouveau gouvernement, de se donner les moyens de réguler efficacement un secteur économique en plein expansion et indispensable, aujourd'hui et encore plus demain avec les évolutions démographiques en cours, aux personnes âgées, à leur famille et à la société tout entière.

Pour notre part, acteurs de l'économie sociale et solidaire, les agissements de quelques-uns, ne doivent pas entraîner un sentiment de défiance généralisé alors que 80% de l'accueil en EHPAD est réalisé par des établissements publics ou privés non lucratifs. Sans nier des évolutions nécessaires, si l'ensemble des structures venaient à être fragilisées, le risque de défaut d'un accompagnement adapté au parcours des personnes serait réel.

Si la défiance s'installait, en particulier envers nos professionnels compétents et engagés chaque jour auprès des personnes accompagnées, la pénurie des métiers de l'Humain qui fragilise fortement les solidarités dans notre pays trouverait encore moins de solutions. Il s'agit au contraire de permettre la juste reconnaissance des personnels soignants et non-soignants pour laquelle nous nous mobilisons.

*Parce que nous mettons l'intérêt de la personne accueillie au centre de nos pratiques, **nous demandons au nouveau gouvernement, de manière préventive, un arrêt de toute nouvelle habilitation ou tout nouvel agrément de structures lucratives.** En effet, les événements récents démontrent que les modalités de suivis social et financier ne permettent pas d'endiguer des pratiques délétères, voire illégales. Pour les établissements et services existants, le renforcement des contrôles financiers sur l'utilisation des dotations publiques et un cahier des charges exigeant doivent être mis en œuvre.*

*Plus généralement, **le nouveau gouvernement doit dès à présent donner le calendrier d'élaboration et de mise en œuvre de la grande loi Autonomie**, maintes fois repoussée, qui devra être assortie des moyens financiers et humains à la hauteur des besoins et des enjeux.*

L'Uniopss s'impliquera à la construction de cette nouvelle politique publique indispensable et trop attendue. Nous sommes prêts à nous engager sur les bases des 5 axes que doit comprendre une future loi Autonomie, tels que nous les avons présentés dans notre contribution en juillet 2021 : renforcer la citoyenneté des personnes accompagnées, accentuer le pilotage territorial des politiques de l'autonomie, revoir le modèle de financement des structures, diversifier l'offre d'accompagnement en facilitant l'innovation, agir face à la pénurie des métiers.

Contact presse : Jérôme VOITURIER, jvoiturier@uniopss.asso.fr;

*Une nouvelle rubrique est ouverte aux plumes qui le souhaitent. Si vous souhaitez partager votre lecture d'un ouvrage en lien avec le secteur de l'action sociale et de la santé et la vie associative, que ce soit de l'actualité ou non, nous vous invitons à nous proposer votre point de vue. Cela permettra de mettre en lumière des ouvrages ou d'attiser la curiosité d'un futur lecteur....
N'hésitez pas à revenir vers nous pour plus d'informations !*



Un bien triste bestseller : *Les Fossoyeurs* de Victor Castanet

par Alexandre Hausknost, Directeur de la fédération ADMR 41

Pour commencer cette chronique littéraire spécialisée, il était logique de retenir le livre de Victor CASTANET, publié en janvier 2022 et intitulé « les Fossoyeurs ». Vendu à plus de 200 000 exemplaires, il s'agit, sans nul doute, du plus grand succès de ce début d'année. Il a longuement été repris dans la presse (généraliste ou spécialisée) et à la télévision. Le secteur des personnes âgées constitue un des domaines de compétences de l'URIOPSS. Il en a été fortement ébranlé en réactivant l'EHPAD bashing apparu durant la période du coronavirus. Au-delà de notre rôle de citoyen, nous avons un regard de professionnel sur la gestion d'ESMS. Un tel livre ne peut nous laisser indifférent.

Toutefois, comment analyser une telle médiatisation ? Son contenu est-il si surprenant pour un public averti ? Si tous les rouages de notre organisation médico-sociale avaient fonctionné, aurait-il été possible de publier une telle enquête ?

C'est ainsi que naturellement, il convient de s'interroger sur ce livre tant sur la forme que sur le fond. Enfin, comment ne pas exprimer notre opinion sur un tel scandale qui va bien au-delà du seul exemple d'Orpéa. Cet ouvrage vient interpeller la manière dont les pouvoirs publics définissent leurs politiques en faveur des personnes âgées.



Le livre de Victor Castanet se présente sous la forme d'une enquête. L'auteur explique dans une note préalable la manière dont il l'a réalisée. Débutée en février 2019, cette étude débute par quelques rencontres. Le fil de la pelote est tiré et ne sera complètement déroulé qu'en septembre 2021 soit plus de 2 ans et demi après. Les témoignages anonymes et refus de témoignages sont nombreux. Néanmoins, pour les connaisseurs que nous sommes, il est aisé d'extraire la véracité du quotidien que nous vivons sur le terrain.

Le journaliste n'est ni juriste (quelques erreurs ou omissions dans le droit applicable) ni gestionnaire (certains raccourcis de démonstration autour d'économies qui n'en sont pas). En revanche, il réalise bien un panorama à 360° de la problématique : résidents, familles, salariés de proximité, direction d'établissement, services centraux d'Orpéa, direction générale, conseils départementaux, ARS et politiques locaux et nationaux. Enfin, le livre se déroule autour de démonstrations progressives. Les 390 pages se dévorent rapidement.

