

VILTAÏS
Monsieur Jacques LAHAYE
Président

29 rue de la Fraternité
03000 MOULINS
à

CHAMBRE RÉGIONALE DES COMPTES
Monsieur Bernard LEJEUNE

Président
124 – 126 boulevard Vivier Merle
CS 23 624
69503 LYON

CHAMBRE RÉGIONALE DES COMPTES AUVERGNE-RHÔNE-ALPES					
P	VP	SG	Greffes	RHF	Sec P
Date arrivées : 25 AVR. 2022					
PS1	PS2	PS3	PS4	PS5	PSA
Finance	DOC	MGX	Chargé COM	Chargé mission	Sec PS

Moulins, le 21 avril 2022

Réf. : IG/YL

Objet : Réponses de Viltais au rapport d'observations définitives de la CRC.

Monsieur le Président,

Par la présente, nous faisons suite à votre courrier datant du 24 mars 2022 ayant pour objet la notification des observations définitives relatives au contrôle des comptes et de la gestion de l'association Viltais.

Nous vous avons déjà pu échanger lors de la période contradictoire au moment de la réception du rapport d'observations provisoires en date du 18 novembre 2021.

Comme stipulé, nous vous communiquons en pièce jointe les éléments de réponses que nous souhaitons porter à votre connaissance et adjoindre au rapport définitif.

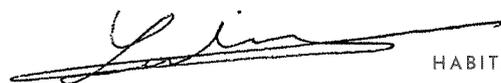
Nous avons appréhendé ce contrôle comme une opportunité d'améliorer nos process, notre fonctionnement, d'autant plus dans le contexte de fort développement que nous conduisons.

Vos recommandations définitives seront prises en compte et permettront de gagner en efficacité. Nous avons d'ores et déjà avancé sur certains dossiers comme vous pourrez le constater à la lecture de notre dossier.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de ma considération distinguée.

Jacques LAHAYE

Président de Viltais



HABITAT
RÉINSERTION
ASILE
RÉFUGIÉS

INSERTION PROFESSIONNELLE
ACTIONS COLLECTIVES



**CHAMBRE RÉGIONALE DES COMPTES
RAPPORT D'OBSERVATIONS DÉFINITIVES**

Communiqué le 24 mars 2022
Exercices 2016 et suivants

REPONSES APORTEES PAR VILTAÏŠ

Vous avez procédé au contrôle des comptes et de la gestion de notre association Viltais pour les exercices 2016 et suivants.

Nous avons appréhendé ce contrôle comme une opportunité d'améliorer nos process, notre fonctionnement, d'autant plus dans un contexte de fort développement. En effet, c'est pour nous l'occasion d'avoir un regard externe, de faire un état des lieux sur plusieurs années à 360° et ainsi de poursuivre notre démarche d'amélioration continue dans une volonté de bonne gestion de l'association.

Comme vous avez pu le souligner lors de nos différents entretiens, notre collaboration (Chambre Régionale des Comptes / Viltais) a été optimale. Notre organisation, avec des services dédiés et spécialisés, a favorisé le recueil des données nécessaires au processus d'examen de la gestion dans les délais impartis.

Vos recommandations définitives seront prises en compte et permettront de gagner en efficacité. Nous avons d'ores et déjà avancé sur certains dossiers.

Nous souhaitons adjoindre au rapport définitif les éléments suivants permettant d'informer de nos avancées et apporter des éclairages relatifs aux points abordés. Nous sommes repartis de notre rapport de réponses aux observations provisoires que nous avons actualisé depuis la phase contradictoire.

SYNTHÈSE

La présentation générale de VILTAÏS tant au niveau des missions, des évolutions, de la diversification des activités que des publics accueillis est conforme à l'existant.

RECOMMANDATIONS

Recommandation n°1 : En ce qui concerne la définition et la formalisation des orientations stratégiques et des outils de pilotage, la partie "2. Pilotage de l'institution et son sous chapitre ; 2.3 Orientations stratégiques", témoignent du travail réalisé pour à la fois, conduire et sécuriser le développement. La formalisation du projet associatif et des axes stratégiques déjà amorcée sera conduite à son terme dans le courant de l'année 2022 ou le premier semestre 2023.

Recommandation n°2 : S'agissant de la situation fiscale de l'association au regard de son assujettissement aux impôts commerciaux : nous rappelons les démarches déjà réalisées en 2011 et 2018 auprès de l'administration fiscale et la stratégie que nous allons mettre en œuvre au regard des observations (chapitre 3 sous chapitre 3.2.2 et les documents en annexe). L'analyse de notre situation fiscale en interne d'abord puis auprès de l'administration fiscale ensuite sera entreprise dès 2022.

Recommandation n°3 : Au titre de la formalisation des orientations et lignes directrices de l'association en matière de gestion des ressources humaines et au titre du déploiement d'un logiciel dédié sur le premier semestre 2022 (voir chapitre 4.2.1).

Recommandation n°4 : Enfin, au titre du plan de formation continue des personnels de l'association conforme au projet associatif, le chapitre 4.4 décrit nos avancées.

- De même, dans ce dossier nous transmettons les éléments d'étape concernant :
 - . la contractualisation relative au CPOM,
 - . la démarche d'évaluation interne et externe qui répond aux obligations nécessaires en l'espèce et la conformité de l'association en la matière,
 - . la gestion des ressources humaines,

témoignant de l'existence d'un travail mené afin de se conformer aux enjeux actuels et défis à venir.

- Sur le plan financier, nous présentons notre procédure liée aux avances permanentes sécurisant ce dispositif et appréhender le descriptif de notre gestion.

Vous trouverez ci-dessous nos réponses à votre rapport d'observations définitives, développées selon le même plan que votre rapport.

1. PRÉSENTATION GÉNÉRALE

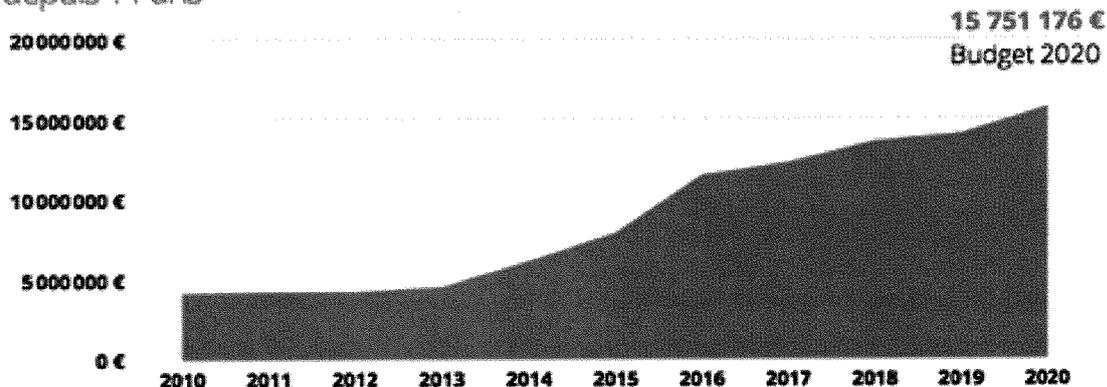
1.1- Les caractéristiques démographiques, économiques et sociales du territoire bourbonnais

Nous n'avons pas d'observation à formuler concernant cette partie.

1.2- Le développement de l'association

Nous notons que « ...durant toutes les dernières années, VILTAÏS a densifié et diversifié ses actions. Son activité s'est ainsi fortement développée et son assise institutionnelle s'est renforcée ».

Evolution du budget
depuis 11 ans



Nous relevons que « ...l'association a tissé des liens privilégiés avec plusieurs acteurs locaux -publics comme privés- intervenant dans le champ social ».

L'association Viltaïs poursuit les engagements inscrits dans son Projet Associatif : (...) *“Elle saisira aussi ses opportunités de croissance externe pour mettre à profit le mouvement et la dynamique ainsi permis afin de réinterroger ses fonctionnements, s'ouvrir à d'autres secteurs d'activités, capitaliser d'autres compétences complémentaires, mettre ses points forts au service d'autres publics et accroître au final son expertise et sa notoriété”* (...).

Nous souhaitons souligner que les choix de développement d'activités sont étudiés collectivement (Cf. 2. Pilotage de l'Institution / liste des différentes instances pour ce faire) et au regard de nos missions, notre raison d'être, notre ADN.

Chaque projet est alors présenté au Bureau puis au Conseil d'Administration.

Il s'agit pour nous, de :

- Participer au développement des territoires d'implantation,
- Faire vivre l'économie sociale et solidaire,
- Responsabiliser et amener chacun à être acteur de sa vie,
- Vivre nos convictions humanistes et philosophiques en participant à l'accueil et à l'intégration de personnes issues de l'immigration.

1.3- L'objet statutaire et le champ d'intervention

Nous relevons que « ...d'autres activités de l'association paraissent atypiques et tout à fait originales : FESTI BD, VRD Igol Expériences, Château de Petit Bois »

Nous avons pris note de vos indications concernant l'objet statutaire et le champ d'intervention, elles seront intégrées aux travaux déjà engagés à ce sujet. Aussi, concernant l'évolution de nos statuts nous souhaitons vous apporter les indications suivantes :

a - Les Statuts

- De nouveaux statuts ont été adoptés le 5 octobre 2021 notamment dans le cadre du renouvellement de l'agrément jeunesse éducation populaire. Cette modification, comme les précédentes, a pour objectif la poursuite du développement de l'Association.

- Comme nous vous l'avons précisé, une réflexion a été menée par les membres du Bureau et un travail a été engagé pour une modification profonde des statuts.

Cela va aller de pair avec l'évolution nécessaire du projet associatif et la création d'un règlement intérieur venant compléter les statuts. Même si nous n'avons pas d'obligations concernant le règlement intérieur, cela nous semble important du fait de la diversité des activités de l'association et de son organisation.

Avant cette étape, nous avons dû engager un travail important pour définir précisément ce qui constitue aujourd'hui notre association Viltais, notre vision, nos engagements, nos valeurs, notre ADN. Cela a permis d'aboutir à la rédaction de nos Fondamentaux et notre Manifeste (Cf. document annexe). Ce dernier a été validé en Bureau, en Conseil d'Administration en octobre 2021 et présenté aux salariés lors de notre Convention salariés du 11 novembre dernier.

- La modification profonde des statuts et la création d'un règlement intérieur vont permettre entre autres :

- . de distinguer l'objet social et les moyens utilisés afin que, ce qui a un caractère prioritaire, et qui guide toutes les actions entreprises, soit bien identifié par rapport aux autres activités qui sont accessoires ;
- . d'avoir des documents actualisés vis-à-vis de notre développement, notre champ d'intervention, notre fonctionnement actuel et de bien définir le but poursuivi par l'association ;
- . d'intégrer l'aspect de représentation géographique des administrateurs sur nos différents territoires d'intervention ;
- . de bien préciser les pouvoirs des différents organes de la gouvernance et, plus généralement, d'adapter les statuts au fonctionnement de l'association.

Le document unique de délégations qui a été finalisé et définitivement approuvé le 9 décembre 2021 servira de repère pour mettre les statuts et les délégations de pouvoirs en cohérence.

. La présentation générale de VILTAÏS tant au niveau des missions, des évolutions, de la diversification des activités que des publics accueillis est conforme à l'existant.

- L'objectif en termes de rétro-planning est que les travaux liés aux Statuts (+ projet associatif et règlement intérieur) soient validés au deuxième semestre 2022.

b - Les activités atypiques et tout à fait originales

Concernant *"les activités atypiques et tout à fait originales"* (ex. Festi BD, VRD Igol Expériences, etc.) nous souhaitons souligner que l'association a toujours été dans la recherche d'innovation par rapport aux services proposés, c'est un de ses points forts et ce qui la caractérise.

Cela est en corrélation avec notre projet associatif : *" (...) Cela pourra conduire l'association à développer des services annexes, au-delà des limites "traditionnelles" du secteur social, inscrits dans la même dynamique associative en faveur de l'insertion et de la réalisation de soi(...)"*.

Notre savoir-faire permet de travailler sur la valorisation et l'insertion socio-professionnelle au travers des supports socio-éducatifs variés et innovants. Dans chacun de ces supports, nous mettons les publics fragilisés en situation d'"agir", de réaliser des ateliers, des projets collectifs qui font une place à chacun, quel que soit

son parcours, et qui permettent de redonner confiance en soi et avancer dans son propre projet personnel. Nous nous inscrivons bien dans le principe de "Croire en Chacun".

1.4- Un déploiement au-delà des limites départementales

Nous notons que « ...la chambre a pu disposer, au cours de l'instruction, d'une documentation étayée et circonstanciée, présentant les différentes activités développées par l'association en décrivant ses nombreux sites d'implantation ».

Concernant le déploiement au-delà des limites départementales, nous souhaitons apporter quelques précisions :

- Le travail social évolue aujourd'hui dans un contexte d'appels d'offre et d'appels à projet (départemental, régional, national), cette logique conduit à de nouvelles stratégies de compétitivité et de positionnement sur les territoires.

Le déploiement concerne prioritairement les pôles Asile et Réfugiés et résulte d'une réelle volonté philosophique d'intervention auprès de ces publics. Nous sommes mobilisés et avons fait preuve d'engagement dans le schéma national d'accueil des Demandeurs d'Asile et d'intégration des Réfugiés et ce parfois à la demande des services de l'Etat désirant diversifier la présence d'opérateurs sur leur territoire. Nous avons apporté nos contributions à la Loi asile et immigration promulguée en 2020 (participation de la direction générale aux réunions initiées par Monsieur Le Premier Ministre en décembre 2017 et janvier 2018).

Encore très récemment, la Direction Générale des Étrangers en France (DGEF), la Direction Interministérielle à l'Accueil et à l'Intégration des Réfugiés (DIAIR) ont pu faire appel à VILTAÏS dans le cadre de la gestion de la crise Ukrainienne mais aussi pour l'opération APAGAN (opérations d'évacuations de ressortissants afghans) et pour des missions de relocalisations depuis la Grèce.

La DGEF nous a aussi démarché dernièrement pour un appel à projet lié à la Réinstallation de publics réfugiés au sein des régions Pays de la Loire et Bretagne. La pertinence de ces opportunités sera étudiée de manière collégiale au regard de nos activités prioritaires et de la cohérence de l'organisation territoriale.

C'est ainsi que nous avons amorcé et poursuivi notre développement géographique.

Tableau - évolution du nombre de départements

Année	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Nombre de départements d'intervention	1	4	10	11	14	19

- En 2017, nous avons modifié les statuts par rapport au déploiement des activités qui vont au-delà des limites départementales (article 2 Objet de l'Association) : « Les activités ne sont pas limitées au seul Département de l'Allier ».

- En 2021, pour conduire cette nouvelle territorialisation nous avons continué à adapter notre organisation par la nomination de chefs de service de territoire et de coordonnateurs de dispositifs afin d'impulser la dynamique locale, renforcer l'identité de VILTAÏS sur chacun des bassins géographiques et disposer d'un interlocuteur privilégié pour les partenaires institutionnels..

(Cf. Annexe - Nouvel organigramme validé en Bureau le 9 déc. 2021 et CA du 12 janv. 2022).

Ce développement est cohérent avec notre organisation et les territoires de développement, comme les activités sont choisies en corrélation avec les objectifs de l'association.

2- LE PILOTAGE DE L'INSTITUTION

Nous notons le *"bon fonctionnement des différentes instances de VILTAÏS"* (Assemblée Générale, Conseil d'Administration, Bureau), elles sont pleinement impliquées dans leurs missions et la répartition des compétences entre ces dernières est bien définie.

Nous souhaitons vous lister l'ensemble des différentes instances de l'association que nous avons mis en place et qui nous permet d'avoir un pilotage efficace.

Elles s'inscrivent dans une logique cohérente de gouvernance et sur un modèle participatif de prises de décisions.

Ces différentes modalités ont la volonté d'ancrer le travail dans une démarche collaborative, participative et d'adhésion collective au projet de l'association.

Instances	Membres et participants	Récurrence	Commentaire
Assemblée Générale	Adhérents Invités : Personnel Représentants usagers Partenaires	1 fois par an	Attention particulière à la mise en valeur de témoignages vivants de personnes accompagnées et partenaires.
Conseil d'Administration	Administrateurs Invités : Personnel Représentant des usagers Experts	Au moins 3 fois par an	Diaporama de présentation et interventions des Directeurs de Pôles
Bureau (Bureau et Réunion technique du Bureau)	Membres du Bureau : . Président . Vice-Président . Trésorier . Secrétaires . Administrateurs référents Invités : DG DGA Assistante de Direction (De manière ponctuelle DDP et fonctions support)	environ toutes les 3 semaines	Chaque membre du Bureau a été nommé référent de pôles d'activités et/ou thématiques. Ils entretiennent ainsi des liens privilégiés avec les Directeurs de pôles et Fonctions Supports. La fréquence bi-mensuelle des réunions de bureau est aussi un indicateur à souligner témoignant d'un travail de synergie collaborative. à chaque Bureau, 15 mn sont consacrée à l'intervention d'un salariés, d'une équipe pour la présentation d'un dispositif.
Comité de Direction (CODIR)	DG DGA Directeurs de Pôles Fonctions Supports	1 fois par semaine	PV de chaque CODIR, instance de régulation hebdomadaire permettant la réactivité, la partage d'informations et l'intelligence collective.
Comité d'Équipe de Direction (EDIR)	DG, DGA, DDP, Fonctions supports, Chef(fe)s de services, Coordinateurs(trices),	Tous les trimestres	Instance participative incluant toutes les parties prenantes pour un échange mutuel et la prise en compte des initiatives de l'ensemble des territoires.

Comité stratégique (COSTRAT)	DG DGA Directeurs de Pôles Fonctions Supports	Tous les 2 mois	Instance de maîtrise et de sécurisation des projets. Il permet une étude du projet sur le plan technique, des ressources humaines, financier, instance du groupe de travail "Stratégie et développement".
Séminaire cadres (SEMCA)	DG, DGA, DDP, Fonctions supports, Chef(fe)s de services, Coordinateurs(trices),	1 fois par an	Moment fort de la cohésion d'équipe, de la définition de la stratégie, travail autour des enjeux.
Comité de gestion de crise	DG DGA Directeurs de Pôles Fonctions Supports	en fonction des besoins	(ex crise COVID 19, mise en oeuvre d'un dispositif exceptionnel : les membres du CODIR se sont réunis tous les jours pendant 4 semaines) lors du 1er confinement.
Réunion du Personnel	Tout le personnel et membres du bureau	2 fois par an	Présentation des actualités, temps de remerciement des équipes, présentation des nouveaux arrivants, présentation sous forme de vidéos des dispositifs.
Convention salariés	Tout le personnel et membres du bureau	Tous les 2 ans	Moment fédérateur de l'appartenance collective, rétrospective, cap sur les 3 prochaines années, présence d'un grand témoin.
Délégations (entre N et N+1)	Direction Fonction Support Collaborateur	Toutes les semaines	Faits marquants Faits à venir Rappel des échéances
Réunion d'équipes	Direction Collaborateur	Toutes les semaines	Actualités Point sur les situation usagers Thématique démarche qualité, recommandation des bonnes pratiques

De plus, pour mener à bien ses missions et les sécuriser, VILTAÏS s'appuie sur son/ses :

- Expert comptable,
- Commissaires aux Comptes,
- Fédérations et Têtes de réseaux :
 - . Union Nationale et Régionale Habitat Jeunes,
 - . Fédération des Acteurs de la Solidarité,
 - . Fédération des Associations et Acteurs pour la Promotion et l'Insertion par le logement,
 - . Chambre Régionale de l'Économie Sociale et Solidaire,
 - . Association Nationale de la Performance Sociale du Sport,
 - . Réseau Apogées et Unader
 - . etc...
- Experts et consultants selon les dossiers thématiques.

Pour asseoir également son expertise et ses labels qualité, l'association VILTAÏS dispose de différents agréments (Cf. en annexe) :

- Jeunesse et Education Populaire (JEP, obtenu en 2021)
- Entreprise Solidaire d'Utilité Sociale (ESUS, obtenu en 2021)
- Agrément Intermédiation Locative et Gestion Locative Sociale (ILGLS obtenu en 2018 - 2019)
- Agrément Ingénierie Sociale, Financière et Technique (ISFT obtenu en 2018 - 2019)

2.1- La gouvernance

Nous avons pris en compte vos observations concernant la Gouvernance de l'association, elles seront intégrées aux travaux déjà engagés à ce sujet. Aussi, nous souhaitons vous apporter les précisions suivantes :

- La Gouvernance associative et l'exercice des responsabilités est un des chantiers engagé par les membres du Bureau.

En effet, celui-ci a initié un travail avec un consultant extérieur dès 2007 à la première fusion avec l'association ABHRS qui s'est poursuivi en 2011-2012 et réactivé en 2016.

La note de cadrage sur les contours de la gouvernance développait notamment les points suivants :

. *"Les enjeux de la gouvernance à Viltàis*

Le développement de l'organisation et l'évolution des relations entre son Président et le Directeur Général appellent, en développement des travaux engagés en 2007 sur le projet associatif, à (re)fonder des principes de gouvernance forts, en mesure de garantir les conditions de l'équilibre interne, de la pérennité de l'organisation et la poursuite durable du développement.

Pour Viltàis, les enjeux structurants tournent aujourd'hui autour de différentes dimensions, qui sont à analyser et articuler au mieux, dans l'intérêt des parties.

. *L'association, son positionnement, son ancrage, son devenir et ses priorités en terme de développement*

. *L'association, son identité, ses valeurs, sa culture et la communication institutionnelle.*

. *Ses instances de gouvernance.*

. *Ses relations avec les partenaires et les coopérations établies".*

La refonte en profondeur des statuts de l'association permettra de sécuriser la répartition des pouvoirs entre les différentes instances et entre les dirigeants bénévoles et les salariés.

2.1.1- L'assemblée générale

Nous relevons que *«...durant la période sous revue, l'AG s'est réunie une fois / an ... il ressort de la consultation des PV que l'instance a exercé les attributions qui lui ont été conférées »*

Nous avons bien pris en compte vos indications concernant la clarification des pouvoirs, elles feront l'objet d'une réflexion lors des travaux déjà engagés sur la Gouvernance associative.

Nous souhaitons vous apporter quelques précisions complémentaires :

- Concernant la mention *... "l'instance a exercé des attributions qui ne lui sont pas expressément dévolues par les statuts..."* : Certaines décisions importantes ont été votées en Conseil d'Administration puis en Assemblée générale sans que cela soit une obligation statutaire en effet, mais elles ont été présentées dans une démarche de transparence avec l'ensemble des parties prenantes et avec une volonté de partage des informations marquantes.

De plus, nous avons pu échanger avec les commissaires aux comptes qui avaient pu nous faire part de suggestions quant aux points intéressants à mettre à l'ordre du jour des assemblées générales dans un objectif de performance de la gouvernance associative. L'ordre du jour de l'Assemblée Générale est validé en Conseil d'Administration.