Sur le fond, cette enquête s'articule en 3 temps. En premier lieu, clé d'entrée, est étudiée la situation d'un EHPAD Orpéa de la région Parisienne. Le prix de journée y est exorbitant pour les provinciaux et les services sont dits « haut de gamme ». Pour autant, la réalité est éloignée des promesses publicitaires dès lors que le niveau de dépendance aug-

mente. On y découvre une rationalisation des protections, un manque de personnel, des restrictions budgétaires sur plusieurs postes dont l'alimentation et des actes de maltraitance institutionnalisés faute de moyens...et surtout l'absence de contrôle par les Autorités de Tarification et de Contrôle.

Dans un deuxième temps, l'auteur se concentre sur les règles de fonctionnement d'Orpéa. Il rappelle que le Directeur Général a une formation initiale de contrôleur de gestion. Le principal actionnaire est un fonds de pension. Il décrit comment tout est structuré pour générer du profit. C'est assurément dans ces éléments que nous découvrons la traduction concrète de ce que signifie le secteur lucratif. A ce stade, nos valeurs sont ébranlées. Nous œuvrons au quotidien avec pour souci principal le bien être des résidents et nous découvrons que d'autres entités du même secteur poursuivent un autre objectif. Néanmoins, la mise en place des marges arrières auprès de leurs fournisseurs (intérim, protections, matériel médical, alimentation...) peut nous surprendre...mais étions-nous si naïfs ? Par ce biais, Orpéa contourne légalement de nombreuses règles prévues dans le Code de l'Action Sociale et des Familles, montrant ainsi la déconnexion existante entre les textes et la pratique.

Comme chacun sait, le principal poste de dépense des EHPAD est la masse salariale. Orpéa a déployé un trésor d'imagination : syndicat fantôme, pression sur les salariés et plus particulièrement les directeurs, fausses déclarations budgétaires... Orpéa a rationalisé à l'extrême les recrutements en limitant le pouvoir des directeurs d'EHPAD en la matière. Une interrogation surgit alors pour les fins connaisseurs de notre secteur. Depuis le décret du 17 février 2007, les Autorités de Tarification et de Contrôle sont destinataires du document unique de délégation. Comment se fait-il qu'elles ne s'interrogent pas en constatant que ce DUD ne comporte pas la possibilité de recruter ? De plus, l'enquête met en lumière un fort turn over de personnes au niveau des directions de structure. Cet indicateur devrait alerter et il semble que cela n'est pas le cas.

Pour ces raisons, Victor CASTANET arrive naturellement au 3^{ème} axe de son enquête : le rôle des pouvoirs publics dans l'existence des pratiques Orpéa. Ce volet

de l'enquête est passé sous silence des médias. Il semble pourtant qu'il constitue l'aspect le plus anormal de la situation. En effet, il faut convenir qu'une entreprise recherche par tout moyen à réaliser son objectif (gagner et faire gagner de l'argent). En revanche, les Autorités de Tarification et de Contrôle ainsi que les hommes et femmes politiques ont une mission autrement plus noble : mettre en œuvre les actions afin de garantir l'intérêt général et faire respecter la Loi.

Qu'apprend-on dans ce livre ? l'absence d'inspection des ARS et Conseils Départementaux, les évaluations internes et externes sont partielles et partiales, la DGCCRF ne met pas les pieds dans les EHPAD, les contrôles sur les comptes annuels sont insuffisants...

Malgré cette défaillance, il arrive qu'un grain de sable soit présent dans la machine. Que fait Orpéa ? elle actionne ses réseaux composés d'anciens hauts fonctionnaires ou ministres. Ces derniers semblent avoir un taux de réussite élevé pour solutionner les problèmes rencontrés.

Il y a quarante ans, Coluche disait qu'il y avait deux sortes d'avocat : ceux qui connaissaient bien la Loi et ceux qui connaissaient bien le juge. Hélas, cette pratique semble encore actuelle...

Intéressons-nous maintenant à la réponse des pouvoirs publics face à la révélation de ce scandale. S'interrogent-ils sur leur fonctionnement ? Sur les raisons qui les ont conduits à ne plus exercer de contrôle ? Sur l'inflation législative inopérante et non appliquée ?

Sur ces questions, soyons clairs. Les Autorités de Tarification et de Contrôle ont cessé leur contrôle car elles savent que nos budgets sont insuffisants pour faire face aux nouveaux besoins liés à la dépendance des résidents. L'inflation n'est que rarement couverte par le taux d'augmentation des recettes. L'Administration produit sans cesse de nouvelles règles ou taxes non financées et qui obligent à trouver des économies. Dans les EHPAD non lucratifs, la recherche de l'équilibre budgétaire constitue déjà une injonction paradoxale avec le respect de la dignité du résidents. Ainsi, comment peut faire une structure lucrative dont l'objet est de rémunérer un

fonds de pension étranger ?... Se poser la question est déjà y répondre un peu.

Une autre responsabilité des pouvoirs publics et des politiques est née dans les années 80 /90 quand le besoin de création de nouveaux établissements a émergé. A cette époque, les budgets des EHPAD publics et associatifs leur permettaient d'aboutir difficilement à l'équilibre. De maigres réserves étaient constituées. Ces dernières permettaient d'assurer les besoins en fonds de roulement pour la gestion quotidienne mais pas d'envisager un réel développement ou une expansion.

Les opérateurs privés lucratifs ont donc répondu positivement aux demandes des pouvoirs publics d'investir dans notre secteur. Ils ont su lever des fonds, faire évoluer la réglementation pour créer des niches de défiscalisation puis rémunérer des actionnaires. C'est leur métier. Pourquoi faire semblant de le découvrir maintenant ?

Actuellement, de nombreuses entreprises spécialisées dans l'immobilier ou l'hôtellerie investissent dans les résidences autonomes, les résidences services pour séniors, l'habitat inclusif...pour quelles raisons ? La Silver économie est devenue une source de profits. Quelles en seront les conséquences ?

Bien évidemment, ce livre a fait bouger les lignes. L'Administration aurait pu reconnaître ses torts et décider de se donner les moyens d'appliquer et faire appliquer les textes en vigueur. Elle aurait pu regarder dans le détail quelles dotations étaient allouées aux EHPAD et vérifier si elles étaient suffisantes pour mettre en œuvre les recommandations de Bonnes

Pratiques Professionnelles au regard de la dépendance des personnes âgées. L'Administration aurait pu stopper les doubles discours et injonctions paradoxales...Au lieu de cela, elle édicte de nouvelles règles de bienveillance qu'elle va contrôler grâce à de nouveaux inspecteurs... Ce livre traduit ainsi un échec complet sur le résultat produit au regard des besoins.

Le livre de Victor Castanet montre aussi qu'Orpée a su créer une organisation complexe qui rend impossible un contrôle ponctuel ciblé sur un EHPAD. La réponse de la ministre de l'Autonomie est d'ores et déjà inadaptée ce qui permettra un nouveau scandale dans quelques années.

Le Mythe de Sisyphe reste notre réalité.

Alexandre HAUSKNOST



Titre	Les Fossoyeurs
Auteur	Victor CASTANET
Éditeur	FAYARD
Date de parution	26/01/2022
Nombre de pages	390
Prix	22.90 €

UNION REGIONALE INTERFEDERALE DES ŒUVRES ET ORGANISMES PRIVES SANITAIRES ET SOCIAUX

L'URIOPSS Centre, créée en décembre 1949, est une association loi 1901 à but non lucratif, qui appartient à un réseau national reconnu d'utilité publique. Elle a pour but d'unir, au niveau régional, les associations et organismes non lucratifs (fondations, réalisations mutualistes, congrégations, coopératives...) des secteurs sanitaire, social, médico-social et de lutte contre l'exclusion pour développer les solidarités.

Les valeurs du réseau

L'URIOPSS Centre et ses adhérents partagent des valeurs et des spécificités associatives :

- Primauté de la personne
- Esprit de solidarité
- Esprit désintéressé
- Liberté d'expression et de démocratie

Ses buts (extraits des statuts)

- regrouper les Associations et Organismes privés sanitaires, sociaux et socio-culturels à but non lucratif de la Région Centre,
- provoquer leur création et soutenir leur développement quand le besoin s'en fait sentir,
- faciliter les liaisons et les regroupements entre ces Organismes,
- constituer un terrain de rencontre, de recherche et de réflexion en ce qui concerne leur raison d'être et leur nécessité dans la vie de la nation,
- les représenter et assurer la sauvegarde de leurs intérêts auprès des Pouvoirs Publics, Administrations et Collectivités locales, et des Organismes de toute nature,
- assurer leur participation à l'élaboration et à l'exécution des programmes et plans d'équipement sanitaires et sociaux,
- faciliter, par tous moyens appropriés la formation, le perfectionnement et l'information de leurs personnels et des bénévoles,
- mettre à leur disposition les services techniques et de documentation susceptibles de les aider sur toutes les questions générales et spécifiques concernant leur activité,
- faire connaître leur esprit, leurs objectifs et leurs activités auprès de l'opinion publique.

Ses domaines

- Personnes handicapées
- Personnes âgées
- Aide et soins à domicile
- Lutte contre l'exclusion - Insertion - Alerte
- Protection de l'enfance et jeunes en difficulté
- Petite enfance
- Sanitaire

Son réseau

Localement, l'URIOPSS Centre regroupe plus de 200 associations et fédérations, petites et grandes, réparties sur les six départements, ce qui représente plus de 700 établissements et services du secteur sanitaire et social.