Suite à vos observations, nous respecterons la répartition des pouvoirs : les décisions relevant du conseil d'administration seront portées à la connaissance de l'assemblée générale sans donner lieu à un vote lorsque celui-ci n'est pas prévu par les statuts.

- Nous menons un travail collégial autour de l'organisation des assemblées générales afin de dynamiser ces dernières et mettre en avant des témoignages vivants des partenaires et personnes accompagnées. Ainsi, lors de l'assemblée générale du 30 juin 2021 ont pu apporter leur retour d'expériences les personnes suivantes:



Alain REGNIER

Partenaire - Pôle Réfugiés

Préfet, Délégué Interministériel chargé de l'Accueil et de l'Intégration des Réfugiés (DIAIR)



Pascal GUEMENE

Partenaire - ACI L'Aménagerie & Co

Directeur Design et Technique
Groupe Accor - Greet hôtel



Ludo COSTE

Partenaire - Pôle Réfugiés (Centre de transit)

Maire de Chârost



Laurence SUCHET

Salariée

Insertion Professionnelle - ACI L'Aménagerie & Co



Hassan ISSAKH ANNOUR

Usager

Pôle Réfugiés

Esquis - Accueil & accompagnement des réfugiés



Laurine LEPINEUX

Salariée

Conseillère en économie sociale et familiale
Pôle Réinsertion - Maraude



Pascal BRICE

Partenaire

Président de la Fédération des Acteurs de la Solidarité (FAS)



Emilie MOUSNY

Salariée

Intervenante sociale
Pôle habitat - Socio-éducatif, Résidence @nima



Yousif HUSSEIN AZIZ

Usager

Pôle Asile

Cada Equinoxe



Elisabeth BIONDI

Salariée

Directrice de Pôle par intérim
Pôle Insertion Professionnelle

2.1.2- Le conseil d'administration

Nous notons que « ... le CA s'est réuni 3 à 4 fois / an conformément aux prescriptions statutaires, la consultation des PV permet de constater que sur la période l'instance a agi dans le respect des compétences qui lui ont été attribuées dans les statuts... »

Nous menons un travail sur le renforcement du Conseil d'Administration afin de coopter de nouveaux administrateurs. Le renouvellement est un enjeu fort compte tenu du vieillissement des participants et la nécessité d'être entourés de nouvelles compétences.

Le souhait est aussi de mobiliser des représentants des nouveaux territoires dans une logique de correspondants et de relai des nouvelles synergies créées.

Notre plan stratégique intégrera cet objectif.

2.2- La direction et l'organisation des services

Nous notons que les subdélégations des Directeurs de Pôle sont conformes « ...le directeur général a précisé au cours de l'instruction que l'étendue des délégations consenties à chaque directeur de pôle fait l'objet d'un document précis et circonstancié. Ce point a été vérifié et conforté à l'examen des dossiers individuels du personnel ».

Nous avons bien pris note de vos observations concernant la direction et l'organisation des services. Nous souhaitons apporter les précisions suivantes :

a - Pouvoirs de chacun et processus de contrôle

. Concernant la signature par le Directeur général (Yannick LUCOT) du contrat de la Directrice générale adjointe (Juliette LUCOT, titulaire d'un master 2 en management des établissements sociaux et medico-sociaux), cet acte est la résultante de la validation de l'organigramme en Bureau le 21.03.2018 puis en Conseil d'administration et en Assemblée générale le 4 juillet 2018. Nous tenons bien évidemment compte de votre recommandation pour l'avenir.

L'évolution des pouvoirs du Directeur général ont été actés par le Président, le Bureau dans un souci de bon fonctionnement de l'association en lien au développement de celle-ci. Les pouvoirs du Directeur général permettent à l'association d'être très réactive dans son fonctionnement lorsque cela est nécessaire. Des procédures de contrôle sont mises en place afin d'écartier les risques. Le Directeur général rend compte régulièrement au Président et les comptes-rendus détaillés du Bureau permettent de voir la transparence des décisions prises aux plans organisationnel, financier et budgétaire.

Sur vos préconisations, les démarches concernant le Document Unique de Délégation (Cf. documents en annexe) qui était en cours de réalisation lors de votre contrôle a été validé en Bureau le 9.12.2021. Vous le retrouverez en pièce jointe.

b - Volonté de faire évoluer, structurer l'organisation en corrélation avec son développement

- Dans une logique de développement, qui a pris de l'ampleur avec les fusions/absorptions, et soucieux de faire suivre notre organisation pour faciliter ce développement, nous avons mis l'accent depuis 2014/2015 sur la structuration continue de notre organigramme. (Extrait du PV Bureau 20.01.2015 : "(...) *Un travail est en cours pour structurer davantage Viltais avec, entre autres, la mise en place de cadres intermédiaires (...).*") L'association, de manière concomitante à son développement et à son implantation géographique, a structuré son organigramme.

- En 2018, nous sommes passés à la création des 5 pôles d'activité "métier". Nous nous sommes dotés de compétences supplémentaires et avons renforcé nos fonctions supports avec la nomination d'un responsable Maintenance et Surveillants de Nuit et d'un Directeur Administratif et Financier. Nous renforçons également l'équipe dirigeante avec la nomination de Directeurs de Pôles et d'une Directrice Générale Adjointe.

- En octobre 2021, des chefs de services territoriaux ont été nommés afin de rendre plus efficace l'action sur les sites satellites.

Ci-dessous sont présentées les différentes slides de la mise en œuvre de l'organisation rénovée (contexte, objectifs, missions) et réflexions qui ont permis cet aboutissement.

Elles ont été présentées aux équipes Dirigeantes et opérationnelles le 29 juin 2021.

Organisation rénovée Contexte



■ Développement fort :

- 17 départements d'action : AURA (03/38/63), BFC (21/58/71/89), CVDL (18/36/37/41/45), N-A (16/17/19/23/86)
- Diversification des thématiques dans le développement géographique : Réfugiés/Asile/Réinsertion/Insertion Professionnelle

Organisation rénovée

Objectifs



- **Redonner la fonction d'interface entre la direction et le terrain aux cadres intermédiaires**
- **Renforcer la transversalité et le travail d'équipe dans les territoires**
- **Harmoniser les missions aux fonctions**
- **Créer un interlocuteur unique d'entrée pour les partenaires et les financeurs sur un territoire**
- **Maintenir le pilotage global thématique**
 - Reconnaissance des financeurs
 - Expertise approfondie

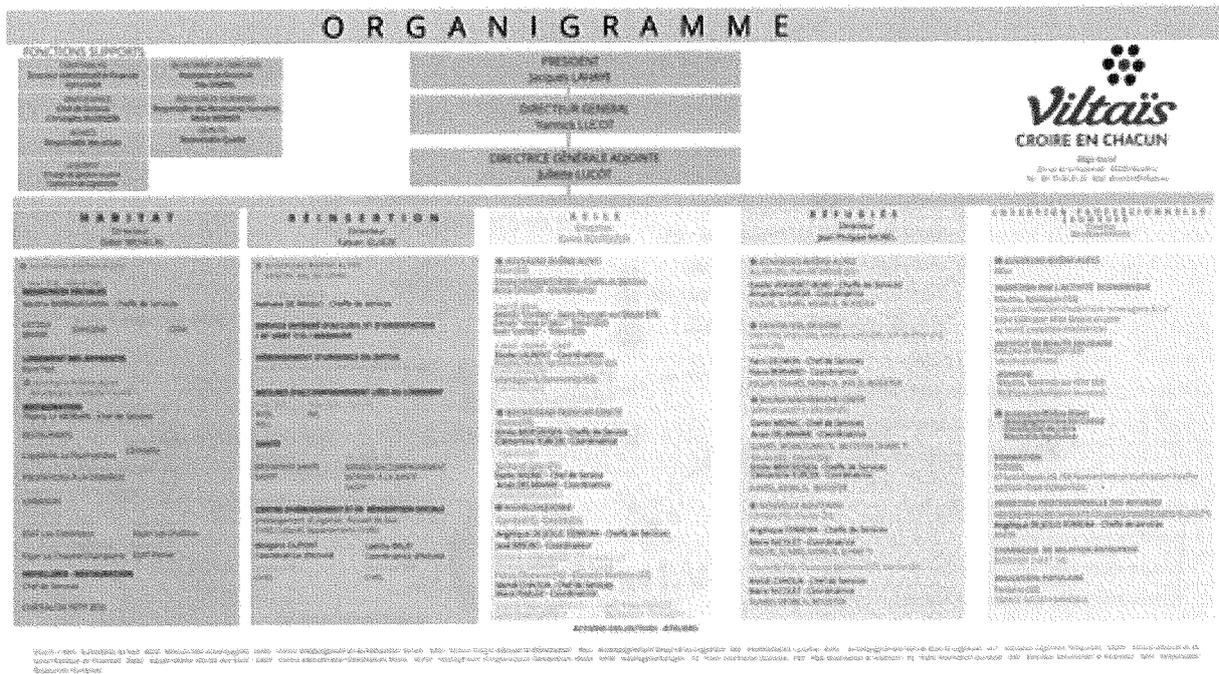
Organisation rénovée

Les missions



- **Directeurs de Pôles**
 - Gestion de projet macro : budget, finances, RHI, stratégie
 - Interlocuteurs des instances régionales et nationales : co-représentation selon les sujets au niveau départemental avec les COS
- **Chefs de services**
 - Gestion de projet territorial : management, projet, qualité
 - Interlocuteurs des instances locales et départementales et sur délégation régionales ou nationales
- **Coordinateur d'Activités**
 - Gestion de projet micro : conseil technique, qualité, procédures, harmonisation des pratiques
 - Interlocuteurs des instances locales et sur délégation départementales, régionales, nationales
- **Équipes opérationnelles**
 - Centrées sur leurs missions
 - Travail en équipe pluri-compétentes
 - Interlocuteurs opérationnels des instances locales

Cette étape a donné lieu à une actualisation de l'organigramme général, décliné par territoire et par pôles d'activités. Un nouvel Organigramme a été adopté par le Bureau le 9.12.2021 et le Conseil d'Administration le 12.1.22.



2.3- L'absence d'orientations stratégiques

Nous avons bien pris note de vos observations concernant le plan stratégique et souhaitons apporter les informations suivantes qui démontrent que les orientations stratégiques et le projet associatif, s'ils n'ont pas encore été totalement finalisés pour l'un et totalement actualisés pour l'autre à ce jour, ont fait l'objet de travaux importants. Ces outils existent bien et servent de référence pour toutes les prises de décisions.

Les documents et travaux existants, sont dans un ordre chronologique, les suivants :

- Le Projet associatif de 2008

. Il est le résultat d'une réflexion collective sur ce que souhaitaient réaliser les membres de l'association et sur la manière dont ils voulaient le faire, compte tenu de la situation de Viltàis. Il date de 2008 et a été volontairement rédigé de manière large sans périodicité afin de favoriser le développement de l'association.

- Une volonté de retravailler le Projet associatif en 2016

Une démarche globale amorcée en 2016 et qui a nécessité plusieurs étapes en amont, entre autres, une réflexion prospective sur ce qu'est Viltàis (sa vocation, ses missions, ses objectifs).

. Le Bureau a conscience de la nécessité de retravailler ce projet associatif comme nous vous l'avons indiqué. Il a ré-amorcé en 2016 un travail relatif à la gouvernance associative et au cadrage des perspectives de croissance.

Cette réflexion s'appuie sur les axes énoncés dans le projet associatif dans la volonté affirmée de se développer de manière maîtrisée au regard des missions via :

- . une croissance interne ;
- . une croissance externe par rapprochement, fusion/absorption
- . un développement d'activités hors territoire historique d'implantation

Une réflexion est portée également sur la coopération.

Voici le schéma synthétique de la réflexion qui avait été menée en 2016 donnant les axes d'étude des opportunités de développement.

2- Notre boussole pour rechercher ou étudier les perspectives de développement ...

Etudier collectivement les perspectives de développement... au regard de nos missions et de nos points d'attention



Par ailleurs, la direction s'est engagée dans cette lignée à décliner le travail de stratégie et développement dans le cadre de comités stratégiques et la réalisation de feuilles de route par pôle d'activités (cf. Document annexe) donnant une vision, des objectifs et fixant le CAP des deux prochaines années.

De manière collective, la stratégie est développée et aussi travaillée lors des conventions salariés organisées tous les 2 ans, l'occasion de dresser la rétrospective et de se projeter sur les deux prochaines années. Ce travail donne du sens au développement, valorise les initiatives des territoires et assure la lisibilité de l'activité dans sa globalité.

Lors de la Convention salariés de 2016, dix groupes ont travaillé sur projets à venir. Voici la synthèse des productions réalisées:

Convention 2016 : Cap 2018

- . Pérenniser les missions, services, les emplois ; trouver d'autres sources de financement pour plus de liberté et accueillir tous publics dans le besoin ;
- . Festival inter services : utiliser les savoirs de chacun, multi-ateliers (cuisine, sport, ...), les résidents étant acteurs ;
- . Promouvoir nos actions et communiquer en mettant l'accent sur le hors Moulins et en actualisant et faisant vivre le site internet ;
- . Créer un service communication et recherche partenariat ;
- . Développer les activités collectives en optimisant le partenariat : création de Teams sportifs, développer les ateliers à Varennes Commeny et Montluçon ;
- . Développement du projet Joséphine dans d'autres villes ;
- . Améliorer la communication inter-service et dans les services ;
- . Ateliers intergénérationnels, interculturels (pour rompre l'isolement) ;
- . Développer des partenariats (pour plus de fluidité, connaissance avec d'autres associations, réseau à mutualiser pour tous les services: formation, santé, ...) ;
- . Favoriser l'épanouissement personnel des usagers (ferme, animaux, musique, sports...) pour un meilleur bien être ;

- . S'ouvrir sur le handicap autre que social ;
- . Maraîchage solidaire ;
- . Création d'une structure d'accueil et de départ sur la mobilité internationale pour l'ensemble des services de Viltais (Service Volontaire Européen) ;
- . Création d'un centre de formation agréé pour reconversion professionnelle pour l'obtention d'un diplôme ou équivalence ;
- . Création d'un réseau social Viltais interne avec partage de toutes les informations (nouveaux collègues, évènements à venir et détail des services) ;
- . Création chantiers d'insertions, association intermédiaire dans le secteur de la restauration ;
- . Développement de Viltais au niveau régional ;
- . Améliorer la qualité d'accueil des femmes et enfants (accueil des enfants dans un lieu destiné, suivi médical, ...)
- . Avoir + de temps de psychologue ;
- . Développer des services d'hébergement pour les personnes qui sortent de CADA avec statuts de réfugiés ;
- . Favoriser l'épanouissement personnel des usagers (ferme, animaux, musique spot) pour un meilleur bien être.

De la même manière, en 2018, 10 groupes de travail, sous forme d'atelier, ont pu dresser les objectifs "Cap 2020".

Voici de manière synthétique la restitution de ces travaux:

Convention 2018 : Cap 2020

- Consolider ses fondations ;
- S'ouvrir au secteur du Handicap ;
- Garder du sens à nos engagements ;
- Pérenniser l'existant, poursuivre le développement en assurant une meilleure qualité ;
- Travail sur le bien-être psychique tant des équipes que de l'usager ;
- Développement « « Il faut toujours viser la lune, car même en cas d'échec, on atterrit dans les étoiles » Oscar WILDE ;
- Pérenniser les services et les emplois (2) ;
- CDD d'aujourd'hui, CDI de demain ;
- Rester vivant en sérénité ;
- Grandir / Diversification".

Convention 2021 : Prospectives à 3 à 5 ans

Lors de la convention 2021, le document "Prospectives à 3-5 ans" a été présenté et résulte de groupes de travail engagés depuis 2020 dans différentes thématiques :

- Formation initiale des salariés
- Logiciel de gestion de temps Kelio
- Qualité de vie au travail
- Charte télétravail
- Accueil des nouveaux salariés
- Opération "Vie ma vie"
- Entretien annuel d'évaluation
- Procédures de recrutements
- Démarche qualité
- Eco responsabilité
- Stratégie et développement
- Communication interne et externe

- Liens fonctions supports et coeurs de métier
- Logiciels métiers
- Harmonisation des process
- Bilan de la crise sanitaire
- Actions collectives et ateliers
- Binômes de travail

Ce document a été adopté en bureau le 27 octobre 2021 et puis en CA ce 12 janvier 2022 (en pièce jointe la délibération du CA du 12 janvier 2022).

Vision, Prospective 3/5 ans - Être acteur de son Avenir !

ENTREPRENDRE ET PERENISER

- Être un acteur majeur de l'ESS
- Créer et pérenniser des activités en réponse aux besoins sociaux
- Conserver notre fibre entrepreneuriale à impact
- Intégrer des dispositifs à haut potentiel, s'ouvrir à de nouvelles opportunités
- Elaborer des tableaux de bord performants et adaptés
- Être pro-actif, proposer dans les territoires d'intervention, un panel d'offres au regard des besoins (de manière pertinente et impactante)
- Favoriser et consolider les partenariats, les mécénats
- Conduire la transition vers les CPOM
- Réflexion sur la question de la Fiscalité

Vision, Prospective 3/5 ans - Être acteur de son Avenir !

POLITIQUE RH POSITIVE ET VOLONTARISTE

- Acquérir de nouvelles compétences (ex : Communication, Informatique, Achats, Maîtrise d'ouvrage, Qualité)
- Favoriser l'intégration des nouveaux collaborateurs, l'engagement et l'innovation des équipes
- Formaliser le plan de développement des compétences
- Développer la démarche de bien être et QVT (Qualité de Vie au Travail)

Vision, Prospective 3/5 ans - Être acteur de son Avenir !

REUSSIR LES TRANSITIONS NUMERIQUES, ÉCOLOGIQUES ET SOCIALES

- S'impliquer dans le développement durable transversal (circuits courts restauration ; circuits courts vers l'emploi)
- S'impliquer dans la transition écologique : Permaculture, ...
- S'impliquer dans l'Economie circulaire
- Promouvoir une intégration éthique et responsable
- S'impliquer dans une transition numérique : systèmes d'informations performants ; lutter contre la fracture numérique
- Être exemplaire dans la gestion de nos déchets

Vision, Prospective 3/5 ans - Être acteur de son Avenir !

COMMUNIQUER – VALORISER

- Promouvoir notre modèle avec des reconnaissances nationales et internationales,
- Valoriser l'impact de nos projets : utilité sociale, économique, environnemental
- Consolider le travail de la stratégie de communication

Vision, Prospective 3/5 ans - Être acteur de son Avenir !

DEMARCHE QUALITE

- Etablir un plan d'action prévention
- Formaliser et harmoniser les procédures
- Obtenir l'agrément ESUS (Entreprise Solidaire d'Utilité Sociale), une norme qualité

L'association VILTAÏS a connu un fort développement ces dernières années, ses sources de financement sont diversifiées allant de la dotation globale de financement, à la convention d'objectifs en passant par les fonds européens ou par les appels à projet.

VILTAÏS s'appuie sur des supports et activités spécifiques, son modèle est original tant dans son intervention que dans son modèle économique.

L'association enregistre une forte dynamique au niveau des projets, dispositifs mis en œuvre. VILTAÏS a pu à la fois entreprendre une démarche volontariste de développement et répondre aux sollicitations des pouvoirs publics (création du CAO de Varennes, du CAOMI de Blomard, du centre COVID malade non grave de Challuy, dispositif d'Hébergement d'Urgence de Guéret etc...).

VILTAÏS, face à cette croissance rapide, a su poser les bases d'une réflexion, d'un cadrage avec l'ensemble des parties prenantes (collaborateurs, équipe de direction, membres du bureau et du CA) afin d'allier une démarche gestionnaire et visionnaire.

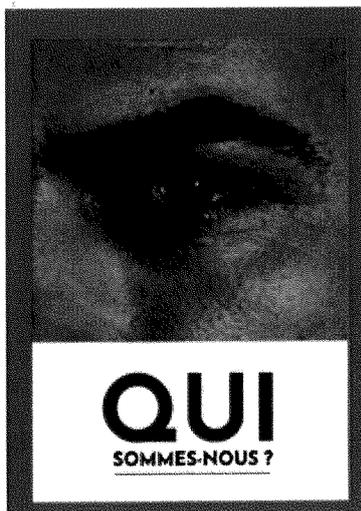
Ce travail d'innovation et de recherche de la performance a été récompensé par:

- diverses reconnaissances présidentielles, ministérielles et préfectorales (Président de la République à l'occasion du 14 juillet 2020, Ministère de l'Intérieur, de la Ville, de la Jeunesse et des Sports, Ministère de la Culture, Secrétariat d'Etat Chargée de la Jeunesse et de la Vie Associative, Haut Commissariat aux Solidarités Actives contre la pauvreté),
- des distinctions (Prix de l'ESS, Lauréat national des meilleures initiatives d'insertion par le sport, vainqueur de la Coupe du Monde d'Endurance, Impact 2024, France Relance, BD 2020 année nationale),
- des relais médiatiques (reportage France 2 "*L'insertion est un sport d'Endurance*", retransmissions des épreuves du Championnat du Monde d'Endurance sur l'Equipe 21, participation du pilote Viltàis, Xavier De Soultrait à 7 Dakar, interview sur France Inter "*Carnet de campagne*"...),

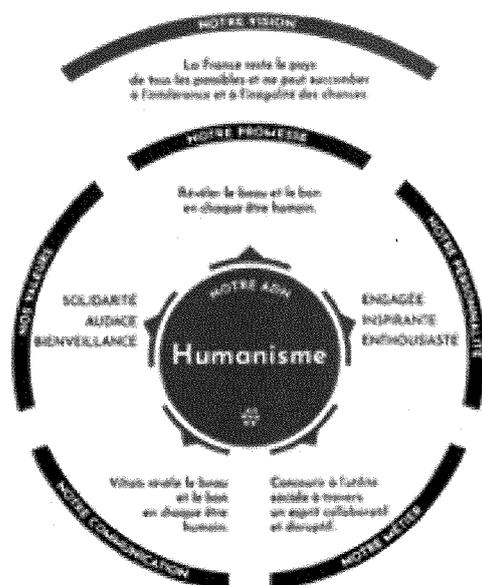
Le document de prospective 3 à 5 ans vient apporter le support cadre au développement de VILTAÏS en termes d'enjeux, d'objectifs et d'opportunités.

- Convention 2021 : Définition de la stratégie de communication et création de nouveaux outils de communication

De même, un groupe de travail composé de membres du bureau, de la direction, de collaborateurs et de partenaires, accompagnés de consultants extérieurs a redéfini la stratégie de communication au cours de l'année 2021. Les productions ont été présentées lors de la convention salariés de novembre 2021 (Manifeste, nouveau logo...). Ces principes fondateurs guident l'action et ramènent à l'essence de ce qu'est VILTAÏS. Cela a fait l'objet de validation par le Bureau et le Conseil d'Administration le 27 octobre 2021.