L'URIOPSS CENTRE appartient à un réseau national, l'UNIOPSS, qui regroupe 14 URIOPSS et 93 adhérents nationaux. **Le réseau national UNIOPSS/URIOPSS regroupe 25 000 établissements et services gérés par les adhérents, soit 700 000 salariés (ETP) et 1 000 000 bénévoles.**

Conseil d'administration de l'URIOPSS au 06/01/2022

Collège Associations	
Monsieur Olivier BASIRE	Mutualité Française CVL
Monsieur Steven BEUREL	Enfance et Pluriel
Monsieur Jean-Marc BOUCHARD	AEFH
Madame Marie-Paule MARTIN-BLACHAIS	ADSEA 28
Monsieur Jean-Claude DION	APHL
Madame Patricia DOUANE	AIDAPHI
Monsieur Renaud HERMIER	ADAPEI 36
Monsieur Gilles GAILLARD	ADPEP 45
Monsieur GASPARD-CADET	ARDEQAF
Monsieur Denis TURPIN	Association Addictions France
	APAJH 37
Monsieur Jean-Bernard PEARON	ADMR Centre
Madame Nadia PETAT	PEP 18
Monsieur Éric TOURNET	AGEVIE
Monsieur Sébastien ROBLIQUE	CISPEO
Monsieur Éric TROUVE	Croix Rouge Française
Monsieur Pascal USSEGLIO	APF France Handicap
Monsieur Thierry WITTNER	APAJH 41
Délégués GLASS (délégué puis délégué adjoint)	
Monsieur Philippe SAUNE	GEDHIF
Monsieur Philippe DEBROYE	UGECAM
Madame Fanny LAFFAYE-HILL	Ordre de Malte
Monsieur Denis VERNADAT	FAC
Monsieur Clément AMOURIQ	ACOGEMAS
Madame Myriam BILLOT	M'HOME 36
Monsieur Pascal OREAL	ASSAD HAD / UNA Centre
Madame Sophie MOREAU FOUQUET	Association La Source
Monsieur Loïc TYTGAT	APHP
Madame Geneviève CETAIRE	ACESM
Monsieur Dominique LEGUET	Espoir 21
Madame Muriel BRUNET	AHSAP ASAD
Personnes qualifiées	
Madame Claire BOTTE	
Monsieur Marcel HARTMANN	
Madame Dominique LORENZI-BRY	
Monsieur Jean-Claude MARINAULT	
Monsieur Pedro NIETO	
Invités	
Monsieur Olivier CANY	UNAFORIS
Monsieur Claude LAIZE	CREAI
Monsieur Alexis RIBEREAU	EHPAD Saint Joseph

Le Bureau

Marcel HARTMANN	Président
Steven BEUREL	Trésorier adjoint
Claire BOTTE	Secrétaire adjointe
Jean-Claude DION	Trésorier
Dominique LORENZI-BRY	
Pedro NIETO	
Sébastien ROBLIQUE	Vice-Président
Denis TURPIN	

L'équipe

Johan PRIOU	Directeur
Aude BRARD	Directrice adjointe
Jacques PRIETO	Conseiller technique
Emilie ROY	Conseillère technique
Sophie VACHER	Conseillère technique
Emmanuelle MALLET	Documentaliste - Webmaster
Fatima LESTRADE	Comptable

L'Animation du réseau des associations sanitaires et sociales de la région Centre

Se rencontrer pour mieux se connaître, échanger, s'informer, réagir, témoigner, croiser les points de vue, élaborer des projets communs inter associatifs, prendre du recul... Ces réunions permettront aussi à l'Uriopss et à son réseau de fonder ses prises de position dans les différentes instances départementales, régionales et nationales en restant au plus près de vos préoccupations.

Animation Départementale : les Groupes de liaison des associations sanitaires et sociales (GLASS)

GLASS du Cher suivi par **Emilie ROY**

GLASS d'Eure-et-Loir suivi par **Jacques PRIETO**

GLASS de l'Indre suivi par **Emilie ROY**

GLASS d'Indre-et-Loire suivi par **Aude BRARD**

GLASS du Loir-et-Cher suivi par **Aude BRARD**

GLASS du Loiret suivi par **Sophie VACHER**

CDHL, Commission départemental du handicap dans le Loiret, suivie par **Aude BRARD**

Animation Régionale : les commissions régionales

« **Personnes Handicapées** » animée par Aude BRARD et présidée par Jean-Claude DION, Trésorier de l'URIOPSS Centre,

« **Etablissements hébergeant des Personnes Agées** » animée par Emilie ROY et présidée par Alexis RIBEREAU

« **Services d'aide domicile** » animée par Emilie ROY et présidée par Jean Bernard PEARON, administrateur de l'URIOPSS

« **Services de soins infirmiers à domicile** » animée par Emilie ROY et présidée par Jean Bernard PEARON administrateur de l'URIOPSS

« **Mandataires judiciaires à la protection des majeurs** » animée par Aude BRARD et présidée par Jean-Claude DION,

« **Protection de l'Enfance** » animée par Johan PRIOU et co-présidée par Myriam BILLOT et Geneviève CETAIRE, administratrices

« **Lutte contre la pauvreté et l'exclusion** » animée par Sophie VACHER et présidée par Dominique LORENZI-BRY, membre du bureau de l'URIOPSS

Collectif ALERTE en région Centre, animé par Dominique LORENZI-BRY, membre du Bureau et Sophie VACHER

« **Coopération, Projets, Territoires** », animé par Jacques PRIETO et présidée par Pedro NIETO, membre du Bureau de l'URIOPSS

Groupe Régional des Lieux d'accueil Enfants Parents (LAEP) animée par Elisabeth ADAMCZYK et Johan PRIOU

Les Groupes techniques régionaux :

« **Responsables des ressources humaines** » animé par Johan PRIOU

« **Responsables administratif et financier** » animé par Jacques PRIETO

« **Systèmes d'information** » animé par Jacques PRIETO

« **Habitats inclusifs** » animé par Emilie ROY et Aude BRARD

Le Conseil Technique

Pour vous informer et répondre à vos questions, l'équipe assure une veille juridique, participe aux Commissions nationales du réseau Uniopss-Uriopss, est en relation avec les autorités régionales et départementales et avec... les adhérents de l'Uriopss !

Domaines sectoriels

Personnes Handicapées : Aude BRARD

Personnes Agées : Emilie ROY

Services d'aide et de soins à domicile : Emilie ROY

Enfance - Familles - Jeunesse : Johan PRIOU

Santé : Aude BRARD

Lutte contre la pauvreté et l'exclusion : Sophie VACHER

Domaines transversaux

Vie associative et droit associatif : Emilie ROY

Régulation, Autorisation des ESMS, droits des usagers de la loi du 2 janvier 2002 : Emilie ROY

Qualité, Evaluation, Certification : Emilie ROY

Conduite du changement : Aude BRARD

Financements, Budget, Tarification, Comptabilité,

Fiscalité : Jacques PRIETO

Droit Social : Johan PRIOU

Gestion des Ressources Humaines : Johan PRIOU

Territorialisation des politiques publiques de l'échelon local à l'échelon européen : Johan PRIOU

Dispositif CAP'ASSO : Jacques PRIETO

L'URIOPSS a conventionné avec la Fédération des entreprises d'insertion et l'URHAJ.

Le Soutien et l'accompagnement individualisés

Appui expert mobilisant des personnes ressources internes et externes donnant lieu à facturation. Intérêt pour les adhérents : des tarifs attractifs et la qualité des intervenants au service des valeurs associatives

Formation en inter et en intra

Gestion -Tarification ; Droit du travail et gestion des ressources humaines ; Accompagnement des pratiques...

Appui à la Conduite de projets et à l'accompagnement du changement :

Projet et statuts associatifs, projet d'établissement et de service, évaluation du projet associatif et évaluation interne ; CPOM, analyse financière et comptable ; coopérations et regroupements ; organisation, droit social et GRH.

L'Information et la Communication

Si vous êtes incollable sur les informations nationales et régionales, c'est grâce à ce service !

Bulletin Mensuel, Site internet, lettre mail du réseau, veille et recherche documentaire... :
Emmanuelle MALLET

L'Accueil et le Secrétariat

Votre première interlocutrice, celle qui vous oriente.

La Comptabilité

Fatima LESTRADE

Les Représentations

Assurée par les administrateurs, la direction, des adhérents mandatés ou les conseillers techniques de l'URIOPSS, il s'agit de représenter les organisations privées à but non lucratif sanitaires et sociales et d'être force de propositions dans toutes les instances les concernant, parmi lesquelles, de manière non exhaustive :

Les instances

CESER (Conseil économique, social et environnemental régional)

CRSA (Conférence Régionale Santé et de l'Autonomie)

CRHH (Comité régional de l'Habitat et de l'Hébergement)

**Groupes de suivi des schémas départementaux
Conseils de développement**

CDCA (Conseils départementaux de la citoyenneté et de l'autonomie)

CTS (Conseils territoriaux de santé)

ODPE (Observatoire Départemental de la Protection de l'Enfance)

Les réseaux régionaux

CRESS (Chambre Régionale de l'Economie Sociale et Solidaire)

LMA (Le Mouvement Associatif Centre Val de Loire)

ORS (Observatoire Régional de la Santé)

FRAPS (Fédération Régionale des Acteurs en Promotion de la Santé)

CREAI (Centre Régional d'Etudes, d'Actions et d'Informations)

France Active Centre

Collectif Handicaps Centre-Val de Loire

ADERE Centre-Val de Loire

QUALIRIS

Réseau des soins palliatifs en région Centre-Val de Loire

ARDEQAF - ERTS

ITS 37 - Institut du Travail Social, Comité technique pédagogique du CAFDES

OTDIF 36 - Office Technique Départemental d'Insertion et de Formation de l'Indre

Comité départemental d'entente pour la semaine des retraités et personnes âgées du Loire

Le réseau Uniopss-Uriopss est, au niveau national, représenté au **CNOSS** (Conseil national de l'organisation sanitaire et sociale), au Conseil de la **CNSA** (Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie), au conseil d'administration de l'**ANAP** (Agence Nationale d'Appui à la Performance), au Conseil de surveillance de la **CNAMTS** (Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés), au **HCTS** (Haut Conseil du travail social), au **CNCPH** (Conseil national consultatif des personnes handicapées), au **CNLE** (Conseil national des politiques de lutte contre la pauvreté et l'exclusion), à la **Conférence nationale de Santé, au Mouvement Associatif**, au **HCVA** (Haut Conseil à la vie associative), à l'**HAS** (Haute Autorité de santé), à **ESS France**.

Pour toute information complémentaire :
Marcel HARTMANN, Président de l'URIOPSS Centre
Johan PRIOU, Directeur de l'URIOPSS Centre

L'Association Départementale des Pupilles de l'Enseignement Public du Loiret recrute

1 KINÉSITHÉRAPEUTE (H/F)

En CDI à temps partiel (0.25 ETP) annualisé
Poste à pourvoir dès que possible, C.C.N. 66-
secteur enfant

Le Centre d'Action Médico-Sociale Précoce (CAMSP) accueille des enfants de la naissance à 6 ans. Le CAMSP a pour mission le dépistage précoce, les soins et la prise en charge des difficultés sensorielles motrices et psychologiques de l'enfant. Les suivis s'effectuent sous la forme ambulatoire.