NOS FONDAMENTAUX



NOTRE MANIFESTE

Comment nous nous racontons aujourd'hui et demain

La solidarité, pour ensemble aller plus loin.
Nous prenons soin de ceux qui en ont besoin.
Créateurs de liens, nous permettons à chacune et chacun de trouver sa place.

L'audace, pour se libérer du conformisme.
Nous refusons l'intolérance et les inégalités. Nous ouvrons chaque jour pour révéler le bon et le beau en chaque être humain.
Cultivant la confiance, nous offrons un accompagnement personnalisé pour permettre une insertion sociale durable.

La bienveillance, pour une nouvelle trajectoire de vie.
Face aux détresses, nous sommes un refuge vital.
En révélant le meilleur, nous renforçons le désir d'un nouveau départ.

Nous sommes engagés : nous défendons l'égalité des chances et le respect de la personne. En activant les leviers nécessaires à l'émancipation, nous favorisons l'émergence de nouveaux citoyens.

Nous sommes inspirants : nous stimulons les nouveaux élans.
Notre expérience et notre exemple nourrissent l'imagination et l'innovation pour la création d'un monde meilleur.

Nous sommes enthousiastes : l'espoir nous fait vibrer.
Résolument optimistes, nous connaissons la valeur des petites victoires et célébrons les plus grandes.
Nous sommes heureux de rendre possible l'épanouissement de tous.



Cette matière produite sera utilisée dans le cadre de la redéfinition du projet associatif et constitue le socle d'adhésion et d'identification aux valeurs portées par VILTAÏS.

Au regard de ces éléments, l'association VILTAÏS a travaillé sur sa vision prospective depuis plusieurs années en s'attachant à mobiliser l'ensemble des parties prenantes.

Elle a structuré un document support socle clair et synthétique présenté aux collaborateurs lors de la convention salariés de novembre dernier.

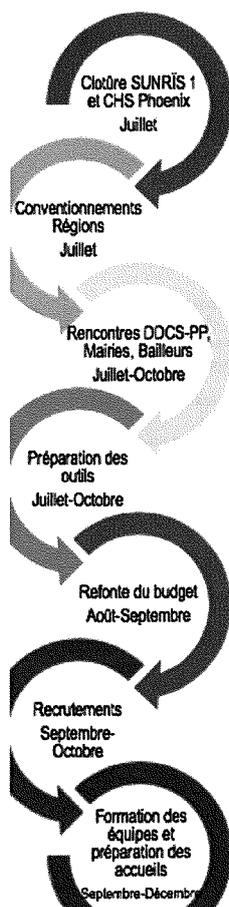
2.4- Les outils de pilotages

Nous notons que « ...l'association a élaboré de nombreux tableaux de bord dans le but de suivre ses diverses activités, tout au long de l'année » et que « ...ces différents documents de suivi permettent ainsi aux dirigeants de disposer d'informations pertinentes concernant tant le fonctionnement que la situation de l'association, à même d'éclairer leurs décisions en matière de pilotage de l'entité ».

Les directeurs de pôle, fonctions supports et chefs de services co-construisent leur feuille de route favorisant l'atteinte des objectifs et la définition des moyens.

Échantillons de feuilles de route des pôles d'activités :

Feuille de route 2nd semestre 2020 – Pôle Réfugiés



	RST 2016-2019	RST 2020	BOOSTER 03	Autres
Finances et Conventions	Préparation du bilan FAMI SUNRIS 1 31/07/2020	Obtention des conventions 2020 et réponse quant aux AAP 2021 31/07/2020	Rapport BOOSTER 2019 (CERFA) 30/08/2020	Bilan CHS Phoenix 31/08/2020
	Suivi des avenants aux conventions : nombre de personnes, 5%, prolongations 6 mois, prolongations COVID - SUNRIS 2.0 et ESQUIS 31/07/2020 Rappports annuels SUNRIS 2.0 et ESQUIS 15/11/2020	Mesure de l'impact COVID et recherche de subventions anticipées et/ou complémentaires 31/07/2020 Refonte du budget avec les nouvelles conventions 31/08/2020	Négociation avenant à la convention COALLIA 31/07/2020 Suivi budgétaire après bilan du 1 ^{er} semestre 2020 31/08/2020 Rapport annuel BOOSTER FAMI 15/11/2020	
	Préparation des budgets 2021			30/09/2020
Ressources Humaines	EAE EVB+AF 31/07/2020 Équilibrage des RH en fonction des nouvelles conventions et du bilan du 1 ^{er} semestre 2020 31/08/2020	Plan de recrutement daté 31/08/2020 Recrutements 30/09/2020 Intégration (accueil, formation) 31/10/2020	Gestion des RH de l'équipe à 3 ETP jusqu'au 31/12/20 30/08/2020 EAE VM+AC 31/07/2020	Lancement des VAE JPM, AF, AC 31/12/2020
Développement		Convention de consortium EPV N-A 31/07/2020 Nouveaux points avec chaque région et chaque département quant au déploiement des programmes 31/08/2020 Montage des Centres de Transit 31/08/2020 Rencontres avec les Maires sélectionnés 30/09/2020 Consensus avec les opérateurs sur les plannings d'accueil 30/09/2020 Lancement des COPIE Locaux 30/11/2020	Création d'un outil de communication sur les résultats de BOOSTER, en vue d'une promotion pour prendre le marché à Forum 31/10/2020 Travail sur les AAP FAMI 2021-2027 31/12/2020	Sélection d'un logiciel Qualité et planification du déploiement 15/10/2020 Proposition de projets d'exploitation du Château du Yvray hors saison 30/08/2020 Participation à des groupes de travail nationaux Préparer la JMR 2021 Veille AAP BPI Continu
Suivi des actions en cours	Rapports ILGLS 30/08/2020 Booster les accompagnements vers l'emploi et la formation ; faire une plénière dédiée avec les projets professionnels et le pôle Insertion Professionnelle 31/07/2020	Mise à jour des outils contractuels et de suivi des BPI et lancement de BREDEA 31/08/2020 Politique d'achats (chargé des achats) 31/08/2020 Captation des 1 ^{er} logements (chargé commercial immobilier) 15/10/2020	Booster les accompagnements vers l'emploi et la formation ; faire une plénière dédiée avec les projets professionnels et le pôle Insertion Professionnelle 31/07/2020	Suivi des actions SEMCA (EAE, outils de communication) 30/09/2020
	Suivi et relance de la démarche qualité			Continu
	Valorisation des méthodes et résultats			Continu

RÉINSERTION - FEUILLE DE ROUTE

- Maintenir le "moral" et la motivation des équipes déjà très sollicitées durant la crise COVID19, afin de ne pas baisser la vigilance dans les établissements et de poursuivre les accompagnements (30 places HU DIFFUS ont été créées durant la crise). Des groupes d'expression des 2 CHRS sont prévus en novembre animés par une psychologue de la Fédération des Acteurs Sociaux. La fédération a obtenu des crédits pour mener ces opérations dans les différentes structures d'Auvergne Rhône Alpes.
- Assurer la pérennité de nos actions : accueils de jour, maraudes, HU diffus, qui sont des services sous subvention annuelle et qui sont stratégiques pour le déploiement du Logement d'Abord.
- Poursuivre le suivi budgétaire des établissements et des services, certaines procédures ont bénéficié de reports, d'autres non, l'année a été chargée et nous devons fournir les budgets prévisionnels au 31 octobre.
- Mise en oeuvre du "Logement d'Abord" avec le lancement du projet Allez Up -retenu dans le cadre de la Stratégie de Lutte contre la Pauvreté- qui est un service unique d'accompagnement vers la réinsertion unifiant le SIAO 115 les ADJ et les maraudes, avec pour objectif d'accoler les parcours d'accès au logement (de la rue au logement) par la création notamment d'équipes mobiles de travailleurs sociaux. Cette mise en oeuvre passe par le renforcement de nos équipes. Sollicitation des bailleurs sur l'AMI pour devenir territoires de mise en oeuvre accélérée du Logement d'Abord, travail en cours pour restitution au 9 octobre. Participation active aux groupes de travail de la FAS sur le CHRS Hors les Murs.

RÉINSERTION - AAP, AO, AUTRES

- Obtenir le renouvellement de certains marchés/conventions : AAP SIAO 03 qui devrait paraître sous peu avec tout l'enjeu que cela représente (nous étions à la création en 2010), AAP ASLL du département qui représente un marché de 3 ans là aussi stratégique par son inscription dans la politique du Logement d'Abord.
- Obtenir le dispositif des **Appartements de Coordination Thérapeutique**, financement ARS, réponse à l'AAP déposée pour la création sur Moulins de 4 places adjointes au CHRS de Moulins. Suivi médico-social, Création d'un établissement supplémentaire pour une durée de 15 ans sous DGF.
- Dossier **SIAO 23** toujours en attente de réponse.
- Poursuite du travail d'implantation de la **Pension de Famille à Joigny (89)**, nouvelle rencontre avec le Maire le 8 octobre.

2.5- Conclusions sur le pilotage de l'institution

Nous notons que « ...concomitamment au développement et à la diversification de son activité, l'association a fait évoluer sa gouvernance, en augmentant le nombre de membres au sein de son CA, comme son organisation interne, en renforçant son équipe dirigeante et en re-définissant sa structuration par pôles d'activités... » et que, "...des outils de pilotage, nombreux et diversifiés, ont également été mis en place, reposant sur un ensemble de tableaux de bord riches en données de caractère financier..."

Comme vous le constaterez, un travail de réflexion et de construction est mené de manière continue tant au niveau des instances dirigeantes qu'au niveau des salariés, le tout accompagné par des consultants extérieurs.

Afin de tenir compte de vos observations et dans l'intérêt de Viltais, l'actualisation du projet associatif et de synthèse du plan stratégique intégrant des plans d'action à court et moyen terme sera finalisé dans le courant de 2022.

Ces documents seront également utiles pour le recrutement de nouveaux salariés, de nouveaux administrateurs ainsi que pour mieux faire connaître VILTAÏS aux partenaires et financeurs.

3- LA SITUATION FINANCIÈRE

3.1- La fiabilité des comptes

3.1.1- La certification des comptes

Les facturations internes sont comptabilisées dans des comptes de charges et de produits spécifiques se terminant par 001 afin de procéder à leur identification. Tous les ans, le service comptabilité vérifie la réciprocité des comptes entre les charges et les produits afin de contrôler qu'il y ait les mêmes montants de chaque côté.

La demande des commissaires aux comptes est de neutraliser les écritures en les annulant en comptabilité. Notre comptabilité étant analytique, cela permet de justifier à chaque organisme les résultats de l'activité sous format CERFA ou comptes administratifs ou autres formats. Le fait de passer les écritures en comptabilité ne nous permettrait plus de justifier les activités directement en cas de contrôle. C'est pour cela que nous ne passons pas jusqu'à présent ces écritures, ce qui implique les réserves indiquées.

Comme vous le préconisez, nous allons échanger avec les commissaires aux comptes et les experts comptables sur la clôture 2021 pour annuler les écritures par l'intermédiaire de comptes consolidés. Cela a été évoqué lors de la dernière Assemblée Générale du 30.06.2021 : *"(...) Le Président et le Directeur Général indiquent que ce fonctionnement existe depuis longtemps, c'est un choix de gestion. Il permet de valoriser le travail réalisé par l'équipe du service Restauration et du volume d'activité que cela peut représenter. Nous allons travailler sur ce point et la neutralisation des facturations internes est prévue dans l'avenir.(...)"*

De ce fait, nous aurions des comptes sociaux qui nous permettraient de justifier nos activités en incluant les facturations internes, mais également des comptes consolidés qui annuleraient ces écritures et qui lèveraient les réserves.

3.1.2- Le suivi des immobilisations

Vous avez pu noter que « ...les contrôles opérés ont permis de s'assurer de la correspondance entre la valeur brute de l'ensemble des immobilisations corporelles et incorporelles... ».

Vous avez pu noter les suivis spécifiques sur les véhicules ou le matériel informatique afin de maintenir à jour ces immobilisations.

Vous avez pu également observer que 75% des immobilisations étaient postérieures à 2010. En effet la moitié de notre activité date d'après 2014, ce qui est récent (Pôle asile, réfugiés, MNA...), complété par les rénovations effectuées sur l'hébergement de la Résidence @nima à Moulins, le CHRS de Montluçon ont permis de mettre à jour les immobilisations de ces dispositifs.

Il est complexe de faire un contrôle physique des immobilisations exhaustif de l'association sur une seule année. Nous confirmons notre volonté de faire un contrôle d'ensemble "tournant" sur une période de 5 ans à partir de 2022, ce qui permettra de fiabiliser la présence des immobilisations en dehors des fins d'activité ou des travaux.

3.1.3- Le respect du principe d'indépendance des exercices

Vous avez pu constater la bonne affectation des charges et des produits sur les années contrôlées.

3.2- L'association et la fiscalité commerciale

3.2.1- Rappel du droit applicable

Nous avons bien noté les règles applicables et nous ne manquerons pas de renouveler notre demande sur cette base, assistés par un cabinet spécialisé.

3.2.2- Une absence de soumission de l'association VILTAÏS aux impôts commerciaux qui pose question

La fiscalité est en effet, un enjeu de gestion majeur. De ce fait, l'association VILTAÏS s'est rapprochée des services fiscaux en 2011 et en 2018 en vue de présenter ses activités comme nous avons pu vous l'exprimer lors de l'entretien de clôture en date du 20 juillet 2021 (copies des courriers d'envoi des dossiers en annexe).

Il est à noter qu'à chaque dossier déposé, nous n'avons pas été destinataire de demandes complémentaires ou d'observations ou de remarques particulières de la part de l'administration fiscale. Aussi, nous étions en attente d'un retour des services fiscaux et avons poursuivi le fonctionnement existant.

Nous allons donc procéder, dans un premier temps à l'analyse de nos activités au regard des critères fiscaux de lucrativité, puis au regard de cette analyse, nous envisagerons les mesures à prendre : sectorisation notamment des éventuelles activités lucratives accessoires. Nous prendrons alors contact avec l'administration fiscale conformément à vos recommandations. Ce travail va être engagé au cours de l'année 2022.

3.3 - L'évolution de la situation financière

3.3.1 - Evolution d'ensemble des produits et des charges

Effectivement, comme vous avez pu le noter, les produits ont été multipliés par 2,3 entre 2014 et 2019. Durant les dernières années, nous avons plus particulièrement développé les actions d'hébergement (Asile, Réfugiés et Réinsertion sociale), ce qui implique des augmentations de charges au niveau des loyers, des fluides, des assurances et des déplacements d'autant que nous étions présents sur 11 départements à fin 2019.

En revanche nous aurions, si vous le permettez, une nuance à apporter à votre observation « *certaines postes se sont alourdis de façon marquante* ». Nous dirions plutôt de « *façon proportionnelle* », en effet les charges ont été multipliées par 2,3, soit une progression identique à celle des produits. Nous avons donc utilisé de manière maîtrisée les prestations accordées pour accompagner les personnes du programme en utilisant les fonds pour héberger, former et aider à se réinsérer.

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Progression
Total Produits	6 141,2	7 896,0	11 508,3	12 294,9	13 622,1	14 089,9	2,3
Total Charges	5 981,9	7 863,6	11 107,7	12 114,0	13 711,2	13 985,3	2,3

Concernant la gestion des charges de l'association nous avons engagé un travail de fonds avec la souscription d'adhésions auprès d'Unader, Apogées, l'Agence du Don en Nature et Dons solidaires afin d'optimiser nos coûts.

Nous avons aussi procédé en mars 2022 au recrutement d'un chargé des achats, responsable de la négociation, de la rationalisation, de la gestion appels d'offres, de la définition des besoins pour consolider notre stratégie de gestion financière.

- les frais de déplacement

Il en va de même pour les frais de déplacement qui ont été multipliés par 2,3 également, soit une progression proportionnelle aux produits, tout comme les autres postes de charge. Les frais de déplacement représentaient 2,8% des charges d'exploitation en 2014 et 2,8% des charges d'exploitation en 2019, ce qui confirme une augmentation proportionnelle.

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Progression
Total Charges	5 981,9	7 863,6	11 107,7	12 114,0	13 711,2	13 985,3	2,3
Frais de déplacement	169,0	195,6	239,5	309,6	310,3	392,6	2,3
% Frais de déplacement	2,8%	2,5%	2,2%	2,6%	2,3%	2,8%	

Dans le rapport, il est fait état des missions qui sont multipliées par 2,8, en revanche les voyages et déplacements ne sont multipliés que par 1,6. Il faut, de notre point de vue, regarder ces 2 comptes conjointement, en effet la frontière entre l'un et l'autre en comptabilité est proche. Dans nos comptes, tous les frais des bénévoles et des participants de l'action VRD Igol sont mis en missions, alors qu'ils pourraient être éclatés dans les 2 catégories. Comme nous l'avons constaté dans le paragraphe les deux postes au cumul sont en cohérence avec la progression des produits.

- Les avances permanentes

En ce qui concerne les avances permanentes, nous tenons à vous rappeler que les éléments de procédure ont été communiqués lors de la phase de recueil des données dans le point 42 - Procédures du questionnaire dans le sous dossier "Avances Permanentes". Ainsi sont mentionnés les fichiers suivants:

-« *Modèle Attestation avance* » et,

-« *Avance permanente vierge 2021*», outil de justification des frais mois par mois.

De plus, dans le document « *Principaux éléments de contrôle* » la procédure est expliquée en page 2. Compte tenu du caractère "sensible" que peuvent représenter les avances permanentes nous avons précisé dans le document de procédure, page 2 (4eme paragraphe du point 5) :

« Les avances permanentes, les notes de frais et les caisses sont des points sensibles car les intervenants sont multiples. Les saisies et les contrôles sont donc faits au fur et à mesure de leur réception. L'équipe comptable lors de la saisie vérifie que tous les documents sont valables, que les soldes sont corrects, que tout mouvement est justifié par une pièce comptable. En cas de manquement sur un des points, une demande est faite pour correction ou pour joindre un justificatif. »

La procédure est formalisée et a été communiquée. Nous la reprenons de manière plus détaillée afin de vous apporter les éléments complémentaires éventuels.

1- Les avances permanentes concernent 86 personnes (soit 46% de notre effectif total) à ce jour pour un montant total de 79 950€.

Les montants sont calibrés au regard du type et volume de dépenses et en tenant compte de contraintes spécifiques (obligation de virement, règles de paiement à l'étranger...). Pour exemple, les directeurs de pôles (4% de l'effectif) ont 2 000€, les chefs de service (5% de l'effectif) 1000 € et les employés 500€ (91% de l'effectif).

Cette avance permet aux différents salariés de ne pas engager les frais sur leur propres deniers. Les frais engagés pouvant être des frais d'hôtel, de déplacement, de restauration, de dépenses concernant les usagers... Cette procédure a été élaborée avec les commissaires aux comptes, au regard de l'étendue de notre territoire géographique et des particularités de nos activités, en rapport avec le document unique de délégation et les montants d'engagements de dépenses autorisés .

2- A l'entrée d'un salarié ou suite à une évolution de poste, le directeur de pôle décide de la nécessité d'octroyer une avance permanente. Un salarié ne se déplaçant pas et n'ayant pas de contact avec les usagers, aura moins d'occasions d'avancer des frais de façon récurrente, et ne bénéficiera donc pas d'avance permanente. Si une avance lui est accordée une attestation est signée entre le salarié et le directeur de pôle, indiquant le montant, et archivée au service RH (cf. document en annexe).

3- Tous les mois, le salarié doit remplir le fichier « d'avance permanente » afin de justifier ses frais. Cette fiche va en premier lieu être signée par le supérieur hiérarchique du salarié, afin de valider les frais engagés. Si une dépense n'est pas autorisée, celle-ci est enlevée du fichier. Si une dépense est trop importante, le directeur de pôle demande des explications avant de la valider. Il est à noter qu'il n'y a que très peu de rejet puisque le fonctionnement est expliqué au moment de la mise en œuvre du système d'avance. Le fichier, signée par les 2 parties, est ensuite transmise à la comptabilité avec tous les justificatifs (cf. document en annexe) qui procède à un nouveau contrôle.

4- La comptabilité va donc vérifier le solde de départ, pointer les tickets, vérifier les montants, vérifier l'affectation de la dépense sur le programme spécifique, contrôler le solde de fin en refaisant les calculs. Si un de ces éléments est manquant ou inexact, une demande complémentaire est faite à la personne pour résoudre la justification.

5- Au vu du nombre d'avance permanente, et du nombre de personnes concernées, le salarié fait une demande écrite par mail au DAF, avec en copie son hiérarchique, afin de solliciter un réapprovisionnement de son avance permanente. Celui-ci peut être exceptionnellement plus important (en cas d'un grand nombre d'accueil ou de dépenses prévisionnelles importantes) toujours soumis à la validation du supérieur.

6- En cas de départ du salarié, le service RH prévient la comptabilité pour que le solde de cette avance permanente et la remise des justificatifs puissent être anticipés pour une bonne remontée des informations et solde de l'avance.

Tous les ans, dans le cadre de la clôture des comptes, les commissaires aux comptes font des contrôles sur les soldes à partir d'un échantillonnage pour s'assurer de l'application de la procédure (signature, justificatifs, cohérence entre le montant et le justificatif,...).

Les échantillons contrôlés ont été déclarés conformes. Aucune remarque n'a été formulée compte tenu de l'application de la procédure élaborée et validée par les commissaires aux comptes, et que les comptes sont fiables.

Les types et montant de dépenses sont validés entre collaborateurs et supérieurs hiérarchiques et sont étudiés au regard de la localisation géographique notamment pour la question des nuitées hôtelières où les tarifs peuvent varier ou en lien avec une particularité spécifique inhérente à un collaborateur.

Les dépenses sont contenues et sont argumentées. Au regard des éléments exposés, le process existant est encadré, suivi et contrôlé de façon précise et rigoureuse.

Afin de renforcer le formalisme de notre procédure de contrôle déjà existant, nous allons dès 2022 ajouter un paragraphe sur la mise en œuvre de plafonds (hôtels, restaurant...) tenant compte des spécificités abordées.

- Les véhicules de l'association

Nous voulions apporter des précisions quant aux véhicules. Vous trouverez en pièce jointe le tableau de référence excluant :

- le parc de 22 scooters, ces derniers moyens de locomotion sont destinés aux personnes accompagnées dans le cadre d'un projet mobilité (ligne 164 à 184, et ligne 47 résultant d'un don). Ces véhicules sont donc intégrés au budget d'un service et non utilisés pour le fonctionnement de l'association.
- deux véhicules concessionnaires pour lesquels nous prenons en charge seulement l'assurance et qui sont prêtés (ligne 159 et 161)
- un véhicule épave en cours de traitement entre l'assureur et le bailleur (ligne 84)
- un véhicule sorti du parc et remplacé par un autre sur la période (ligne 18).

Il est à noter que ce fichier nous permet de faire un suivi sur l'année en cours et de faire un pointage des véhicules avec l'assurance (cf "oui" colonne U) qui a servi au calcul du nombre de véhicules, d'où les écarts constatés.

Au 1er juillet 2021 nous dénombrons donc 110 véhicules (au lieu de 136) et 198 salariés (au lieu de 185 qui est la base RH à fin 2020).

Il nous semble plus cohérent d'établir le ratio avec ces nouvelles bases issues de la même année de référence. Le ratio est donc de 0,55 au lieu de 0,80.

Ce ratio est également à étudier au regard de différents paramètres :

- le développement géographique nécessitant des moyens de mobilité adéquats compte tenu de l'organisation de notre organigramme par métiers pouvant générer sur une même semaine près de 1700 km pour un membre de la direction.

- la spécificité de l'implantation en milieu rural rendant indispensable les moyens de locomotion compte tenu parfois de l'absence de transports en commun.
- le nombre de places des structures et les cahiers des charges incluant la question de la mobilité.

A titre d'exemple, le CADA et HUDA Métis en Corrèze dispose de 49 places réparties sur 4 communes. L'équipe est composée de 2 salariées disposant de 2 véhicules. Cet équipement est incontournable pour assurer la mission d'accompagnement social, médical, scolaire et administratif.

Dans le même ordre d'idée, la structure collective de mise à l'abri et confiés Mineurs Non Accompagnés de l'Allier gère 50 places d'accueil et compte quasi autant d'ETP que de véhicules. L'équipe doit notamment assurer une mission de transport soutenue relative au cahier des charges établi par l'autorité de tutelle.

De manière brute, ces deux exemples pourraient démontrer un ratio élevé en matière d'équipement en véhicules mais au regard des éléments de réalisation de la mission ces derniers permettent la bonne exécution du travail demandé.

Dans une volonté bienveillante, principe fondateur de notre management, nous accordons une attention particulière aux outils de travail et donc aux moyens de transport pour assurer la sécurité des équipes, des usagers au regard du nombre de kilomètres parcourus (un directeur de pôle pouvant effectuer entre 30000 et 60 000 km par an).

La gestion des ressources humaines et la maîtrise du risque routier passent donc notamment par la mise à disposition de véhicules de qualité répondant à des critères de choix sur devis et étude de leur consommation. Nous refutons le terme de "dispendieux", pour exemple, une BMW hybride a une TCO (coût total de détention) équivalente à une Ford Smax, une Peugeot 5008 ou une DS9.

Nous n'enregistrons aucun accident corporel ni accident du travail liés à des pathologies pouvant être consécutives à des déplacements longs et fréquents réalisés par l'équipe encadrante.

L'impact écologique est aussi au cœur de nos préoccupations au travers d'une orientation vers des véhicules hybrides lorsque cela est compatible avec le volume de déplacement.

Nous vous transmettons ci-dessous, les données de l'expert mobilité du Réseau Apogées, réseau national associatif de mutualisation au service de l'économie sociale et solidaire (plus de 5 000 adhérents) qui étayent notre choix et notre volonté de permettre aux cadres d'effectuer un volume de kilomètres important de manière sécurisée et préventive. Nous avons joint le courrier transmis par APOGÉES en annexe.

Note du réseau Apogées :

1 - SECURITE :

- Le choix des véhicules BMW de votre flotte est un choix pertinent. En effet, ce sont des véhicules « haut » en terme d'assise du conducteur. La position de conduite permet une meilleure visibilité des feux « STOP » des véhicules positionnés dans la file devant. Lors d'un freinage brusque dans la file des véhicules devant, la perception avec 1 à 3 secondes plus tôt, permet de gagner de précieux mètres de freinage.

Pour rappel :

- à 50km/h, un véhicule avance de 15 mètres par seconde. Gagner 1 à 3 secondes, ce sont donc 15 à 45 mètres de distance parcourue en moins avant d'appuyer sur la pédale de frein, l'équivalent d'une file indienne de 10 véhicules en longueur

- à 90km/h, un véhicule avance de 27 mètres par seconde. Gagner 1 à 3 secondes, ce sont donc 27 à 81 mètres de distance parcourue en moins avant d'appuyer sur la pédale de frein, l'équivalent d'une file indienne de 18 véhicules en longueur
- à 110km/h, un véhicule avance de 33 mètres par seconde. Gagner 1 à 3 secondes, ce sont donc 33 à 99 mètres de distance parcourue en moins avant d'appuyer sur la pédale de frein, l'équivalent d'une file indienne de 22 véhicules en longueur
- à 130km/h, un véhicule avance de 39 mètres par seconde. Gagner 1 à 3 secondes, ce sont donc 39 à 117 mètres de distance parcourue en moins avant d'appuyer sur la pédale de frein, l'équivalent d'une file indienne de 26 véhicules en longueur.
- Les véhicules du groupe BMW (BMW et Mini) sont équipés d'un régulateur de vitesse avec maintien de la vitesse en descente. Ainsi, le véhicule ne prend pas de vitesse lorsque la route est en descente. En étant à 80km/h en haut de la pente par exemple, le véhicule freine seul afin de maintenir la vitesse demandée. Cette particularité limite le risque de prise de vitesse et donc d'allongement de la distance nécessaire pour s'arrêter. C'est une « aide à la conduite » qui limite les risques routiers.
- Les véhicules du groupe BMW sont équipés de phares FULL LED qui permet une visibilité maximale, pour le conducteur et les autres conducteurs en face. Vos collaborateurs effectuent de nombreux kilomètres et dans des zones sans éclairage. Ce type d'équipement contribue à la sécurité routière et au respect des articles L 4121 – 1 du Code du Travail qui indique que « *l'employeur prend des mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :*
 - *Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L 4161-1*
 - *Des actions d'information et de formation*
 - *La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés*

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. »

Le choix de cette marque qui privilégie des équipements de sécurité ainsi évoqués ci-dessus, contribuent à la mise en place des moyens adaptés dont fait référence l'article L4121-1 du Code du Travail.

- Le choix de véhicule avec une assise plus haute permet également, pour des kilométrages importants qu'effectuent vos conducteurs, de réduire le mal de dos inhérents à ces kilométrages lorsque la taille des véhicules ne sont pas adaptés. La qualité des sièges contribue également à la préservation de l'état de vos conducteurs, ce que ne permet pas un véhicule de plus petite taille ou avec des sièges de moins bonne qualité.

2 – CONSOMMATION :

Comme je l'ai rapidement évoqué, nos adhérents sont des structures de l'ESS basées en France, sur tous les territoires. Ces adhérents représentent environs 60 000 véhicules, toutes marques, toutes énergies, toutes tailles et tous types de routes ou de kilométrages.

Nous constatons des écarts importants de consommations avec des marques dites « Nationales » et la marque BMW en particulier. Je rappelle au passage que BMW est un motoriste et que l'efficacité des moteurs qu'ils proposent est particulièrement avérée sur les routes. Vos conducteurs roulent plus de 30 000kms par an et ce point ne peut pas être pris à la légère, sauf à accepter des écarts très significatifs entre les plaquettes des constructeurs et la réalité de consommation à l'usage.

Pour exemple :

PEUGEOT 3008 Essence 130ch BVA (boîte automatique) : consommation mixte annoncée 6,4l/100km à consommation constatée hors autoroute 7,3l/100km et 8,0l/100km sur autoroute

BMW X1 xDrive 25^e BVA : consommation mixte annoncée 1,8l/100km à consommation constatée hors autoroute entre 0l/100km et 2,4l/100km et 6,0l/100km sur autoroute.

Pour un kilométrage moyen de 40 000km par an et avec un prix moyen du SP95 E10 dans le département de l'Allier ce jour à 1,72€/l (source : Prix de l'Essence SP95 et SP95 E10 dans le département Allier - Prix du carburant (komparing.com)), voilà les écarts de coûts par véhicule et par an :

- Hors autoroute : 2,0 litres d'écarts aux 100km x 400 (centaines de kilomètres par an) x 1,72€/l = 1 376€/an/véhicule et donc 800 litres d'essence d'écart
- Sur autoroute : 2,0 litres d'écarts aux 100km x 400 (centaines de kilomètres par an) x 1,89€/l = 1 512€/an/véhicule et donc 800 litres d'essence d'écart.

Lors de sa combustion, un litre d'essence rejette 2,28 kg de Co2.

Par an, avec un écart de 2,0l aux 100km, pour une distance de 40 000km, ce sont donc : $2 \times 400 \times 2,28 = 1 824$ kg de Co2 économisés par véhicule.

Nous n'avons pu prendre la 3008 Hybride rechargeable car cette dernière est très peu prisée du fait de sa motorisation peu adaptée et de son coût

3 – DEVELOPPEMENT DURABLE :

Le groupe BMW bénéficie d'une approche très avancée en matière de développement durable avec notamment :

- Tapis en matériaux 100% recyclés
- 2,5 milliards de litres d'eau économisés
- Utilisation de matériaux recyclés et de Cobalt et Lithium issus de mines certifiées au Maroc
- Production des cellules de batteries avec de l'énergie 100% renouvelable
- Production de véhicules neutre en Co2
- Recharges électriques à partir d'énergie 100% renouvelable
- Récupération des batteries haute tension dans le monde
- Recyclage avec récupération quasi complète des matériaux
- 4 milliards d'arbres épargnés.

4 – CONTRIBUTION SUR LE TERRITOIRE :

- 4 sites BMW Groupe en France : Montigny le Bretonneux (78), Tigery (77), Strasbourg (67), Miramas (13)
- 6 000 salariés en France (dont 5 200 dans le réseau de Distribution)
- Le volume annuel d'achats de BMW Groupe auprès des équipementiers français et fournisseurs en France s'élève à 3,5 Milliards d'Euros
- Fournisseurs français : Valeo, Michelin, Plastic Omnium, Sogefi...
- 2 usines réputées sauvées en France grâce à des contrats avec BMW Groupe :
 - Usine MONTUPET à Creil (60) : production de culasse moteur
 - L'ex-Usine GM de transmissions à Strasbourg (67) – production via ZF de la boîte automatique à 8 rapports.



MEMBRE DU RÉSEAU APOGÉES

66 cours Charlemagne - 69002 Lyon



Jean-Luc DECONQUAND

Chef de Filière Mobilités

06 16 23 77 16

04 72 91 51 00

www.apogees-ess.org

Des mails envoyés tôt le matin, tard le soir ou le week-end ne nécessitent pas de réponse immédiate.

3.3.2 - La formation du résultat

A noter que l'amélioration exceptionnelle de la marge brute sur l'année 2016 provient du remboursement ZRR (Zone de Revitalisation Rurale) suite au travail d'un cabinet spécialisé (diminution des charges sociales sur l'exercice), et qui a également impacté l'année 2017 en résultat exceptionnel pour les années antérieures à 2016.

En ce qui concerne les résultats, sur la période audité et suivante ils sont souvent compris entre 50 000 € et 200 000 €, à l'exception de l'année 2016 en raison du remboursement exceptionnel ZRR comme indiqué et de l'année 2018 où les commissaires aux comptes ont souhaité faire provisionner un risque de non encaissement sur les programmes réfugiés à hauteur de 136 000€.

3.3.3 - Le financement des investissements

Au cours des précédentes années, nous avons davantage développé notre activité autour de l'accompagnement en logements diffus qu'en accueil en structure collective. Ce choix s'est accompagné d'une politique d'investissement en lien avec la captation des logements.

Le développement territorial implique également le besoin de moyens complémentaires en termes d'outils de travail favorisant la mobilité (ordinateurs, téléphone portable, véhicule...).

La crise sanitaire et le renforcement du télétravail ont nécessité des investissements pour équiper les collaborateurs et assurer les plans de continuité de l'activité.

Dans le même temps, les enjeux, opportunités générées par les appels à projet et les tensions immobilières de certains secteurs ont conduit l'association à s'orienter vers des choix d'acquisition de biens.

Dans le but de pouvoir accueillir au mieux nos bénéficiaires, des programmes de rénovations ont également eu lieu sur la période pour le CHRS de Montluçon et la Résidence @nima.

3.3.4 - L'endettement

Les investissements importants correspondent à des nouveaux projets pérennes liés à des agréments sur 15 ans. Les acquisitions immobilières se sont réalisées dans ce contexte.

L'investissement permet de valoriser l'actif de l'association, alors que nous aurions dû payer un loyer, ce qui aurait eu pour conséquence de baisser notre marge brute.

3.3.5 - Le fonds de roulement et la trésorerie

Nous menons un travail étroit avec nos différentes banques afin qu'elles maîtrisent le contexte dans lequel nous évoluons.

Le mode de financement de nos activités nécessite des ajustements de notre trésorerie.

Comme mentionné, les services de l'Etat et les institutions européennes réalisent des paiements tardifs générant un fort décalage de trésorerie.

A titre d'exemple, nous avons été retenus en mars 2021 pour la création de 48 places de CADA en Creuse. Nous avons réalisé les premières dépenses nécessaires à la préparation et au fonctionnement de la structure en mai 2021, nous avons reçu la convention de paiement en décembre et les premiers versements de dotation sont intervenus qu'en début d'année 2022.

Les dispositifs d'urgence sociale et de nuitées d'hôtels ont eu également un fort impact avec des soldes de paiements à plus de 6 mois.

Les financements européens tendent aussi la trésorerie compte tenu des contrôles de service fait qui se réalisent deux ans après la réalisation de l'opération (Pour exemple, le solde des programmes réfugiés reçu fin 2021 est de 775 000€ pour des frais payés depuis fin 2020).

En ce qui concerne l'année 2021, sur les mois de novembre et décembre nous avons perçu plus de 25% de notre budget annuel. Sur l'année 2021, nous avons encaissé au total 18 122 125€ sur toutes nos activités, le montant encaissé sur les mois de Novembre et de Décembre représentent 6 893 383 € soit 38% du montant annuel. Ceci démontre l'importance du besoin en fonds de roulement au cours de l'année, et qui se monte à 3 873 000 € à fin Octobre, soit 2,5 mois.

3.4- Conclusion sur la situation financière

Vous avez pu noter que ... " La performance financière annuelle de l'association, et en particulier ses marges brutes d'exploitation et capacité d'autofinancement brute ont été pour l'essentiel préservées."

Nous partageons votre observation relative à la nécessité de contractualisation de CPOM.

Le travail est amorcé en ce qui concerne les CHRS. Nous avons suivi une formation via la Fédération des Acteurs de la Solidarité en septembre 2021. La DDETS PP Allier nous a invité à une réunion de cadrage le 15 décembre dernier et a diligenté un cabinet extérieur pour l'élaboration du diagnostic partagé (réunion de restitution en mai, livraison en juin 2022 et contractualisation à partir de 2023).

Il est à noter qu'à l'ouverture des programmes, l'installation n'est pas financée par l'autorité de financement (ou alors de façon très ponctuelle par des crédits non reconductibles). Nous devons donc faire l'avance de fonds pour cette installation qui passe soit par un autofinancement, soit par l'intermédiaire d'un emprunt afin de lisser les acquisitions.

Les programmes doivent tous être justifiés, ou vont être payés à la dépense, le montant de trésorerie est donc limité par programme, et ne permettent pas de dégager beaucoup de trésorerie ni de fonds de roulement.

Notre plan stratégique devra prendre en considération cet état de fait et éventuellement, nous envisagerons le développement d'activités financées par d'autres moyens afin de nous permettre de consolider nos fonds propres.

4 - LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

- La qualité de vie au travail

Soucieux du bien-être de nos salariés nous avons réalisé un Diagnostic santé au travail, engagement et vulnérabilités en partenariat avec Malkoff Médéric, notre organisme de mutuelle, prévoyance et retraite.

L'enquête a été diffusée au personnel en septembre 2021 pour une restitution le 11 novembre à l'occasion de la convention salariés.

Cette enquête anonyme avait pour but de comprendre et analyser les enjeux en matière de qualité de vie et de santé au travail dans ses différentes composantes grâce à des diagnostics spécialisés (absentéisme, santé et fragilités) afin de bâtir et piloter conjointement avec Malakoff Médéric un plan d'actions personnalisé en prévention et accompagnement social.

La méthode retenue par Malakoff a été d'étudier nos résultats en corrélation avec un benchmark de même secteur d'activité et de même nombre de salariés afin de pouvoir dresser des éléments de comparaison.

Nous avons obtenu 80% de participation. Vous trouverez ci-dessous les résultats de l'enquête attestant des effets de la politique RH et QVT déployée.

Nous pouvons noter :

- la bonne santé des collaborateurs,
- leur adhésion aux valeurs de l'entreprise
- leur niveau d'engagement qualifié d'"exceptionnel".

A ce titre, nous avons pu expérimenter cette dimension liée à l'engagement lors de la récente sollicitation de Madame Préfète de Région Nouvelle Aquitaine et de Madame La Préfète de La Creuse pour l'opération d'évacuation du Parc André Citroën de Paris XVème en septembre dernier.

Nous avons été contactés le vendredi 4 septembre à 16h45 pour l'accueil de 50 personnes le lendemain à 12h00. Dans cet interstice nous avons su mobiliser 15 de nos collaborateurs tous départements confondus pour remplir cette mission d'accueil d'urgence. Les autorités d'Etat ont souligné cette capacité réactive et le professionnalisme déployé.

Vos indicateurs SANTÉ & VULNÉRABILITÉ

Une bonne santé générale perçue par un grand nombre de répondants (nettement au-dessus d'entreprises de même secteur/taille).

Et notamment sur la perception de l'état physique et les fragilités où vos salariés déclarent être moins impactés que le benchmark ;

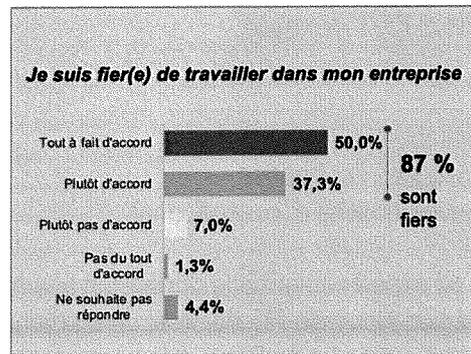
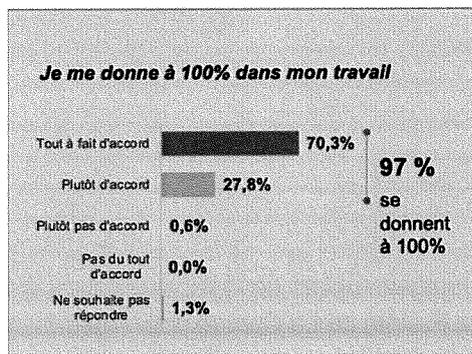
Vos indicateurs ENGAGEMENT

Vos indicateurs sur l'engagement tous au-dessus du Benchmark, bravo!

- ☑ Des salariés très engagés, qui adhèrent au projet de l'entreprise, avec une bonne ambiance et relation au travail ;
- ☑ Moins de pénibilité perçue que dans des entreprises similaires ;
- ☑ Une bonne évaluation de la Qualité de Vie au Travail.

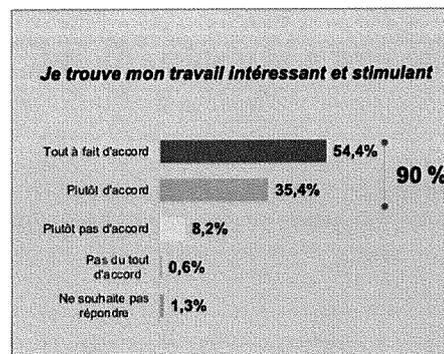
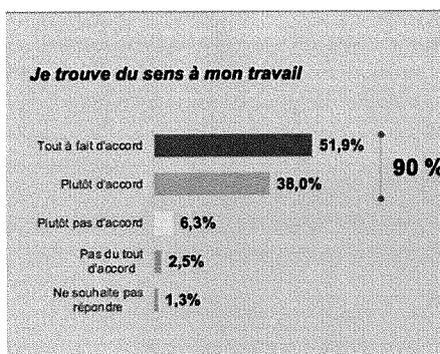
Engagement

Un niveau d'engagement exceptionnel des salariés



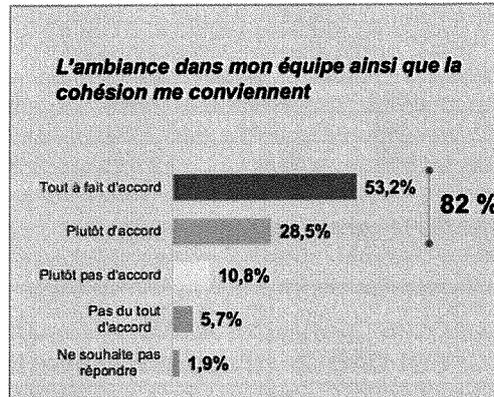
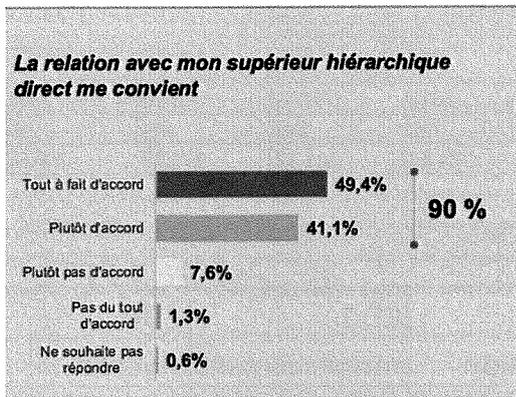
Adéquation contenu du travail

85% trouvent du sens dans leur travail et le jugent intéressant et stimulant



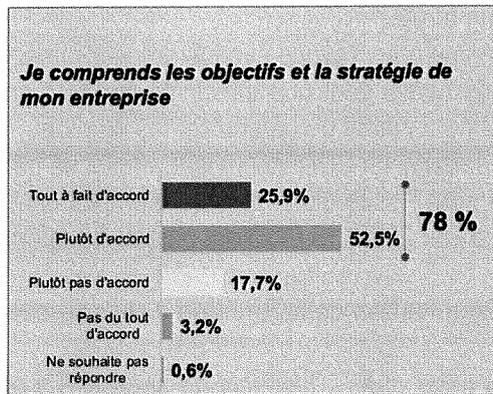
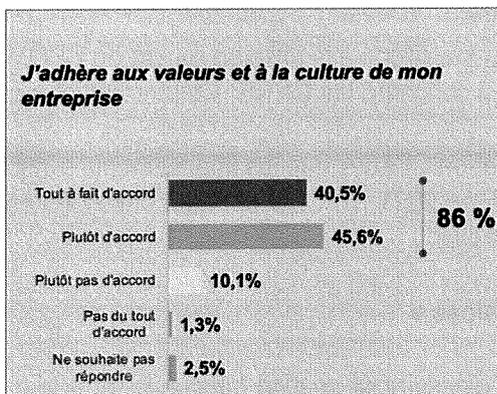
Ambiance et relation au travail

90% sont satisfaits des relations (supérieur hiérarchique et collègues) au sein de l'équipe. Les managers plébiscités par l'ensemble des salariés; renforcer les actions de cohésion d'équipe pour maintenir et développer un niveau de satisfaction déjà très élevé.