Le/la kinésithérapeute du CAMSP travaille au sein d'une équipe pluridisciplinaire. Il intervient auprès du jeune enfant et de sa famille dans le cadre de bilan et de prise en charge décidés lors de la réunion de synthèse.

Missions principales : sous l'autorité de la Direction de l'établissement et dans le respect des droits et des libertés de la personne accueillie :

-Vous participez aux missions dédiées à l'équipe de soins.

-Vous assurez un travail de complémentarité dans le cadre du travail d'équipe interdisciplinaire (kinésithérapeutes, psychomotricien, éducateur...).

-Vous participez à l'élaboration du projet personnalisé de l'enfant et avez le souci de la prise en charge globale coordonnée.

-Vous réalisez un bilan neuro moteur dans un contexte d'observation globale où vous évaluez les potentialités de l'enfant. A l'issue du bilan vous formulez des objectifs de soins pour proposer un accompagnement global en kinésithérapie neuro motrice.

-Vous savez développer une écoute attentive et instaurer une relation de confiance avec l'enfant et les personnes qui l'accompagnent.

-Vous proposez un accompagnement familial et avez un rôle d'information et conseil aux usagers et à leur entourage.

-Vous participez aux temps institutionnels dédiés aux réunions, formations, suivi du projet de service.

-Vous êtes en lien avec les partenaires libéraux et pouvez avoir une mission préventive auprès des professionnels de la petite enfance.

Profil recherché :

Diplôme d'Etat de masseur-kinésithérapeute.
Vous êtes en capacité de travailler au sein d'une équipe pluridisciplinaire.
Permis B exigé.

Lettre de motivation et CV à adresser par courrier ou courriel avant le 8 juillet 2022 à :
CAMSP de Montargis-Gien, Madame la Directrice du dispositif « enfants »
13 Rue du port Saint Roch - 45200 MONTARGIS
alice.lacroix@pep45.asso.fr

La SRA QUALIRIS recrute, pour un poste basé à Orléans

1 CHARGE DE MISSION PARAMÉDICAL (H/F) QUALITE DES SOINS / GESTION DES RISQUES ASSOCIES AUX SOINS

Recrutement à 50 % dans le cadre d'une mise à disposition, d'un détachement ou d'un CDD avec la structure juridique de la SRA, sur 12 mois (puis évolution vers CDI)

QUALIRIS Centre-Val de Loire est une association loi 1901. Elle a été désignée Structure Régionale d'Appui à la qualité des soins et à la sécurité des patients (SRA) par l'Agence Régionale de Santé (ARS) Centre - Val de Loire, fin 2018. Qualiris est membre du RREVA (Réseau Régional de Vigilances et d'Appui) et de la FORAP Fédération des SRA). Elle est rattachée au CHR d'Orléans.

Missions principales : Soutenir et promouvoir des démarches qualité / gestion des risques / sécurité des patients / engagement des usagers auprès des professionnels de santé de la région, notamment en secteur libéral.

-Travailler en collaboration avec le médecin à l'accompagnement d'équipes / professionnels de santé à l'analyse des EIGS.

La liste des missions n'a aucun caractère exhaustif, l'association QUALIRIS pourra en confier de nouvelles ou en modifier certaines, pour le bon fonctionnement de son activité, sans que cela soit considéré comme une modification du contrat de travail.

Activités principales :

-Participer en collaboration/ concertation avec l'ensemble de l'équipe à :

-la sensibilisation et la formation des professionnels de santé (notamment en secteur libéral) à la déclaration et à l'analyse des EIAS / EIGS.

-La diffusion de méthodes et outils éprouvés en établissements de santé et/ou médico-sociaux et adaptables au secteur libéral : RMM ou patient traceur ville-hôpital, accompagnement du projet de CREX libéral porté par l'URPS IDEL ...

-Le suivi des déclarations d'EIGS et

l'analyse des EIGS.

-L'accompagnement méthodologique des structures / professionnels dans l'analyse des EIGS : étude des sources d'informations et données, organisation et animations des analyses avec le médecin de la structure, aide à l'élaboration d'un plan d'actions correctives ..

-L'animation de groupes de travail thématiques, temps d'échanges de pratiques, de retours d'expérience.

Liens hiérarchiques et fonctionnels :

Le chargé de mission assure ses fonctions au sein de la SRA sous l'autorité du responsable de la SRA, par délégation du Président de la structure.

Relations et partenaires internes :

La responsable, l'équipe opérationnelle, le conseil d'administration de l'association, les « personnes ressources » auprès de la SRA.

Relations et partenaires externes :

tous professionnels de santé et notamment ceux du secteur libéral (notamment en exercice regroupé type CPTS ou MSP), les réseaux et structures régionales : URPS, conseils de l'ordre, DAC, réseaux de santé ..., l'Agence Régionale de Santé, la FORAP (Fédération des SRA).