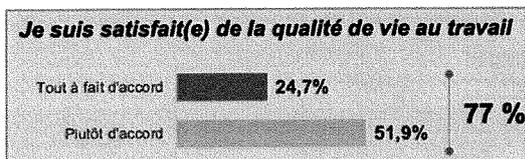
Adhésion au projet de l'entreprise

86% adhèrent au projet, aux valeurs, et à la culture de l'entreprise



Qualité de vie au travail

77% des salariés sont satisfaits de leur qualité de vie au travail



Nous travaillons avec une cellule constituée de plusieurs volontaires autour des différentes actions à mettre en place (sommeil, action de prévention tabac, accompagnement des aidants).

Nous allons suivre l'impact de ce plan d'actions et l'optimiser/l'ajuster dans le temps grâce au suivi d'indicateurs et d'analyses ciblées et accessibles à tout moment.

4.1- Des effectifs en croissance rapide et soutenue

Notre effectif a évolué de manière rapide comme en témoigne le tableau ci-dessous :

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Effectif	86	114	132	125	128	145	185	235
ETP	74,50	97,67	118,00	128,58	134,67	131,17	171,33	206,82

A ce jour notre effectif est réparti comme suit :

CDI	CUI CAE	Contrats d'apprentissage	CDD Insertion	CDD remplacement	CDD surcroît
45%	4%	7%	12%	5%	26%

26% de l'effectif est en contrat à durée déterminée pour un motif de surcroît d'activité au regard des financements des dispositifs non pérennes mais c'est un point de vigilance auquel nous sommes sensibles.

Il faut noter que nous disposons de plus en plus de financements liés à des conventions d'un an et répondons à des appels à projet et appels d'offres (CAES, HUDA, réfugiés annuels, MNA,...), ce qui fragilise notre vision à moyen et long terme.

Cependant comme nous l'avons évoqué précédemment, nous travaillons à la mise en œuvre de CPOM avec nos autorités de tutelle pour une effectivité en 2023 en ce qui concerne les CHRS. Cette contractualisation aura pour effet notamment de pérenniser les emplois.

En outre, des salariés en CDD voient leur emploi se pérenniser en CDI dès que les financements s'inscrivent dans la durée ou à l'issue d'une mesure d'emploi aidé. Ainsi, en 2021, 10 CDD ont été consolidés en CDI. Depuis le 1^{er} janvier 2022, 16 CDD ont pu être transformés en CDI.

4.2- L'organisation de la fonction « ressources humaines »

Vous avez pu noter que ..."L'effectif du service RH permet d'assurer la gestion habituelle" et que « ...les procédures de sanction disciplinaires demeurent rares..."

De même qu' ..." il ressort de l'instruction que de nombreuses consignes et directives sont consignées par écrit"..."des consignes orales font également l'objets de rappels directs de la RRH auprès des DDP et membres du CODIR lors des réunions hebdomadaires de direction auxquelles l'équipe a pu assister en notant la clarté et l'accessibilité des informations diffusées à cette occasion". Nous précisons que les réunions hebdomadaires du CODIR bénéficient d'un compte rendu écrit, accessible à tous les membres de l'équipe de direction.

4.2.1- Des orientations stratégiques en matière de ressources humaines non formalisées

La stratégie RH donne une vision à long terme des orientations à adopter en associant les problématiques RH à la performance générale. Elle vise finalement à favoriser l'évolution et l'épanouissement général des salariés dans le but d'accroître la compétitivité globale de la structure.

En ce sens, nous avons plusieurs dispositifs permettant de travailler autour de la cohésion d'équipe, de l'inter-connaissance et de la valorisation.

A partir de ces outils mobilisés, le service RH est d'ores déjà en ordre de marche pour formaliser sa feuille de route stratégique:

- établissement du diagnostic, état des lieux de la situation existante, forces, point à améliorer
- détermination des objectifs stratégiques globaux
- élaboration du plan d'action (organisation, compétences, engagement, performance)
- planification
- démarche d'impact, mesure des indicateurs (taux d'absentéisme des salariés, turn-over, degré de satisfaction et d'implication des collaborateurs, contribution d'un salarié à la performance de l'entreprise, mesure de l'impact d'une formation sur la productivité des collaborateurs).

Voici le descriptif des actions développées qui viendront nourrir les orientations stratégiques :

Une fiche d'accueil est créée pour chaque nouvel arrivant afin de le présenter à ses collègues et faciliter la prise de contact.

Vous trouverez ci-dessous un exemple de fiche d'accueil:

Viltais
CROIRE EN CHACUN

NOS NOUVEAUX SALARIÉS !

BIENVENUE

Nathalie BOULET
Chargée de Négociation en Location Immobilière
Date de prise de poste : 15/10/2021

MON PARCOURS
Après un DUT en Techniques de Commercialisation à Moulins, j'ai travaillé durant 13 ans (dont 5 en tant que responsable d'agence) comme commerciale au service groupes (associations et comités d'entreprises) de l'agence de voyages Viabela Voyages (TPE nivernaise autocariste de 3 agences 2 dans la Nièvre et 1 à Moulins).

DESCRIPTION DE MON POSTE
Je suis chargée de captation de logements chez Viltais notamment dans le cadre de l'intermédiation locative principalement

IMPRESSIONS SUR MA PRISE DE POSTE
Un accueil très sympathique de l'ensemble de l'équipe ! Pas retenu tous les noms et visages et je m'en excuse mais ça va venir !

MOTIVATIONS À REJOINDRE VILTAIS
Envie et besoin de nouveaux défis personnels, avec une envie particulière de chercher un poste qui a un sens pour moi et directement pour les autres.

Un parrainage a également été mis en place avec des salariés volontaires déjà en poste pour accompagner les nouveaux collaborateurs au sein de l'association. Ainsi, 10 binômes parrains / filleuls ont été constitués au cours de l'année 2021. L'équivalent est à l'œuvre pour 2022.

Des journées d'intégration réunissant les nouveaux salariés, stagiaires et services civique sont aussi organisées deux fois par an avec une présentation de l'association, visite du siège, présentation croisée des participants, quizz VILTAÏS, temps d'écoute sur les missions et attentes de chacun, évaluation de la journée.

Le service Ressources Humaines a mis en place avec le service Administratif et Financier depuis le mois de janvier 2022 une réunion mensuelle en visioconférence avec les nouveaux embauchés du mois afin de présenter les différents dispositifs RH, comptables, identifier les bons interlocuteurs et répondre aux éventuelles questions.

Nous avons créé les journées « Vis ma vie » : pendant une journée, un salarié va partager le quotidien d'un autre collègue du service de son choix afin de comprendre son travail, ses missions mais également pour faire connaissance. Ce dispositif permet de créer de la cohésion entre les équipes.

Voici le questionnaire d'évaluation d'une journée Vis ma vie vécue par une collaboratrice :

QUESTIONNAIRE D'ÉVALUATION DÉCOUVERTE DES SERVICES

JOURNÉE VIS MA VIE

NOM : MESEGUER

Prénom : AMALIA

1) Quel service avez-vous découvert et à quelle date ? Par qui avez-vous été accueilli ?

CADA Moulins le 2 février 2021. J'ai été plus avec Tiffany

2) Pour quelles raisons aviez-vous choisi ce service ? Si plusieurs réponses merci de les numéroter de 1 à 4 (1 représentant votre première motivation).

- pour enrichir votre pratique professionnelle
 par méconnaissance totale du service
 par curiosité
 autre (préciser) :

3) Qu'avez-vous fait au cours de cette journée ? Si plusieurs réponses merci de les numéroter de 1 à 4 (1 représentant votre activité principale)

- observation des techniques de travail
 participation à une réunion de travail
 mise en situation
 autre (préciser) : réunion de service le matin

4) Qu'est-ce qui vous a plu au sein du service que vous avez découvert ? Si plusieurs réponses merci de les numéroter de 1 à 4 (1 représentant votre première préférence)

- l'environnement de travail
 l'équipe
 les missions
 autre (préciser) : le public

5) Qu'est-ce que vous avez le moins apprécié au cours de cette journée ?

La journée a été trop courte

6) Le service correspond-il à l'idée que vous vous en faisiez ?

Si oui pourquoi ? oui, je connaissais déjà leurs missions mais je voulais voir comment cela se passait sur les différents sites.

Si non pourquoi ?

7) Êtes-vous satisfait de votre journée ?

Si oui pourquoi ? oui très satisfait, cela confirme que cela me donne envie de travailler avec ce public.

8) Avez-vous des remarques ou des suggestions pour améliorer cette initiative ?

10) Quel service souhaiteriez-vous découvrir l'année prochaine ?

RH ou COMPTA]

Nous avons au sein de nos équipes de coiffeuse et esthéticienne et nos salariés peuvent bénéficier 1 fois par an d'un soin et d'une coiffure pour leur bien-être.

Nous permettons également une fois par an aux chefs de service d'organiser une Journée de cohésion d'équipe avec des temps conviviaux et de partage.

Nous organisons un séminaire cadre tous les ans et invitons également les coordinateurs/rices sur la moitié du temps afin de travailler de manière collégiale et collaborative sur les perspectives de l'association.

Une Convention a lieu tous les deux ans et réunit l'ensemble des salariés de VILTAÏS avec une rétrospective des deux dernières années, la présentation des actualités des pôles, les perspectives et orientations des années futures. Nous organisons également des ateliers au cours de cette journée. De plus, le CSE propose un moment convivial à l'ensemble du personnel à la fin de cette journée.

Comme évoqué précédemment, des groupes de travail constitués lors du séminaire cadres permettent aux salariés volontaires de s'approprier des thématiques générales et d'apporter leurs contributions.

Rappel des groupes de travail (comme vu précédemment) : Formation initiale des salariés ; Logiciel de gestion de temps Kelio ; Qualité de vie au travail ; Charte télétravail ; Accueil des nouveaux salariés ; Opération "Vie ma vie" ; Entretien annuel d'évaluation ; Procédures de recrutements ; Démarche qualité ; Eco responsabilité ; Stratégie et développement ; Communication interne et externe ; Liens fonctions supports et coeurs de métier ; Logiciels métiers ; Harmonisation des process ; Bilan de la crise sanitaire ; Actions collectives et ateliers ; Binômes de travail.

Nos prochaines thématiques qui guideront la feuille de route sont :

- L'acquisition de nouvelles compétences (recrutement externe et montée en compétences en interne) ;
- La formalisation d'un plan de développement des compétences ;
- L'intégration des nouveaux collaborateurs en maintenant les parrainages, réunions présentation RH... ;
- Le développement de la démarche de bien être et qualité de vie au travail en s'appuyant des résultats de notre enquête Diagnostic santé au travail, engagement et vulnérabilités développée ci-dessus.

4.2.2- Un système d'information sur les ressources humaines à parachever

Le service Ressources Humaines dispose des logiciels de gestion :

- de temps Kélio
- de paye et comptabilité EIG
- de la démarche qualité Ageval depuis 2020.

A l'issue de cette première étape de mise en place des logiciels, le service RH a pour ambition de poursuivre le développement de ses outils de gestion.

Sur le deuxième semestre 2021, deux organismes ont été rencontrés et ont présenté leur SIRH. Les devis établis sont actuellement en cours d'étude.

Nous allons prioriser le déploiement avec les items "*Recrutement*", "*Plan de formation*" et "*Notes de Frais*".

Le service RH dispose de différents indicateurs exploités via des tableurs Excel transférables vers la nouvelle base logiciel.

Les tableaux de bord nous permettent de :

- présenter notre BDES (Base de Données Economiques et Sociales),
- suivre la formation avec des graphiques,
- l'absentéisme,
- les types d'accidents de travail,
- l'évolution de l'ancienneté,
- de la masse salariale,
- les rémunérations,
- les promotions et évolutions de contrat,
- les entrées-sorties du personnel avec motifs de départs,

- conditions et temps de travail,
- les entretiens professionnels...

Ces items trouveront un intérêt à être centralisés dans un un SIRH pour optimiser leur traitement par la réalisation de requêtes et de suivi des indicateurs.

4.3- Les risques afférents à la gestion des effectifs

Vous avez pu noter que "*...dans ce contexte, le recours aux CDD apparaît légitime et légalement justifié*". Nous tenons à préciser que dans le volume des salariés en CDD il y a ceux bénéficiant d'un CDDI (Contrat à Durée Déterminée d'Insertion) dans le cadre de l'Atelier Chantier D'Insertion (soit 22 personnes en 2020). La nature spécifique de ces contrats est liée à la démarche inclusive de la prestation et doit être traitée à part de l'effectif global en CDD. Nous avons tout de même pu transformer un CDDI en contrat à durée indéterminée d'inclusion.

Comme évoqué précédemment, le caractère non pérenne de certaines actions fortement tournées vers l'innovation, l'expérimentation fragilise la durée des contrats.

Nous restons attentifs à chaque situation individuelle et avons opéré certains glissements de postes vers des dispositifs plus pérennes.

Le développement de l'association permet une mobilité professionnelle et un maintien dans l'emploi comme nous avons pu le faire dans le contexte sanitaire.

La mise en œuvre des CPOM viendra atténuer la précarité des emplois en CDD.

4.4- Le plan de formation continue des personnels encore lacunaire

Notre gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est certes en cours de formalisation mais nous mettons en oeuvre les orientations spécifiques suivantes qui guident notre action :

Nous soutenons notre personnel dans des démarches de VAE.

Nous favorisons les évolutions de carrière en interne et accompagnons les salariés.

A titre d'exemple, Madame B. est entrée à la résidence @nima en volontaire service civique puis a eu un premier contrat en CDD avant d'être pérennisée en CDI en tant qu'animatrice sociale. Elle a suivi une formation de Chef de service des établissements et services sociaux et médico-sociaux de 140h (20 jours répartis sur 10 mois) pour être aujourd'hui cheffe de services en charge des résidences du Pôle Habitat.

Monsieur G. est entré à Viltais en tant que psychologue, puis est passé chef de service pour aujourd'hui être Directeur du Pôle Réinsertion Sociale.

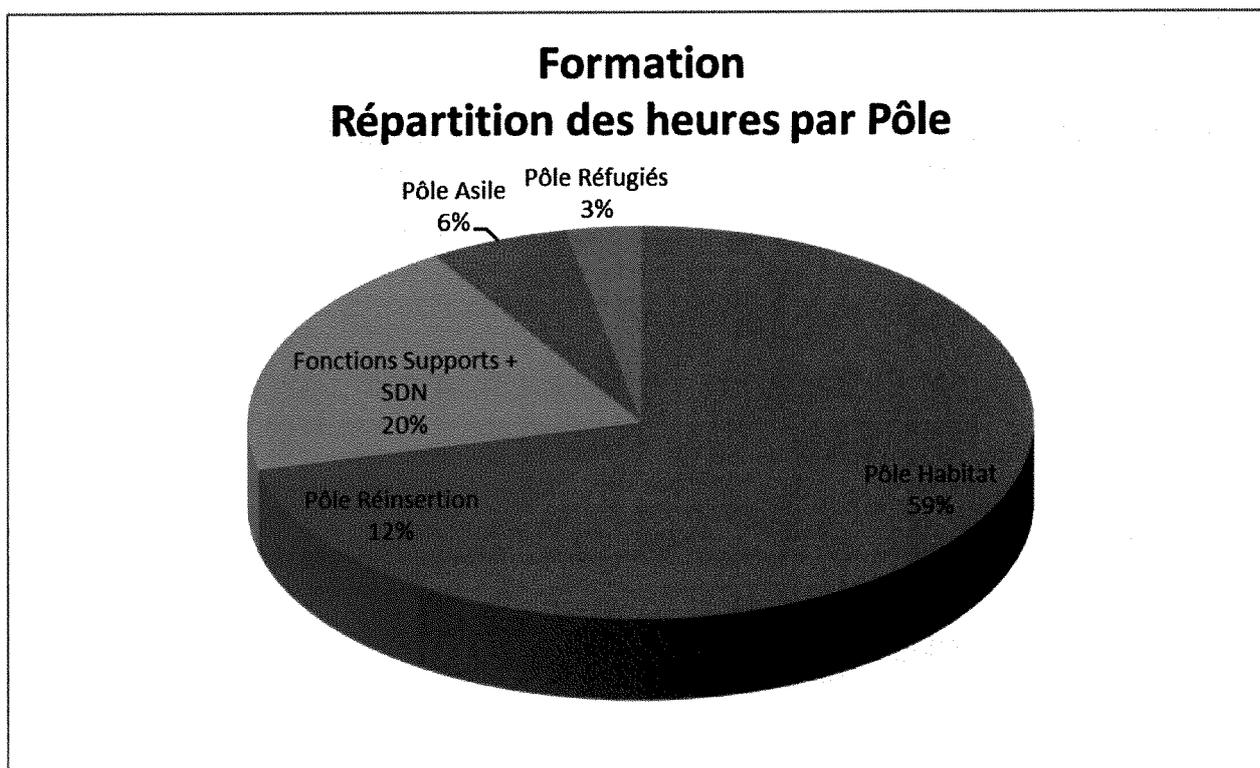
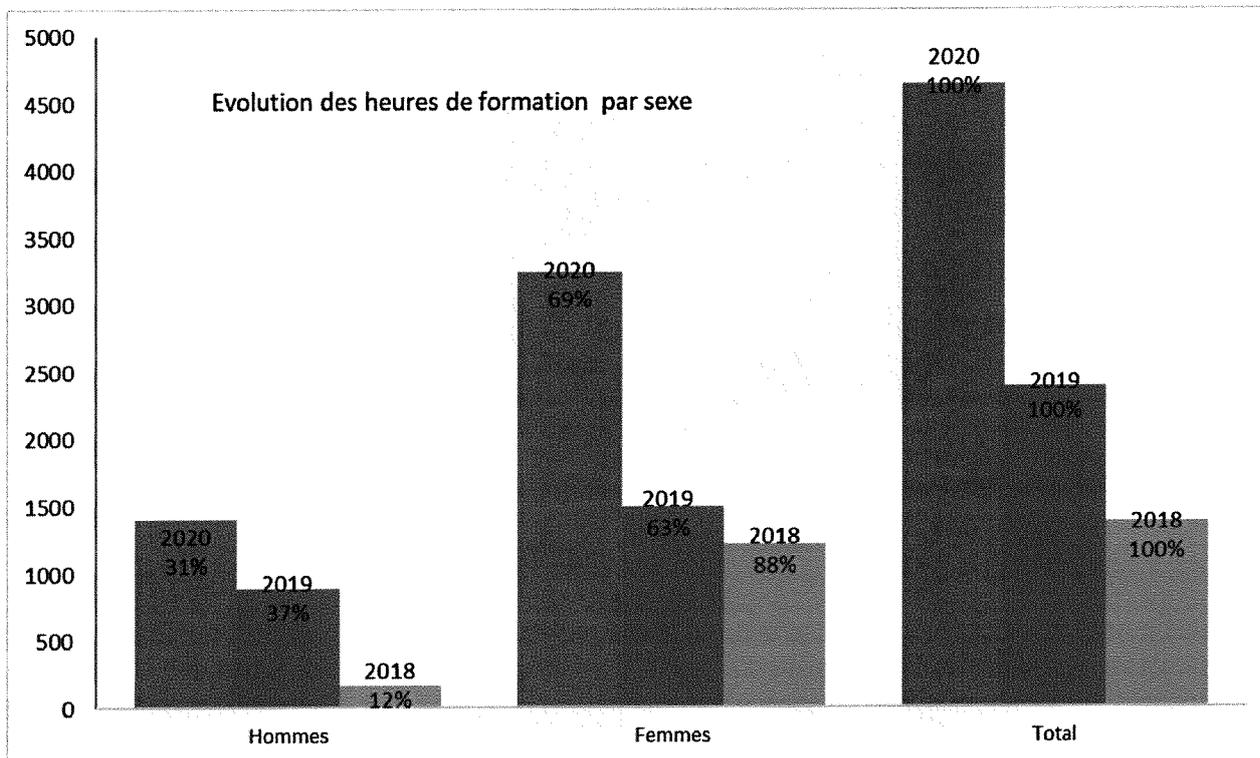
La plupart de nos coordinatrices/teurs sont issus de promotions internes avec un accompagnement en formation management prédéfini et commun à tous : 21 heures de formation suivies d'un accompagnement personnel par le formateur. Le même type de formation couplée à un accompagnement est réalisé pour les chefs de services.

Nous avons un parcours de formation de base en travail social pour les personnes qui accompagnent des usagers dans leur missions quotidiennes sans être issues de formation sociale initiale comme les agents de restauration, d'entretien, de maintenance...

Pour les salariés accompagnant des demandeurs d'asile, un programme spécifique de 3 niveaux est également dispensé et prévu au parcours d'intégration.

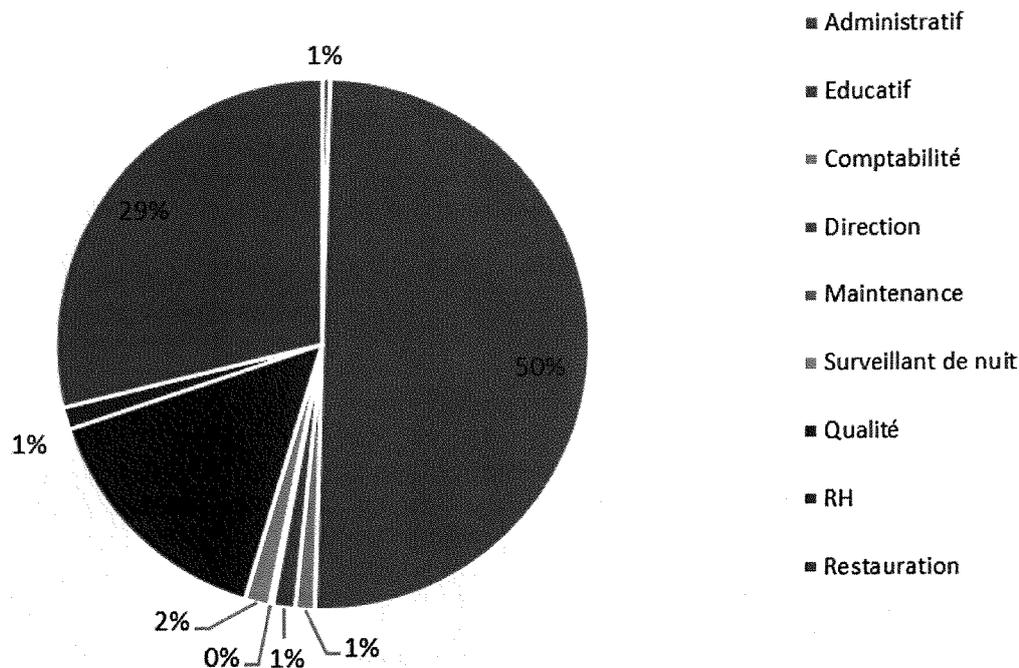
Ces process et orientations opérés au sein de Viltais vont être valorisés et formalisés.

Toutes nos formations sont également retranscrites sous forme de graphiques pour être présentées en réunion du Conseil Social et Économique afin de suivre leur évolution et les publics concernés, dont vous trouverez ci dessous un échantillon.



Formation

Répartition des heures par service



Nos formations sont recensées lors des entretiens professionnels mais également au début du deuxième semestre, en amont de la réalisation du budget prévisionnel. Les salariés émettent des souhaits qui sont priorisés par les responsables de service puis compilés et budgétisés par le service Ressources Humaines.

Enfin, les choix sont réalisés par la Direction lors de la validation du budget prévisionnel en corrélation avec les stratégies générales validées.

Par exemple, pour le plan de formation 2022, nous avons prévu des formations sur la mise en place des CPOM, une poursuite des formations management afin d'asseoir notre organisation dernièrement modifiée et des formations pour assurer la montée en compétences techniques de nos collaborateurs.

4.5- Des dossiers individuels des salariés globalement bien tenus

Vous avez pu noter la « *bonne tenue des dossiers du personnel selon une structuration normalisée définie par le service RH* ».

Nous notons que « *L'association a élaboré une grille d'évaluation professionnelle, non dénuée d'intérêt dont la chambre souligne la bonne tenue* ».

Les entretiens professionnels sont parfois classés dans des fichiers spécifiques mais figurent aux dossiers du personnel.

Concernant les jurys lors de l'embauche, cela n'est pas systématique. Nous avons commencé à travailler sur une trame d'entretien qui sera diffusée d'ici le 2ème semestre 2022 et mutualisée à tous les collaborateurs chargés d'entretiens de recrutement.

Pour les postes de cadres, des tests écrits ou oraux sont demandés aux candidats afin de consolider les échanges de l'entretien physique, cela permet de projeter le postulant dans ses prochaines missions et attendus de la fonction.

Exemples de tests :

Bonjour,

Nous vous proposons un entretien le vendredi 03/09 de 11h00 à 12h30, en visioconférence. Si vous souhaitez venir à Moulins, vous êtes évidemment le bienvenu.

Voici le lien de connexion Zoom : <https://us06web.zoom.us/j/82208922115?pwd=eloxRGw5VXd3MktyWFVvallyekpBdz09>.

Concernant la première partie, je vous communique l'exercice :

Vous disposez de 3 fois 15 minutes pour effectuer 3 présentations synoptiques sur les sujets suivants :

1. *La demande d'asile en France : le parcours du demandeur d'asile*
 2. *VILTAÏS : présentez VILTAÏS comme vous le feriez lors d'une rencontre avec un nouveau partenaire*
 3. *Votre équipe actuelle est composée de 6 ETP au CADA/CAES de Saint-Ouen, 1 ETP SUNRIS Vienne, 1 ETP BOOSTER Charente et 1 ETP BOOSTER Vienne. Quelle organisation de réunions, d'accompagnements individuels, proposez-vous ?*
- Au plaisir de notre prochaine entrevue,

Recrutement Chef de service Pôle Réfugiés - Réinstallation Février 2020

Test écrit – 3h

Vous devez répondre aux questions sur ce document et le retourner en format .doc à juliette.lucot@viltais.euet jean-philippe.morel@viltais.eu

1. VILTAÏS et moi

a. Citez une à trois actions de Viltais symbolisant l'esprit et les valeurs de l'association, et dites en quoi ceux-ci vous correspondent (1 page maximum).

b. Vous intégrez VILTAÏS à durée déterminée. L'avenir de votre poste dépend des résultats et des politiques d'intégration des réfugiés. A l'issue du CDD, votre poste n'est pas reconduit mais vous souhaitez rester dans l'association. Citez les services et/ou pôles de l'association dans l'ordre dans lequel vous souhaiteriez y travailler et décrivez pour chacun vos compétences et motivations de manière synthétique.

Service/Pôle	Compétences et motivations

2. Management à distance

Vendredi, 14h30. Vous êtes à Moulins (03) et un salarié de Bourges (18) vous appelle. Il vient de recevoir M. et Mme. A qui doivent déménager à Ciry-le-Noble (71) jeudi prochain dans le cadre d'une orientation directive répondant aux prédéfinis du programme et du contrat. M. et Mme. A. refusent d'aller à Ciry-le-Noble. L'intervenant social indique qu'il a promu la commune et sa proximité avec Montceau-les-Mines, et que cela entrerait dans le contrat nous liant. M. et Mme. A ont alors indiqué que ledit contrat prévoyait un délai de sortie à 4 mois, et qu'ils étaient là depuis 5 mois. Le salarié ne sait pas quoi faire.

Ce salarié appelle de manière régulière pour exposer des problématiques, juste des problématiques.

Exposez une/des piste/s d'action à courts puis à moyens termes (1/2 pages maximum).

3. Partenariat

a. Vous êtes contacté par mail par la DTARS de Châteauroux qui vous indique que la PASS de la Châtre se plaint de l'orientation du public sans accompagnateur ni interprète.

Vous connaissez bien votre équipe et savez qu'elle n'a pu orienter des réfugiés sans lien avec la PASS. Vous savez également que l'équipe a un lien privilégié avec Mme. FEVRIER, cadre-infirmier de la PASS.

Que faites-vous ? Avec quels média ? (1/2 pages maximum).

b. Vous préparez l'ouverture d'un programme en Côte d'Or. Quels partenaires souhaitez-vous réunir pour engager le pilotage du programme ? Comment organisez-vous le comité de pilotage ? (1/2 pages maximum).

4. Problématique familles

a. L'intervenante sociale de Poitiers vous indique que la colocation entre 4 jeunes LGBT se passe mal. L'un d'eux s'est déclaré victime de coups de la part d'un autre. Le dépositaire est fragile psychologiquement. L'équipe a médiatisé cela il y a 4 semaines déjà, et indique que la situation s'aggrave et s'étend désormais aux 4 colocataires. La situation n'est plus gérable par l'équipe. Que faites-vous ? (1/2 pages maximum).

b. 1 famille a été accueillie à Amac-Pompadour dans la Corrèze, commune de 1000 habitants sans transports. La famille, d'un niveau socio-professionnel élevé, n'ayant vécu qu'en ville en Syrie et au Liban, présente une dépression généralisée au couple et aux 5 enfants. La famille demande à déménager en urgence dans une grande ville. Quelles sont vos pistes d'action ? (1/2 pages maximum).

5. Litige bailleur

Vous recevez le courrier ci-joint. Il concerne une famille dont le père a une personnalité complexe. La famille a une dette de 2000 euros auprès de nous, négociée difficilement sur 40 mois, mais règle son loyer tous les mois depuis le début. Aucune plainte n'a été transmise en amont et aucune rencontre de la famille n'a été acceptée par le bailleur. Après renseignement auprès de la gendarmerie, aucun appel n'a été fait à leur attention concernant un problème de nuisances sonores sur le bâtiment en question.

La famille a intégré le logement en avril 2018 dans le cadre du programme SUNRIS, et l'accompagnement officiel s'est terminé le 02/04/19.

Proposez un courrier de réponse.

6. Divers

Je suis disponible à compter du

Je souhaiterais comme commune d'attache de mon poste (si plusieurs choix, hiérarchiser) :

- Bourges
- Châteauroux
- Paray-le-Monial
- Le Creusot
- Dijon
- Autre

Je suis détenteur du permis B en cours de validité.

J'accepte un contrôle de référence.

Si oui, citer le/les employeurs et coordonnées :

Des tests couplés aux entretiens d'embauche sont également mis en place pour des postes techniques comme en comptabilité et postes administratifs sur Word et Excel par exemple.

4.6- Le régime de rémunération et de temps de travail

4.6.1- Un temps de travail adapté aux exigences de l'activité d'insertion sociale et professionnelle

Nous notons que le temps de travail est adapté aux exigences de l'activité d'insertion sociale et professionnelle et que notre accord relatif à l'aménagement et à l'organisation du temps de travail est *"conforme aux dispositions légales et aux stipulations conventionnelles"* et que sa rédaction est *"claire et efficace"*.

Le Diagnostic santé au travail, engagement et vulnérabilités que nous avons lancé en septembre 2021 (présenté précédemment) a été élaboré avec Malakoff Médéric depuis le 2ème trimestre 2021 afin de pouvoir travailler entre autre sur l'absentéisme et les actions à mettre en place pour améliorer les conditions de travail des salariés.

Une plateforme de suivi de l'absentéisme a également été développée avec Malakoff Médéric qui nous permet de suivre l'évolution de cet indicateur.

Voici des exemples d'analyse issus de la plateforme :

Tableau de bord absentéisme

Pour le mois de novembre 2021

↓ **0,0** ETP d'absence

Baisse de 100,0% par rapport à Octobre

[Voir les ETP d'absence](#)

↓ **0** Euros

Baisse de 100% par rapport à Octobre

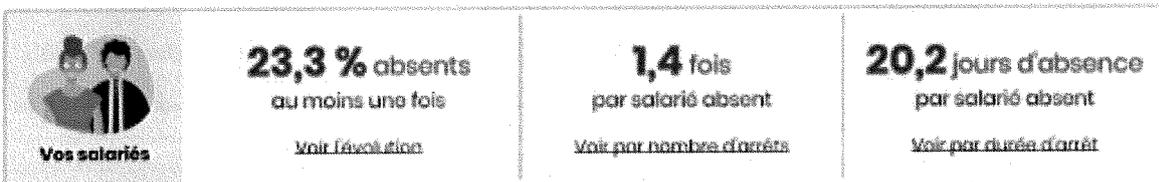
[Voir le coût de l'absentéisme](#)

Année glissante:
Décembre 2020 - Novembre 2021

Établissements:
VILTAIS (407 521 798)

Critères socio-démographiques:
0 critère sélectionné

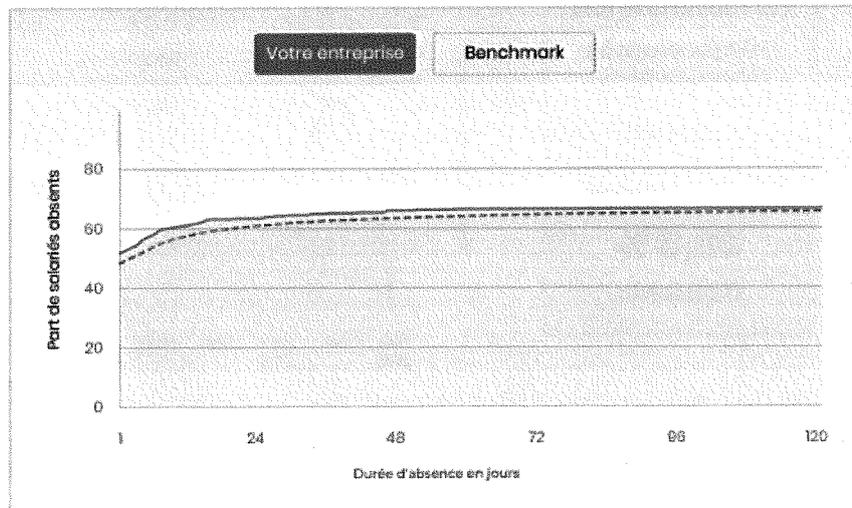
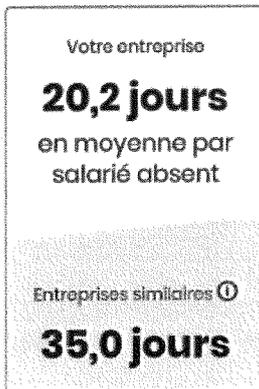
Données de **Décembre 2020 à Novembre 2021** sur une base de **314 salariés** ([voir la démographie](#))



Année glissante:
Décembre 2020 - Novembre 2021

Établissements:
VILTAIS (407 521 798)

Critères socio-démographiques:
0 critère sélectionné



Année glissante :
Décembre 2020 - Novembre 2021

Établissements :
VILTAIS (407 521 798)

Critères socio-démographiques :
0 critère sélectionné

Votre pic d'absentéisme

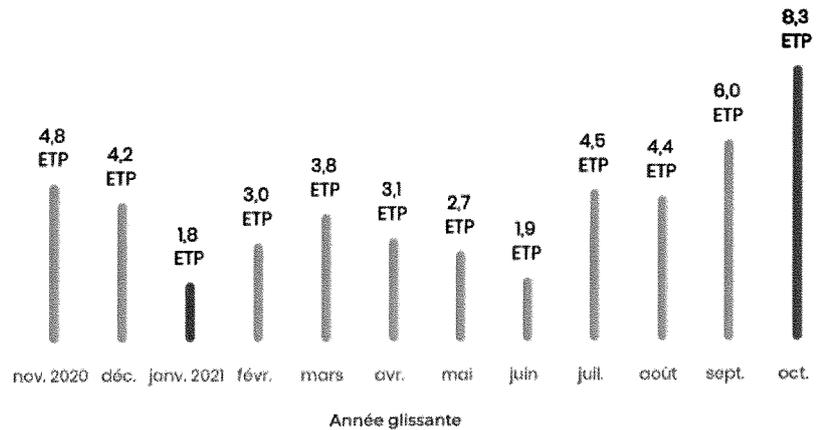
Octobre

avec 8,3 ETP

CRISE SANITAIRE

Malakoff Humanis mesure l'impact de la crise sur la santé des salariés, les arrêts maladie et l'organisation du travail à travers des études mensuelles et annuelles.

[En savoir plus](#)



Notre analyse comparative ^

BAISSE

La part des **CDD absents** a diminué de 4% par rapport à la période **Décembre 2019 - Novembre 2020** (+10% pour les entreprises similaires).

BAISSE

La part des **Entre 40 et 49 ans absents** a diminué de 6% par rapport à la période **Décembre 2019 - Novembre 2020** (+4% pour les entreprises similaires).

HAUSSE

La part des **Cadres absents** a augmenté de 142% par rapport à la période **Décembre 2019 - Novembre 2020** (-73% pour les entreprises similaires).

HAUSSE

La part des **Hommes absents** a augmenté de 33% par rapport à la période **Décembre 2019 - Novembre 2020** (+27% pour les entreprises similaires).

Votre entreprise

23,2 %

d'absents

au moins une fois

- 10,8% par rapport à la période précédente

Entreprises similaires ①

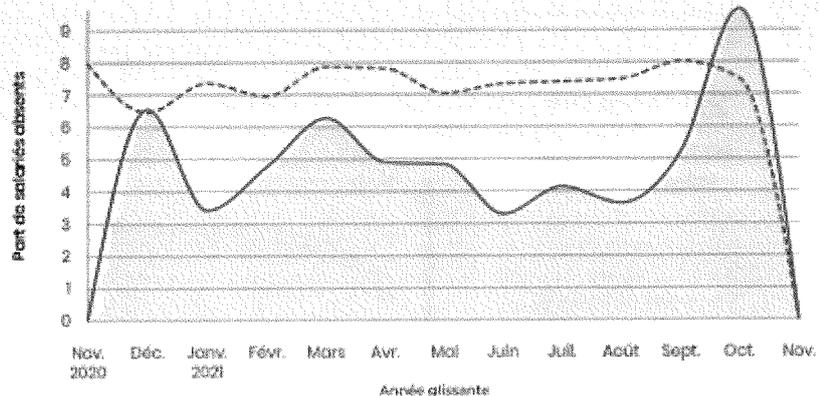
28,5 %

d'absents

Visualisation comparative en mois au global

Votre entreprise

Benchmark



4.6.2- Le régime de rémunération

Vous avez pu noter que « s'agissant de la rémunération des dirigeants apparaît conforme aux stipulations conventionnelles, au regard notamment des critères de postes, de responsabilités et d'ancienneté des salariés ».

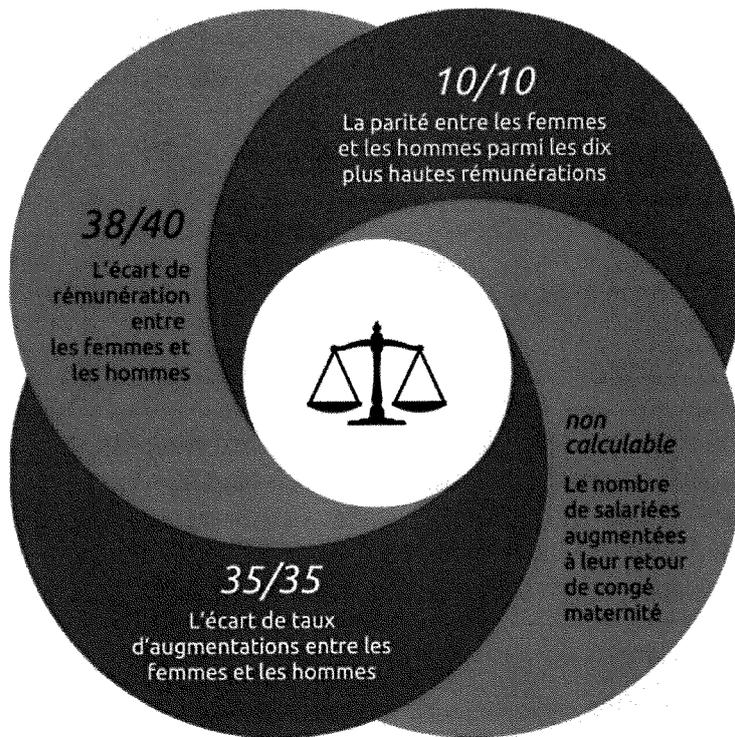
Nous sommes en cours d'élaboration d'une politique en matière d'augmentation salariale.

Soucieux de l'égalité hommes/femmes et de l'égalité de traitement, nous comparons les emplois et les salaires annuellement. A ce sujet nous tenons à préciser que nous avons obtenu la note de 98/100 à l'index égalité Femmes Hommes pour l'année 2021.

Indicateurs Égalité Femmes- Hommes 2021



Viltais
affiche un
score total de
98/100
à l'index Egalité
Femmes-Hommes



83 points sur un maximum de 85 pouvant être obtenus

Nous avons automatisé des niveaux de rémunération, dans le respect de la grille de rémunération de notre convention collective avec des niveaux à l'embauche puis intermédiaire et maximum. Nous allons formaliser ces paliers afin de renforcer et généraliser l'information aux salariés.

Nous mettons en place des primes de remplacement, de surcroît mais également des primes exceptionnelles en lien avec des situations spécifiques (exemple d'interventions collatérales pour le traitement d'une problématique liée à des nuisibles pouvant exposer à un risque en parallèle des prestations d'entreprises spécialisées, renfort exceptionnel et immédiat sur un autre service).

5- LA QUALITÉ DES PRISES EN CHARGE

5.1- La conformité des dispositifs d'accueil et de prise en charge aux exigences législatives et réglementaires

Nous notons la conformité des dispositifs d'accueil et de prise en charge aux exigences législatives et réglementaires.

Nous souhaitons vous apporter les éléments suivants concernant la démarche d'évaluation interne et externe des établissements de VILTAÏS.

1) Réalisation des évaluations internes et externes

Nous avons procédé à deux étapes d'évaluation interne et externe pour les structures suivantes :

- En 2015 pour les résidences sociales-FJT ainsi que pour les CHRS et,
- En 2021 pour les CHRS et les CADA Allier (suite au report de l'échéance 2020 lié à la crise sanitaire).
- Entre ces dates, nous avons transmis des rapports d'évaluation interne en 2019.
- Vous trouverez en annexe la note de cadrage de l'évaluation interne de 2021.

Nous vous joignons un extrait du rapport abrégé de l'évaluation externe du CADA EQUINOXE reçu par le cabinet d'évaluateurs le 23 décembre 2021

L'abrégé de l'évaluation externe

L'ÉVALUATION INTERNE ET LES SUITES DONNÉES

Items	Forces	Faiblesses	Propositions/préconisations formulées par l'évaluateur externe
La mise en œuvre de l'évaluation interne	<ul style="list-style-type: none">▪ Il a été indiqué aux évaluateurs externes que la dernière évaluation interne (au sens de l'article L312-8 du Code de l'action sociale et des familles) transmise aux autorités compétentes date de 2019. Les évaluateurs externes ont pu être destinataires d'un document intitulé « Rapport d'évaluation interne de Viltails – Plan d'amélioration 2019 ». Celui-ci concerne plusieurs structures et ne comporte pas d'analyse évaluative spécifique au CADA Equinoxe.▪ En 2020 et 2021, dans le cadre de sa démarche d'amélioration continue de la qualité, la structure a réalisé une démarche évaluative interne intitulée « Audit Ponctuel ». Cette démarche interne a fait l'objet d'un rapport concernant le CADA Equinoxe. La structure indique que ce rapport a été transmis aux autorités de tarification et de contrôle en novembre 2021.▪ La structure indique que cette démarche évaluative intitulée « Audit ponctuel » a été participative par l'association des professionnels dans le cadre de groupes de travail. Les usagers ont été sollicités par l'intermédiaire de questionnaires.		<ul style="list-style-type: none">✓ Mettre en place un plan global d'amélioration continue de la qualité /gestion des risques (PACQ-GR) évolutif et intégratif pour la structure, et assurer son actualisation régulière formelle et formalisée.
La démarche d'amélioration continue de la qualité	<ul style="list-style-type: none">▪ En termes de formalisation, il a été indiqué que la démarche d'amélioration continue de la qualité a connu un certain essoufflement après les évaluations internes et externes réalisées il y a de cela plusieurs années.		

PERSONNALISATION DE L'ACCOMPAGNEMENT

Items	Forces	Faiblesses	Propositions/préconisations formulées par l'évaluateur externe
Mise en œuvre de l'accompagnement	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La structuration des processus d'accompagnement fait l'objet d'une formalisation précise dans le cadre d'un document intitulé « Cahier de suivi personnalisé ». Ce document est commun aux CADA EQUINOXE et SOLSTIS. Il ressort des échanges avec les professionnels que ce cahier de suivi personnalisé constitue un véritable outil opérationnel. Plus largement, il est positivement relevé qu'un travail autour des outils utilisés au sein des CADA est régulièrement réalisé en réunions inter-CADA de l'association Viltais. ▪ Les outils en place et les écrits professionnels favorisent la continuité des accompagnements. ▪ Une réunion d'équipes, animée par la cheffe de service, est organisée tous les 15 jours. L'ensemble des professionnelles des trois sites du CADA Equinoxe participe à cette réunion. L'évaluation externe relève positivement ce dispositif dans la mesure où il favorise le croisement des regards autour des situations, ainsi que l'harmonisation et l'élaboration communes et continues des pratiques. ▪ Les actions et activités collectives proposées par le CADA ont été fortement suspendues durant la période de crise sanitaire liée à 		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mettre en œuvre l'objectif du CADA consistant à traduire certains documents d'information en direction des usagers. ✓ Poursuivre un travail de réflexion collective autour de la temporalité en matière d'élaboration et d'actualisation du projet personnalisé (cette réflexion pouvant elle-même favoriser la poursuite de la réflexion commune autour du sens du projet personnalisé dans un CADA). ✓ Réfléchir aux possibilités de prévoir des points réguliers (avec par exemple la définition d'une fréquence minimale), formels et formalisés, avec croisement des regards (en réunions d'équipes), concernant la situation de l'ensemble des usagers, et pas seulement autour des situations les plus urgentes/complexes.