Profil recherché :

Qualification : diplôme d'état d'IDE, avec si possible un DU / licence ou master en qualité / gestion des risques, expérience dans la gestion des risques associés aux soins, exercice d'une activité paramédicale.

Connaissance(s) souhaitée(s) :

Concepts et outils de la qualité/ gestion des risques a priori et a posteriori / méthodes récentes d'évaluation des pratiques professionnelles/fonctionnement des structures en exercice regroupé type MSP ou CPTS /Pack Office (Word, Excel, Power Point)

Poste basé à Orléans, télétravail possible, mobilité régionale (permis B indispensable)

Rémunération brute mensuelle : à partir de 950 € brut, selon profil et expérience

Candidature (Lettre de motivation et CV) à transmettre par mail à : GESTION@qualiris-cvdl.fr



D'autres offres sur notre site internet

L'URIOPSS Centre remercie ses partenaires

CRÉDIT MUTUEL, LA BANQUE PARTENAIRE DES ASSOCIATIONS.

Partenaire d'une association sur 3, le Crédit Mutuel vous propose des solutions adaptées à vos besoins

Votre contact : Jean des Vaux au 02 38 77 63 24
jean.mesmindesvaux@creditmutuel.fr

Crédit Mutuel

On construit
mieux son avenir
si on le regarde
en face.

mesquestionspourdemain.fr

 AG2R LA MONDIALE



VOUS ÊTRE UTILE



LES ASSOCIATIONS SOUTIENNENT
DE GRANDES CAUSES
MAIS QUI **SOUTIENNENT** LES ASSOCIATIONS ?

1^{ER} BANQUE DES ASSOCIATIONS

 **CAISSE D'ÉPARGN**
LOIRE-CENTRE

isse d'Épargne et de Prévoyance Loire-Centre, Banque coopérative régie par les articles L. 512-85 et suivants du Code monétaire et financier, société anonyme coopérative à directeur et conseil d'orientation et de surveillance au capital social de 374 039 440 €. Siège social à Orléans, 7 rue d'Escures. RCS Orléans 383.952.47 mEx. Septembre 2017



**L'ASSUREUR DE L'ÉCONOMIE
SOCIALE ET SOLIDAIRE**

Contactez Aline PUVILLAND
Inspecteur commercial

06 37 19 25 93

aline.puvilland@msc-assurance.fr

www.saint-christophe-assurances.fr



ASSOCIATIONS

VOS PROJETS ASSOCIATIFS
NOUS TIENNENT A COEUR



Partenaire de nombreuses associations, **Société Générale s'engage activement dans des domaines très variés** : le sanitaire, le médico-social, l'enseignement privé, le sport. L'ambition de Société Générale est de **vous accompagner dans la durée à travers une relation personnalisée**, en s'appuyant sur des solutions développées par nos filiales.

Votre contact :

Annabelle LAINE CAMPINO

02 38 24 46 16

Annabelle.laine-campino@socgen.com

 **SOCIÉTÉ
GÉNÉRALE**

Disponible sur notre site Internet

Informations départementales

fiche n°111149 : Appel à projets - Inclusion numérique pour l'emploi en Eure-et-Loir
fiche n°111150 : Appel à projets - actions de lutte contre la précarité menstruelle dans l'Indre
fiche n°111151 : Avis de classement de la commission de sélection d'appel à projet sur une structure expérimentale enfance dans le Loir-et-Cher
fiche n°111064 : Séance plénière tenue pour le CDCA du Loiret
fiche n°111078 : Copil 19 mai 2022 du schéma de cohésion sociale du Loiret 2022-2026
fiche n°110917 : Santé mentale : Création de la communauté psychiatrique de territoire préfiguratrice du Cher
fiche n°110918 : Déploiement de l'habitat inclusif en Loir-et-Cher : la Charte départementale est adoptée -
fiche n°110913 : Compte-rendu de la réunion initiée par le Conseil départemental du Loiret sur l'insertion par l'activité économique (IAE) le 26 avril 2022 à Gien
fiche n°110914 : Compte-rendu de la rencontre du 5 mai 2022 de l'Uriopss avec Mme Bergeron, coordinatrice du Service public de l'insertion et de l'emploi (SPIE) du Loiret
fiche n°110860 : Arrêté d'autorisation de création d'un service de réparation pénale en Eure-et-Loir
fiche n°110855 : Point d'étape du schéma départemental de l'autonomie d'Indre-et-Loire
fiche n°110858 : Appel à projet : inclusion numérique en EHPAD dans le Loiret
fiche n°110859 : Appel à projet : inclusion numérique sur le territoire du Loiret
fiche n°110763 : Conseil départemental du Cher : délibération du 04/04/2022 : état des lieux et évolution de la protection de l'enfance
fiche n°110764 : Fixation du GMP 2022 dans le Cher
fiche n°110765 : Conseil départemental du Cher : tarif moyen hébergement 2022
fiche n°110766 : Report de la date de dépôt pour les appels à projets CADA et CAES dans le Cher
fiche n°110760 : Arrêté de composition des membres permanents de la commission de sélection des appels à projets ARS
fiche n°110761 : CD41 - Arrêté de composition de la commission d'appels à projets ARS - CD 41 des membres spécifiques pour une structure d'urgence pour adolescents à problématique complexe
fiche n°110769 : etour sur la réunion Fédérations de l'aide à domicile / Conseil départemental du Loiret du 25 avril 2022,
fiche n°11077 : Positionnement du Conseil départemental du Loiret sur les revalorisations Laforcade et Ségur