Commentaires de la Direction

Commentaires de l'ESSMS	
Sur le déroulement de l'évaluation externe	Sur les conclusions de l'évaluation externe
<ul style="list-style-type: none"> • Nous avons pu co-construire avec les évaluateurs externes le planning d'interventions et de rencontres avec les différentes parties prenantes du processus. • Les temps de lancement et de cadrage en amont ont permis un déroulement serein de cette étape importante. • Les équipes de VILTAIS ont pu relever la disponibilité des évaluateurs externes et leurs capacités d'adaptation aux plannings de travail. • Les temps d'échange se sont déroulés dans un climat bienveillant et ont permis aux équipes de décrire leurs missions et le cadre dans lequel elles évoluent. • La démarche d'évaluation externe a permis aux collaborateurs de prendre du recul sur leurs pratiques, de valoriser leur mode d'intervention et outils utilisés. 	<ul style="list-style-type: none"> • VILTAIS partage l'état des lieux et les recommandations formulées relatives aux différents axes de l'évaluation. • Les collaborateurs ont été sensibles aux points forts et qualités professionnelles mises en avant. • La direction et les équipes ont pris acte des points de vigilance et d'amélioration à apporter. • Les parties prenantes se sont d'ores déjà mobilisées pour mettre en place un plan d'action et de suivi. • Il est à noter la clarté et la précision des conseils prodigués. La démarche d'évaluation externe a permis de donner le cap, le cadrage, la redynamisation nécessaire à la mobilisation de chaque entité en vue d'améliorer le service rendu aux usagers.

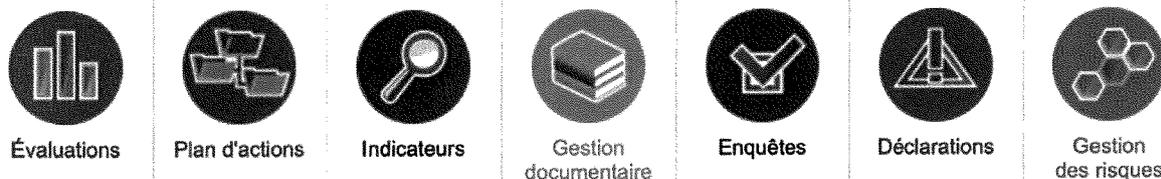
2) Acquisition d'un logiciel dédié

Afin d'étayer la démarche et de garantir la conformité du livrable final, l'équipe de direction a fait le choix en 2021 d'acquérir et de s'appropriier le logiciel AGEVAL. La décision de cette acquisition a été éclairée par le retour d'expériences d'autres établissements du secteur médico-social au travers d'échanges au sein des instances du réseau.

L'adaptation du logiciel à la structure et l'organisation de l'établissement et de ses sections et services a été préparée en amont par l'équipe de d'encadrement avec l'assistance du développeur. L'appropriation et la prise

en main du logiciel indispensables à la bonne conduite de l'évaluation ont nécessité la formation préalable des animateurs de réunions, et de la responsable qualité.

Le logiciel Ageval possède différentes fonctionnalités : évaluation, plan d'action, indicateurs, gestion documentaire, enquête satisfaction, déclaration (événement indésirable) et la gestion des risques (DUERP).



Nous sommes en attente des nouvelles modalités d'évaluation des ESSMS (établissements et services sociaux et médico-sociaux), organisée par la Haute Autorité de Santé. Un référentiel commun à tous les ESSMS sera disponible courant 2022.

Le rythme des évaluations sera quinquennal. Le temps de prise en main du référentiel est prévu entre janvier et juillet 2022. Au 1er juillet 2022, les rythmes des évaluations seront transmis pour une programmation du 1er juillet 2023 au 31 décembre 2027.

Nous sommes en lien à la fois avec notre référente Ageval et le cabinet d'évaluateurs externes pour programmer les prochaines étapes.

Nous menons aussi des études d'impact de nos actions pour compléter cette démarche, il s'agit d'une mesure du changement, mais basée sur la part attribuable à l'activité. Elle prend donc en compte la part de changement qui aurait opéré, toutes choses égales par ailleurs.

Exemple : nombre de bénéficiaires qui ont augmenté en compétences numériques et qui n'auraient pas pu développer ces compétences sans le programme.

Ce travail est valorisant pour les équipes, pour les usagers et est très apprécié des partenaires institutionnels.

VILTAÏS accorde donc une place importante au processus de la démarche qualité, investit dans ces compétences et se conforme aux exigences en la matière.

5.2- « L'Aménagerie » : un dispositif d'insertion par l'activité économique (IAE)

Nous notons la mise en avant du dispositif d'insertion L'Aménagerie et nous vous en remercions. En effet, ce support de l'insertion par l'activité économique poursuit son développement et ses objectifs de création d'emploi, de réemploi et d'ancrage territorial. Ce projet correspond à différents axes majeurs de notre vision prospective :

- Entreprendre,
- Réussir les transitions écologiques
- Valoriser

Nous notons comme vous avez pu le relever *"qu'au-delà de sa parfaite implication dans un processus de développement durable, l'Aménagerie a concrètement un double effet social et économique."*

6 - ANNEXES

Liste des annexes :

- . 1 - Feuille de route par pôle
- . 2 - Agréments
- . 3 - Délibération du CA du 12.1.2022 adoptant la vision, prospection 3 - 5 ans et le nouvel organigramme
- . 4 - AAP, AO (Appel à Projet, Appel d'Offres), Autre
- . 5 - DUD (Document Unique de Délégations)
- . 6 - Contrôle des avances Permanente - exemple
- . 7 - Liste des véhicules
- . 8 - Rapport d'évaluation interne
- . 9 - Fiscalité/Courriers de correspondance
- . 10 - Courrier Expert APOGÉES

DOCUMENTS ANNEXES

ANNEXE 1 - FEUILLES DE ROUTE PAR PÔLE

Date d'élaboration de ce document : Juin 2020

HABITAT

RESTAURATION

- Maintenir un coût vivre suivant les objectifs
- Améliorer la qualité de nos prestations avec du fait maison et de la mise en avant des produits
- Augmenter la fréquentation de nos restaurants

RÉSIDENCES

- Améliorer nos taux de remplissage en renforçant les partenariats et en anticipant au maximum les départs
- Avoir à l'instant T une vision complète des situations administratives et financières des résidents, ainsi qu'un suivi personnalisé des actions sociales menées
- Renforcer au travers d'animations hebdomadaires l'aspect collectif de nos résidences et en cascade augmenter le nombre de résidents dans nos restaurants

CHÂTEAU DE PETIT BOIS

- Ouvrir le château sous forme de Restaurant Brasserie le midi et semi-gastro le soir
- Augmenter significativement le niveau qualitatif de nos prestations afin de pouvoir aller chercher des prestations plus haut de gamme
- Atteindre 500 K€ par an de CA une fois la rénovation du château terminée et construction de la future salle de réception

RÉINSERTION

- Maintenir le "moral" et la motivation des équipes déjà très sollicitées durant la crise COVID19, afin de ne pas baisser la vigilance dans les établissements et de poursuivre les accompagnements (30 places HU DIFFUS ont été créées durant la crise). Des groupes d'expression des 2 CHRS sont prévus en novembre animés par une psychologue de la Fédération des Acteurs Sociaux. La fédération a obtenu des crédits pour mener ces opérations dans les différentes structures d'Auvergne Rhône Alpes.
- Assurer la pérennité de nos actions : accueils de jour, maraudes, HU diffus, qui sont des services sous subvention annuelle et qui sont stratégiques pour le déploiement du Logement d'Abord.
- Poursuivre le suivi budgétaire des établissements et des services, certaines procédures ont bénéficié de reports, d'autres non, l'année a été chargée et nous devons fournir les budgets prévisionnels au 31 octobre.
- Mise en oeuvre du "Logement d'Abord" avec le lancement du projet Allez Up -retenu dans le cadre de la Stratégie de Lutte contre la Pauvreté- qui est un service unique d'accompagnement vers la réinsertion unifiant le SIAO 115 les ADJ et les maraudes, avec pour objectif d'accélérer les parcours d'accès au logement (de la rue au logement) par la création notamment d'équipes mobiles de travailleurs sociaux. Cette mise en oeuvre passe par le renforcement de nos équipes. Sollicitation des bailleurs sur l'AMI pour devenir territoires de mise en oeuvre accélérée du Logement d'Abord, travail en cours pour restitution au 9 octobre. Participation active aux groupes de travail de la FAS sur le CHRS Hors les Murs.

ASILE

CADA ET HUDA

- Ouverture en cours de 130 places HUDA Ohïs dans l'Yonne
- Ouverture en cours de 26 places HUDA Osiris dans la Saône et Loire

STRUCTURES MNA

- Attente conventionnement CD pour 25 places MNA Confiés (Isaïs) au sein de Zenaïs dépendant de l'avis favorable de la sous commission de sécurité du site.

RÉFUGIÉS

- Projets Sunris et Esquis 2020-2021 : conventionnements, planification et mise en oeuvre
- Relance de la démarche qualité et déploiement du logiciel qualité
- FAMI 2021-2027

INSERTION PROFESSIONNELLE

- Accompagnement des coordinateurs Booster et ACI dans leur prise de poste
- Dialogue de gestion DIRECCTE pour renouvellement agrément ACI
- Amélioration démarche commerciale sur le chantier
- Développement de l'activité commerciale grâce à un partenariat grands comptes
- Démarche de mesure d'impact des dispositifs du pôle et essaimage aux autres pôles

ANNEXE 2 - AGRÉMENTS

Agrément JEP



Direction des services départementaux
de l'éducation nationale
de l'Allier

Service départemental à la
jeunesse, à l'engagement et aux
sports (SDJES)

ARRÊTÉ

N°2838 /2021

portant agrément d'association de jeunesse et d'éducation populaire

L'inspectrice Académique
Directrice Académique des Services de l'Éducation Nationale

Vu la loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001 portant diverses dispositions d'ordre social, éducatif et culturel ;

Vu le décret n° 2002-571 du 22 avril 2002 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 8 de la loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001 relatif à l'agrément des associations de jeunesse et d'éducation populaire ;

Vu le décret du 1^{er} juillet 2019 portant nomination de Madame Suzel PRESTAUX, inspectrice d'académie, directrice académique des services de l'éducation nationale de l'Allier ;

Vu le décret du 24 juillet 2019 portant nomination de Monsieur Karim BENMILOUD, recteur de l'académie de Clermont-Ferrand ;

Vu le décret n° 2020-1542 du 9 décembre 2020 relatif aux compétences des autorités académiques dans le domaine des politiques de la jeunesse, de l'éducation populaire, de la vie associative, de l'engagement civique et des sports et à l'organisation des services chargés de leur mise en œuvre ;

Vu le décret n° 2020-1543 du 09 décembre 2020 relatif aux services déconcentrés du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports et du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation ;

Vu le décret du 17 février 2021 portant nomination du préfet de l'Allier - Monsieur TREFFEL Jean-Francis,

Vu l'arrêté n°2021-01 du 03 mars 2021, portant délégation et subdélégation de signature du recteur académique dans les domaines des politiques de la jeunesse, de l'éducation populaire, de la vie associative, de l'engagement civique et des sports ;

Vu la demande présentée par l'association ci-dessous désignée ;

ARRÊTE

Article 1^{er} : L'agrément prévu par le décret susvisé du 22 avril 2002 est accordé à l'association dont le nom suit :

Numéro d'agrément	Nom de l'association Commune du siège social n° RNA
2021-12-JEP-02	Association VILTAIS Le Florilège 9 avenue du Professeur Etienne Sorrel 03000 MOULINS W032002934

Article 2 : Cet agrément de jeunesse et d'éducation populaire n'est valide que si l'association mentionnée ci-dessus détient un arrêté portant reconnaissance du tronç commun d'agrément en cours de validité.

Article 3 : L'association mentionnée ci-dessus adressera chaque année au Service Départemental à la Jeunesse, à l'Engagement et aux Sports de la DSDEN de l'Allier, le procès verbal de l'assemblée générale, le rapport financier de l'exercice écoulé, le rapport annuel d'activités.

Article 4 : L'association mentionnée ci-dessus informera le Service Départemental à la Jeunesse, à l'Engagement et aux Sports (SDJES) de la DSDEN de l'Allier de toute modification de statuts, de changement de siège social, de composition du bureau.

Article 5 : La directrice académique de la DSDEN de l'Allier et le directeur du Service Départemental à la Jeunesse, à l'Engagement et aux Sports sont chargés de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au recueil des actes administratifs de la Préfecture de l'Allier et notifié aux intéressés.

Fait à Yzeure, le 13 décembre 2021

P/l'Inspectrice d'Académie,
DASEN,
La cheffe du SDJES de l'Allier par intérim,



Florence BARBAT



**PRÉFET
DE L'ALLIER**
*Liberté
Égalité
Fraternité*

**DIRECTION DÉPARTEMENTALE DE L'EMPLOI,
DU TRAVAIL, DES SOLIDARITÉS ET
DE LA PROTECTION DES POPULATIONS**
12 rue de la Fraternité – CS 51767
03017 Moulins Cedex

ARRÊTE N° 2489/2021

portant agrément en qualité d'entreprise solidaire d'utilité sociale

Le Préfet de l'Allier

Vu le code du travail et notamment son article L. 3332-17-1

Vu la loi n°2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire

Vu le décret n°2015-719 du 23 juin 2015 relatif à l'agrément « entreprise solidaire d'utilité sociale »

Vu la loi n°2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises

Vu la demande d'agrément ESUS présentée le 13 octobre 2021 par Monsieur Jacques LAHAYE, président de l'association VILTAÏS dont le siège social est situé Le Florilège – 9, avenue du Professeur Etienne Sorrel à MOULINS (03000)

Sur proposition de la Directrice départementale de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations de l'Allier

DECIDE

Article 1 :

L'agrément en qualité d'entreprise solidaire d'utilité sociale est accordé pour une durée de 5 ans à compter du 29 octobre 2021 à l'association VILTAÏS sise Le Florilège – 9, avenue du Professeur Etienne Sorrel à MOULINS (03000) et identifiée par le numéro Siret : 407 521 798 00162.

Article 2 :

Madame la Directrice départementale de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations de l'Allier est chargée de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au recueil des actes administratifs de la Préfecture de l'Allier.

Fait à Moulins, le 29 octobre 2021

Pour le Préfet,
La DDETS-PP,

Véronique CARRÉ

ARRÊTÉ 18 - 104

Portant agrément de l'association Viltais au titre de l'article L.365-3 du code de la construction et de l'habitation dans les départements de l'Allier et du Puy-de-Dôme

Activité ingénierie sociale, financière et technique (ISFT)

LE PRÉFET DE LA RÉGION AUVERGNE-RHÔNE-ALPES, PRÉFET DU RHÔNE

VU le code de la construction et de l'habitation et notamment l'article L.365-3 et le 2° de l'article R.365-1 ;

VU la loi n° 2009-323 du 25 mars 2009 de mobilisation pour le logement et de lutte contre l'exclusion ;

VU le décret n° 2009-1684 du 30 décembre 2009 relatif aux agréments des organismes exerçant des activités en faveur du logement et de l'hébergement des personnes défavorisées ;

VU le décret n° 2014-1300 du 23 octobre 2014 relatif aux exceptions à l'application de deux mois de naissance des décisions implicites d'acceptation ;

VU le dossier complet transmis le 26 janvier par le représentant légal de l'organisme ;

VU l'avis de la direction départementale de la cohésion sociale du Puy-de-Dôme qui a examiné les capacités de l'organisme à mener de telles activités conformément au 2° de l'article R.365-1 du code de la construction et de l'habitation ;

VU l'avis de la direction départementale de la cohésion sociale et de la protection des populations de l'Allier qui a examiné les capacités de l'organisme à mener de telles activités conformément au 2° de l'article R.365-1 du code de la construction et de l'habitation ;

VU l'arrêté préfectoral n°89/2016 du 13 janvier 2016 relatif à l'agrément de l'association Viltais pour les activités ISFT sur le département de l'Allier ;

Considérant la capacité de la structure à exercer les activités, objets du présent agrément, compte-tenu de ses statuts, ses compétences, des moyens dont elle dispose dans les départements de l'Allier et du Puy-de-Dôme ainsi que du soutien de l'URHAJ et de la fédération des acteurs de la solidarité auxquelles elle adhère,

SUR proposition de Madame la directrice régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement,

ARRÊTÉ

Article 1^{er} :

L'association Viltais est agréée pour les activités d'ingénierie sociale, financière et technique mentionnées aux b) et d) du 2° de l'article R365-1 du code de la construction et de l'habitation :

b) l'accompagnement social des personnes pour favoriser leur accès ou leur maintien dans le logement réalisé principalement dans le cadre du plan départemental pour le logement des personnes

défavorisées... ;

d) la recherche de logements en vue de leur location à des personnes défavorisées.

Article 2 :

L'agrément délivré par arrêté n° 89/25016 par le préfet de l'Allier et portant sur les activités b) et d) du 2° de l'article R365-1 du code de la construction et de l'habitation devient caduc conformément à l'article R365-6 du CCH.

Article 3 :

L'agrément vaut habilitation à exercer dans les départements de l'Allier et du Puy-de-Dôme.

Article 4 :

L'agrément est délivré à compter du 1^{er} janvier 2018 pour une durée de 5 ans. Au terme des cinq années, l'organisme pourra déposer une nouvelle demande auprès de la préfecture de région. Cette demande devra être déposée auprès de la préfecture de région au moins 4 mois avant l'échéance du terme.

L'agrément peut être retiré à tout moment par l'autorité administrative compétente si l'organisme ne satisfait plus aux conditions de délivrance de l'agrément ou s'il est constaté un manquement grave ou répété à ses obligations. Le retrait est prononcé après avoir mis les dirigeants de l'organisme en mesure de présenter leurs observations.

Article 5 :

Un compte-rendu de l'activité concernée et les comptes financiers de l'organisme seront adressés annuellement à l'autorité administrative compétente qui a délivré l'agrément.

Cette dernière peut à tout moment contrôler les conditions d'exercice de l'activité de l'organisme. Toute modification statutaire est notifiée sans délai à l'autorité administrative.

Article 6 :

Le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours devant le Tribunal Administratif de Lyon (Palais des Juridictions administratives 184, rue Duguesclin 69433 Lyon Cedex 03) dans les deux mois suivant sa publication au recueil des actes administratifs de la Préfecture de région Auvergne-Rhône-Alpes. Le même recours peut être exercé par l'association gestionnaire dans le délai de deux mois à compter de la notification du présent arrêté.

Article 7 :

Le secrétaire général pour les affaires régionales de la préfecture de région Auvergne-Rhône-Alpes, la directrice régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement sont en charge, chacun en ce qui les concerne, de l'exécution du présent arrêté qui sera inséré au recueil des actes administratifs de la préfecture de région Auvergne-Rhône-Alpes et notifié par Monsieur le préfet de la région Auvergne-Rhône-Alpes.

Fait à Lyon, le

13 AVR. 2018

La préfet de la région
Auvergne-Rhône-Alpes,
préfet du Rhône,

Stéphane BOUILLON

ARRÊTÉ

18 - 105

Portant agrément de l'association Viltais au titre de l'article L365-4 du code de la construction et de l'habitation dans les départements de l'Allier et du Puy-de-Dôme

Activité intermédiation locative et gestion locative sociale (ILGLS)

LE PRÉFET DE LA RÉGION AUVERGNE-RHÔNE-ALPES, PRÉFET DU RHÔNE

VU le code de la construction et de l'habitation et notamment l'article L.365-4 et le 3° de l'article R365-1 ;

VU la loi n° 2009-323 du 25 mars 2009 de mobilisation pour le logement et de lutte contre l'exclusion ;

VU le décret n° 2009-1684 du 30 décembre 2009 relatif aux agréments des organismes exerçant des activités en faveur du logement et de l'hébergement des personnes défavorisées ;

VU le décret n° 2014-1300 du 23 octobre 2014 relatif aux exceptions à l'application de deux mois de naissance des décisions implicites d'acceptation ;

VU le dossier complet transmis le 26 janvier par le représentant légal de l'organisme ;

VU les avis de la direction départementale de la cohésion sociale du Puy-de-Dôme qui a examiné les capacités de l'organisme à mener de telles activités conformément au 3° de l'article R.365-1 du code de la construction et de l'habitation ;

VU l'avis de la direction départementale de la cohésion sociale et de la protection des populations de l'Allier qui a examiné les capacités de l'organisme à mener de telles activités conformément au 3° de l'article R.365-1 du code de la construction et de l'habitation ;

VU l'arrêté préfectoral 88-2016 du 13 janvier 2016 relatif à l'agrément de l'association Viltais pour les activités ILGLS sur le département de l'Allier ;

Considérant la capacité de la structure à exercer les activités, objets du présent agrément, compte-tenu de ses statuts, ses compétences, des moyens dont elle dispose dans les départements de l'Allier et du Puy-de-dôme ainsi que du soutien de la fédération des acteurs de la solidarité et de l'URHAJ auxquelles elle adhère,

SUR proposition de Madame la directrice régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement,

ARRÊTÉ

Article 1er :

L'association Viltais est agréée pour les activités d'intermédiation locative et gestion locative sociale mentionnées au a) et c) du 3° de l'article R365-1 du code de la construction et de l'habitation :

a) la location :

- de logements auprès d'organismes agréés au titre de l'article L.365-2 ou d'organismes d'habitations à loyer modéré en vue de leur sous-location à des personnes défavorisées dans les

conditions prévues par l'article L.442-8-1 ;

- de logements à des bailleurs autres que des organismes d'habitations à loyer modéré en vue de leur sous-location à des personnes défavorisées dans les conditions prévues aux articles L.321-10, L.321-10-1 et L.353-20 ;

- de logements en vue de l'hébergement de personnes défavorisées dans les conditions de l'article L.851-1 du code de la sécurité sociale.

c) la gestion des résidences sociales

Article 2 :

L'agrément délivré par arrêté par le préfet de l'Allier et portant sur les activités a) et c) du 3° de l'article R365-1 du code de la construction et de l'habitation devient caduc conformément à l'article R365-6 du CCH.

Article 3 :

L'agrément vaut habilitation à exercer dans les départements de l'Allier et du Puy-de-Dôme ;

Article 4 :

L'agrément est délivré à compter du 1^{er} janvier 2018, pour une durée de 5 ans. Au terme des cinq années, l'organisme pourra déposer une nouvelle demande auprès de la préfecture de région. Cette demande devra être déposée auprès de la préfecture de région au moins 4 mois avant l'échéance du terme.