Informations régionales

fiche n°111113 : Grands axes du ROB CHRS 2022
fiche n°111154 : Arrêté de composition du CESER CVL du 13/05/2022
fiche n°111081 : ROB des CHRS de la région CVL - campagne budgétaire 2022 -
fiche n°111085 : L'ARS CVL propose une prime d'attractivité pour les sortants des instituts de formation IDE et AS du secteur médico-social
fiche n°111079 : CRSA : composition de la commission permanente et des commissions spécialisées
fiche n°111027 : Appel à projet de la région Centre-Val de Loire pour la mise en place du volet jeunes en rupture du contrat d'engagement jeunes (CEJ)
fiche n°111087 : Pour une économie sociale solidaire et écologique : contribution de la CRESS et de l'UDES au schéma régional de développement économique d'innovation et d'internationalisation 2022-2027
fiche n°110927 : Retour sur le webinaire relatif au décret tertiaire du 10/05/2022 : replay, diaporama et documents ressources
fiche n°110919 : Place des associations du secteur social et médico-social dans le développement des Habitats inclusifs : retour sur le groupe technique animé par l'Uriopss du 2 mai 2022
fiche n°110885 : Compte-rendu du Copil IRRIS 15 mars 2022
fiche n°110951 : Economie Sociale et Solidaire : Vers une nouvelle étape de l'engagement de la Région Centre-Val de Loire pour la vitalité associative
fiche n°110830 : Retour sur la réunion ARS/Fédérations médico-sociales (PA-PH) du 5 mai 2022
fiche n°110831 : Evaluation du PRS 2 : Capgemini rend son rapport
fiche n°110862 : Arrêté du 2 mai 2022 de composition de la CRSA Centre-Val de Loire
fiche n°110856 : Présentation du bilan de l'action menée par l'URIOPSS et le CROS pour la mise en œuvre d'activités physiques adaptées dans les ESSMS
fiche n°110689 : Retours sur la CCPP e-santé du 6 avril 2022
fiche n°110771 : Groupe de travail Uriopss Centre Personnes en difficultés spécifiques - note inter associative

Informations nationales

fiche n°11162 : Nouveau gouvernement : il faut réguler la lucrativité dans le secteur du Grand âge - Communiqué de presse de l'UNIOPSS
fiche n°111069 : Campagne budgétaire des ESSMS PA/PH 2022 - Note de synthèse du réseau Uniopss-Uriopss
fiche n°111008 : Développement durable : mettre en œuvre une démarche RSE : pourquoi et comment ?
fiche n°117071 : Deux études de la DREES sur l'accueil des enfants et des adolescents handicapés dans les ESMS
fiche n°111086 : Circulaire du 11/05/2022 relative au plan de transformation des ESAT
fiche n°110916 : Dotation qualité des SAAD : le décret d'application est paru !
fiche n°110866 : Réforme des CVS et autres formes de participation
fiche n°110920 : Décret du 28 avril 2022 portant diverses mesures d'amélioration de la transparence financière dans la gestion des ESSMS
fiche n°110762 : Revalorisation des métiers de l'humain : l'Uniopss alerte le Premier ministre sur les professionnels oubliés
fiche n°110827 : Evaluation des ESSMS : le nouveau calendrier de mise en œuvre est fixé
fiche n°110863 : Décret no 2022-731 du 27 avril 2022 relatif à la mission de centre de ressources territorial pour personnes âgées et au temps minimum de présence du médecin coordonnateur en établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes
fiche n°110864 : Arrêté du 27 avril 2022 relatif à la mission de centre de ressources territorial pour les personnes âgées
fiche n°110772 : Nouvelle instruction SIAO du 31 mars 2022 -
fiche n°110762 : Revalorisation des métiers de l'humain : l'Uniopss alerte le Premier ministre sur les professionnels oubliés -
fiche n°110774 : Evaluation des ESSMS : mise en œuvre à partir de septembre 2022 -
fiche n°110768 : HAS : nouveau webinaire concernant le nouveau dispositif d'évaluation - Lundi 9 mai 2022,
fiche n°110767 : WEBINAIRE UNIOPSS-URIOPSS "Réforme de l'évaluation" - 8 avril 2022 - Merci de votre participation ! -
fiche n°110773 : Communiqué de l'Anecamp et de la FDCMPP concernant l'évolution réglementaire envisagée par le ministère -

*Fiche technique issue de la base d'information nationale du réseau UNIOPSS-URIOPSS.
Disponible depuis le site de l'URIOPSS Centre :
<http://www.uriopss-centre.fr> - rubrique Expertises, Analyses, Publication*

*Attention : N'oubliez pas de vous munir de votre identifiant et de votre mot de passe.
En cas de difficulté, n'hésitez pas à contacter notre documentaliste/webmaster au
02.38.62.34.39.*



URIOPSS Centre
29 bd Rocheplatte BP 35
45016 Orléans cedex 1
Tél. : 02.38.62.34.39 - Fax : 02.38.81.29.72
uriopss@uriopss-centre.fr
www.uriopss-centre.fr