L'agrément peut être retiré à tout moment par l'autorité administrative compétente si l'organisme ne satisfait plus aux conditions de délivrance de l'agrément ou s'il est constaté un manquement grave ou répété à ses obligations. Le retrait est prononcé après avoir mis les dirigeants de l'organisme en mesure de présenter leurs observations.

Article 5 :

Un compte-rendu de l'activité concernée et les comptes financiers de l'organisme seront adressés annuellement à l'autorité administrative compétente qui a délivré l'agrément.

Cette dernière peut à tout moment contrôler les conditions d'exercice de l'activité de l'organisme. Toute modification statutaire est notifiée sans délai à l'autorité administrative.

Article 6 :

Le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours devant le Tribunal Administratif de Lyon (Palais des Juridictions administratives 184, rue Duguesclin 69433 Lyon Cedex 03) dans les deux mois suivant sa publication au recueil des actes administratifs de la Préfecture de région Auvergne-Rhône-Alpes.

Le même recours peut être exercé par l'association gestionnaire dans le délai de deux mois à compter de la notification du présent arrêté.

Article 7 :

Le secrétaire général pour les affaires régionales de la préfecture de région Auvergne-Rhône-Alpes, la directrice régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement sont en charge, chacun en ce qui les concerne, de l'exécution du présent arrêté qui sera inséré au recueil des actes administratifs de la préfecture de région Auvergne-Rhône-Alpes et notifié par Monsieur le préfet de la région Auvergne-Rhône-Alpes.

Fait à Lyon, le

13 AVR. 2018

Le préfet de la région
Auvergne-Rhône-Alpes,
préfet du Rhône.

Stéphane BOUILLON



PRÉFET DE LA RÉGION BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

*Direction Régionale de l'Environnement,
de l'Aménagement et du Logement
Service Logement Construction Statistiques*

**Arrêté portant agrément de l'Association VILTAÏS au titre des articles L.365-3 et L.365-4
du Code de la Construction et de l'Habitation pour agir en faveur du logement et de
l'hébergement des personnes défavorisées dans les départements
de la Côte d'Or, du Doubs, du Jura, de la Nièvre, de la Haute-Saône, de la Saône-et-Loire, de
l'Yonne et du Territoire de Belfort**

**Activité d'intermédiation locative et de gestion locative sociale (ILGLS)
Activité Ingénierie sociale financière et technique (ISFT)**

ARRÊTÉ PREFECTORAL N°

**Le Préfet de la Région Bourgogne-Franche-Comté,
Préfet de la Côte d'Or
Officier de la Légion d'Honneur,
Officier de l'Ordre National du Mérite,**

- Vu** la directive 2006/123/CE du 12 décembre 2006 sur les services dans le marché intérieur,
- Vu** la loi n° 2009-323 du 25 mars 2009 de mobilisation pour le logement et de lutte contre l'exclusion, et notamment son article 2,
- Vu** le code de la construction et de l'habitation et notamment les articles L. 365-2 à L. 365-4,
- Vu** le décret n° 2009-1684 du 30 décembre 2009 relatif aux agréments des organismes exerçant des activités en faveur du logement et de l'hébergement des personnes défavorisées,
- Vu** les articles R. 365-1 à R. 365-8 du code de la construction et de l'habitation,
- Vu** le décret n°2014-1300 du 23 octobre 2014 relatif aux exceptions à l'application du principe « silence vaut acceptation » ainsi qu'aux exceptions au délai de deux mois de naissance des décisions implicites sur le fondement du II de l'article 1 de la loi n°2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations,
- Vu** la circulaire du 6 septembre 2010 du ministre de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer, relative aux agréments des organismes agissant en faveur du logement et de l'hébergement des personnes défavorisées,
- Vu** la demande d'agrément présentée par le conseil d'administration du 23 janvier 2018,

- Vu le dossier reçu le 29 juillet 2019, et complété le 30 août et les 3,5 et 12 août par courrier électronique, pour les départements de la Côte d'Or, du Doubs, du Jura, de la Nièvre, de la Haute-Saône, de la Saône-et-Loire, de l'Yonne et du Territoire de Belfort
- Vu l'avis favorable de la DDCSPP de la Saône-et-Loire en date du 14 octobre 2019 et en l'absence de remarque des services de l'État des autres départements de la région,
- Et considérant la capacité de la structure à exercer les activités, objets du présent agrément, compte tenu de ses statuts, de ses compétences, des moyens dont elle dispose,
- Sur proposition de Monsieur le Directeur régional de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement de la Bourgogne-Franche-Comté,

ARRÊTE

Article 1^{er}: L'association VILTAÏS, dont le siège social « LE FLORILÈGE » est situé 9 avenue du Professeur Etienne Sorrel, 03000 MOULINS, est agréée pour les activités intermédiation locative et de gestion locative sociale (ILGLS), soit :

- la location de logements auprès d'organismes agréés pour leurs activités de maîtrise d'ouvrage au titre de l'article L.365-2 ou d'organismes d'habitations à loyer modéré en vue de leur sous-location à des personnes défavorisées dans les conditions prévues par l'article L.442-8-1 du CCH;

- la location de logements à des bailleurs autres que des organismes d'habitations à loyer modéré en vue de leur sous-location à des personnes défavorisées dans les conditions prévues aux articles L.321-10, L.321-10-1 et L.353-20 du CCH ;

- la location de logement en vue de l'hébergement de personnes défavorisées dans les conditions de l'article L.851-1 du code de la sécurité sociale ;

- la location auprès d'un organisme d'habitations à loyer modéré d'un hôtel destiné à l'hébergement, mentionnée au 8° de l'article L.421-1, au onzième alinéa de l'article L.422- ou au 6° de l'article L.422-3

- la location de structures destinées à l'hébergement auprès d'un organisme agréé pour son activité de maîtrise d'ouvrage au titre de l'article L.365-2 du CCH;

- la gestion de résidences sociales mentionnées à l'article R.353-165-1.

Article 2 : Cet agrément concerne également l'activité d'ingénierie sociale, financière et technique (ISFT) pour l'accompagnement social effectué pour faciliter l'accès ou le maintien dans le logement :

Cet accompagnement consiste notamment en :

- l'aide à la définition d'un projet de logement adapté aux besoins et aux ressources des personnes concernées ;

- l'aide à l'installation dans un logement par l'assistance à l'ouverture des droits, la mobilisation des aides financières existantes, l'aide à l'appropriation du logement et, le cas échéant, l'assistance à la réalisation des travaux nécessaires pour conférer au logement un caractère décent ;

- l'aide au maintien dans les lieux, notamment par l'apport d'un soutien dans la gestion du budget, l'entretien du logement et la bonne insertion des occupants dans leur environnement.

Article 3 : L'agrément visé aux articles 1 et 2 vaut habilitation à exercer sur les départements de la Côte d'Or, du Doubs, du Jura, de la Nièvre, de la Haute-Saône, de la Saône-et-Loire, de l'Yonne et du Territoire de Belfort.

Article 4 : L'agrément visé aux articles 1 et 2 est délivré pour une durée de cinq ans renouvelable. Le renouvellement au terme de l'échéance susvisée se fera par demande de l'organisme, déposée à la Préfecture de Région, au moins quatre mois avant l'échéance du terme.

L'agrément pourra être retiré à tout moment si l'organisme ne satisfait plus aux conditions de délivrance des agréments ou s'il est constaté un manquement grave ou répété à ses obligations. Le retrait est prononcé après avoir mis les dirigeants de l'organisme en mesure de présenter leurs observations.

Article 5 : L'organisme agréé devra transmettre, chaque année, avant le 31 décembre, à la Préfecture de Région, un compte-rendu des activités concernées ainsi que les comptes financiers de l'année précédente. Toute modification statutaire devra être notifiée sans délai par l'organisme agréé, à la Préfecture de Région.

Article 6 : Le Secrétaire Général pour les Affaires Régionales de la préfecture de la région Bourgogne-Franche-Comté et le Directeur régional de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement sont chargés, chacun en qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté qui sera notifié par M. le Préfet de Région et publié au recueil des actes administratifs de la Préfecture de la région Bourgogne-Franche-Comté.

Dijon, le 20 DEC. 2019

Le Préfet de Région
Bourgogne-Franche-Comté
et par délégation
Le Secrétaire général
pour les affaires régionales

Eric PIERRAT

Le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours contentieux devant le tribunal administratif de Dijon (22 rue d'Assas, BP 61616, 21016 DIJON) dans le délai de deux mois à compter de sa publication.



PREFET DE LA REGION CENTRE-VAL DE LOIRE

ARRÊTÉ
Portant agrément à l'association « VILTAÏS »

Pour l'activité « Ingénierie sociale, financière et technique »
dans les départements du Cher, de l'Eure et Loir, de l'Indre, de l'Indre et Loire,
du Loir et Cher et du Loiret

LE PREFET DE LA REGION CENTRE-VAL DE LOIRE
Chevalier dans l'ordre de la Légion d'honneur
Chevalier dans l'Ordre National du Mérite

Vu le code de la construction et de l'habitation ;

Vu le code de l'action sociale et des familles, notamment ses articles L. 312-1, L. 322-1 et L. 345-2 ;

Vu la loi 90-449 du 31 mai 1990 visant à la mise en œuvre du droit au logement ;

Vu la loi 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations, notamment son article 21 ;

Vu le décret 2007-1688 du 29 novembre 2007 relatif aux plans départementaux d'action pour le logement des personnes défavorisées ;

Vu le décret 2009-1684 du 30 décembre 2009 relatif aux agréments des organismes exerçant des activités en faveur du logement et de l'hébergement des personnes défavorisées ;

Vu la demande présentée par l'association « VILTAÏS », siège social situé le Florilège, 9 avenue du Professeur Etienne Sorrel 03000 MOULINS en vue d'obtenir son agrément pour l'activité « ingénierie sociale, financière et technique » ;

Vu l'arrêté ministériel en date du 1^{er} janvier 2016 nommant Mme Sylvie HIRTZIG, directrice régionale et départementale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale du Centre-Val de Loire ;

Vu l'arrêté préfectoral du 15 février 2018 portant délégation de signature à Mme Sylvie HIRTZIG, et notamment son article 1 ;

Vu la stratégie régionale opérée dans le cadre du chantier national de la refondation de la politique d'hébergement et d'accès au logement ;

Vu les missions actuelles de l'association ;

Considérant, qu'au regard des documents fournis à l'appui de la demande d'agrément, l'organisme remplit les conditions fixées à l'article R.365-4 du code de la construction et de l'habitation ;

Article 1^{er} : L'association « VILTAÏS », siège social situé le Florilège, 9 avenue du Professeur Etienne Sorrel 03000 MOULINS, est agréée au titre de l'Ingénierie sociale, financière et technique dans le Cher, l'Eure et Loir, l'Indre, l'Indre et Loire, le Loir et Cher et le Loiret.

Article 2 : L'agrément est délivré pour 5 ans, renouvelable. L'organisme est tenu de transmettre au Préfet de la région Centre-Val de Loire, chaque année, un bilan de son activité ainsi que ses comptes financiers.

Article 3 : En cas de manquements graves de l'organisme agréé à ses obligations, et après que celui-ci a été mis en mesure de présenter ses observations, le retrait de l'agrément peut être prononcé par le représentant de l'Etat en région.

Article 4 : La décision d'agrément sera publiée au recueil des actes administratifs de la Préfecture de la région Centre-Val de Loire.

Article 5 : Le Secrétaire Général pour les Affaires Régionales et la Directrice Régionale et départementale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale du Centre-Val de Loire, sont chargés chacun pour ce qui les concerne, de l'exécution du présent arrêté qui sera transmis aux Préfets de département (Directeurs Départementaux de la Cohésion Sociale et de la Protection des Populations).

Fait à ORLEANS, le

12 JUIN 2018

Pour le Préfet de la région Centre-Val de Loire
et par délégation
La Directrice régionale et départementale de la
Jeunesse, des sports et de la cohésion sociale


Sylvie HIRTZIG

Direction régionale et départementale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (DRDJSCS)
122 rue du faubourg Bannier - CS 74204 - 45042 ORLEANS CEDEX 1
Standard : 02 38 77 49 00 - Fax 02 38 53 98 99 - centre-val-de-loire.drdjcs.gouv.fr



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

PREFET DE LA REGION CENTRE-VAL DE LOIRE

ARRÊTÉ
portant agrément à l'association « VILTAÏS »

pour l'activité « Intermédiation et gestion locative sociale »
dans les départements du Cher, de l'Eure et Loir, de l'Indre, de l'Indre et Loire,
du Loir et Cher et du Loiret

LE PREFET DE LA REGION CENTRE-VAL DE LOIRE
Chevalier dans l'ordre de la Légion d'honneur
Chevalier dans l'Ordre National du Mérite

Vu le code de la construction et de l'habitation ;

Vu le code de l'action sociale et des familles, notamment ses articles L. 312-1, L. 322-1 et L. 345-2 ;

Vu la loi 90-449 du 31 mai 1990 visant à la mise en œuvre du droit au logement ;

Vu la loi 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations, notamment son article 21 ;

Vu le décret 2007-1688 du 29 novembre 2007 relatif aux plans départementaux d'action pour le logement des personnes défavorisées ;

Vu le décret 2009-1684 du 30 décembre 2009 relatif aux agréments des organismes exerçant des activités en faveur du logement et de l'hébergement des personnes défavorisées ;

Vu la demande présentée par l'association « VILTAÏS », siège social situé Le Florilège, 9 avenue du Professeur Etienne Sorrel, 03000 Moulins en vue d'obtenir son agrément pour l'activité « intermédiation et gestion locative sociale » ;

Vu l'arrêté ministériel en date du 1^{er} janvier 2016 nommant Mme Sylvie HIRTZIG, directrice régionale et départementale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale du Centre-Val de Loire ;

Vu l'arrêté préfectoral du 15 février 2018 portant délégation de signature à Mme Sylvie HIRTZIG, et notamment son article 1 ;

Vu la stratégie régionale opérée dans le cadre du chantier national de la refondation de la politique d'hébergement et d'accès au logement ;

Vu les missions actuelles de l'association ;

Considérant, qu'au regard des documents fournis à l'appui de la demande d'agrément, l'organisme remplit les conditions fixées à l'article R.365-4 du code de la construction et de l'habitation ;

Direction régionale et départementale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (DRDJSCS)
122 rue du faubourg Bannier - CS 74204 - 45042 ORLEANS CEDEX 1
Standard : 02 38 77 49 00 - Fax 02 38 53 98 99 - centre-val-de-loire.drj@scs.gouv.fr

Article 1^{er} : L'association « VILTAÏS », siège social situé, Le Florilège, 9 avenue du Professeur Etienne Sorrel, 03000 Moulins est agréée au titre de l'intermédiation et de la gestion locative sociale dans le Cher, l'Eure et Loir, l'Indre, l'Indre et Loire, le Loir et Cher et le Loiret.

Article 2 : L'agrément est délivré pour 5 ans, renouvelable. L'organisme est tenu de transmettre au Préfet de la région Centre-Val de Loire, chaque année, un bilan de son activité ainsi que ses comptes financiers.

Article 3 : En cas de manquements graves de l'organisme agréé à ses obligations, et après que celui-ci a été mis en mesure de présenter ses observations, le retrait de l'agrément peut être prononcé par le représentant de l'Etat en région.

Article 4 : La décision d'agrément sera publiée au recueil des actes administratifs de la Préfecture de la région Centre-Val de Loire.

Article 5 : Le Secrétaire Général pour les Affaires Régionales et la Directrice Régionale et départementale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale du Centre-Val de Loire, sont chargés chacun pour ce qui les concerne, de l'exécution du présent arrêté qui sera transmis aux Préfets de département (Directeurs Départementaux de la Cohésion Sociale et de la Protection des Populations).

Fait à ORLEANS, le 12 JUIN 2018

Pour le Préfet de la région Centre-Val de Loire
et par délégation
La Directrice régionale et départementale de la
Jeunesse, des sports et de la cohésion sociale


Sylvie HIRTZIG



PRÉFETE DE LA RÉGION NOUVELLE-AQUITAINE

Direction régionale et départementale
de la jeunesse, des sports
et de la cohésion sociale Nouvelle-Aquitaine

Siège : Bruges
Sites : Bruges-Bordeaux-Limoges-Poitiers

ARRETE n° 2019-08-05-003

Portant agrément de l'association VILTAIS au titre des articles L.365-3 et L.365-4 du code de la construction et de l'habitation

VU la loi n° 2009-323 du 25 mars 2009 de mobilisation pour le logement et la lutte contre l'exclusion

VU le décret n° 2009-1684 du 30 décembre 2009 relatif aux agréments des organismes exerçant des activités en faveur du logement et de l'hébergement des personnes défavorisées

VU la demande d'agrément en ingénierie sociale, financière et technique et en intermédiation locative et gestion locative sociale déposée le 3 février 2018 par l'Association VILTAIS, pour la région Nouvelle-Aquitaine,

VU l'arrêté préfectoral n° 2018-08-10-003 du 10 août 2018 portant agrément de VILTAIS au titre des articles L.365-3 et L.365-4 du code de la construction et de l'habitation pour les départements de la Corrèze, de la Creuse et de la Gironde

VU l'arrêté préfectoral n° 2018-12-12-003 du 12 décembre 2018 portant agrément de VILTAIS au titre des articles L.365-3 et L.365-4 du code de la construction et de l'habitation pour le département de la Charente

VU l'arrêté en date du 16 avril 2019 de monsieur le directeur régional et départemental de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale Nouvelle-Aquitaine portant subdélégation de signature en matière d'administration générale - « missions régionales » - à Monsieur José-Bernard Fuentes, directeur régional adjoint de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale.

VU les avis recueillis auprès des préfets de département de la région Nouvelle-Aquitaine.

CONSIDERANT les capacités de l'organisme à exercer de telles activités conformément aux articles L.365-3 et L.365-4 du Code de la Construction et de l'Habitation, compte tenu de ses statuts, ses compétences et des moyens dont il dispose

SUR proposition de Monsieur le directeur régional et départemental de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale Nouvelle-Aquitaine,

ARRETE

Article 1^{er}

L'association VILTAÏS, sise (siège social) « Le Florilège » 9 avenue du Professeur Etienne Sorrel 03000 Moulins est agréée pour les activités d'ingénierie sociale, financière et technique suivantes :

- l'accompagnement social effectué pour faciliter l'accès ou le maintien dans le logement, réalisé principalement dans le cadre du plan départemental d'action pour le logement des personnes défavorisées. Cet accompagnement consiste notamment en :
 - o l'aide à la définition d'un projet de logement adapté aux besoins et aux ressources des personnes concernées ;
 - o l'aide à l'installation dans un logement par l'assistance à l'ouverture des droits, la mobilisation des aides financières existantes, l'aide à l'appropriation du logement et, le cas échéant, l'assistance à la réalisation des travaux nécessaires pour conférer au logement un caractère décent ;
 - o l'aide au maintien dans les lieux, notamment par l'apport d'un soutien dans la gestion du budget, l'entretien du logement et la bonne insertion des occupants dans leur environnement.
 - la recherche de logements en vue de leur location à des personnes défavorisées ;
- et pour les activités d'intermédiation locative et de gestion locative sociale suivantes :
- la location :
 - o de logements auprès d'organismes agréés au titre de l'article L.365-2 du Code de la Construction et de l'Habitation ou d'organismes d'habitations à loyer modéré en vue de leur sous-location à des personnes défavorisées dans les conditions prévues par l'article L.442-8-1 du Code de la Construction et de l'Habitation ;
 - o de logements à des bailleurs autres que des organismes d'habitations à loyer modéré en vue de leur sous-location à des personnes défavorisées dans les conditions prévues aux articles L.321-10, L.321-10-1 et L.353-20 du Code de la Construction et de l'Habitation ;
 - o de logements en vue de l'hébergement de personnes défavorisées dans les conditions de l'article L.851-1 du Code de la Sécurité Sociale ;
 - o auprès d'un organisme d'habitations à loyer modéré d'un hôtel destiné à l'hébergement, mentionnée au 8° de l'article L.421-1 du Code de la Construction et de l'Habitation , au onzième alinéa de l'article L.422-2 ou au 6° de l'article L.365-2 du Code de la Construction et de l'Habitation ;
 - o de structures destinées à l'hébergement auprès d'un organisme agréé au titre de l'article L.365-2 du Code de la Construction et de l'Habitation ;
 - la gestion de résidences sociales mentionnée à l'article R.353-165-1 du Code de la Construction et de l'Habitation.

Article 2

L'agrément est accordé pour une durée de cinq ans renouvelable à compter de la date de publication au recueil des actes administratifs de la Préfecture de région pour les départements de la Corrèze, de la Creuse, de la Charente, de la Gironde, des Landes, du Lot-et-Garonne, des Pyrénées-Atlantiques, des Deux-Sèvres, de la Vienne et de la Haute-Vienne.

Article 3

Les arrêtés n° 2018-08-10-003 du 10 août 2018 portant agrément de VILTAIS, au titre des articles L.365-3 et L.365-4 du code de la construction et de l'habitation, pour les départements de la Corrèze, de la Creuse et de la Gironde et n° 2018-12-12-003 du 12 décembre 2018 portant agrément de VILTAIS, au titre des articles L.365-3 et L.365-4 du code de la construction et de l'habitation, pour le département de la Charente, sont abrogés à compter de la date d'entrée en vigueur de ce nouvel arrêté.

Article 4

L'association est tenue d'adresser annuellement à la Préfète de Région un compte rendu des activités concernées ainsi que ses comptes financiers.

Elle doit lui notifier sans délai toute modification statutaire.

Article 5

La Préfète de Région peut à tout moment contrôler les conditions d'exercice de l'activité de l'organisme.

L'agrément peut être retiré à tout moment par la Préfète de Région si l'organisme ne satisfait plus aux conditions de délivrance de l'agrément ou s'il est constaté un manquement grave ou répété à ses obligations. Le retrait est prononcé après avoir mis les dirigeants de l'organisme en mesure de présenter leurs observations.

Article 6

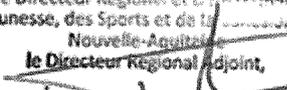
Le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours devant le Tribunal Administratif territorialement compétent dans les deux mois suivant sa publication au recueil des actes administratifs de la Préfecture de Région.

Article 7

La Préfète de région Nouvelle-Aquitaine et le Directeur régional et départemental de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté.

Fait à Bruges, le 05 août 2019

Pour la Préfète et par délégation,

P/le Directeur Régional et Départemental
de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion sociale
Nouvelle-Aquitaine
le Directeur Régional Adjoint,

José Bernard FUENTES

ANNEXE 3 - DÉLIBÉRATION DU CA DU 12.1.2022 ADOPTANT LA VISION, PROSPECTION 3 - 5 ANS ET LE NOUVEL ORGANIGRAMME



CONSEIL D'ADMINISTRATION
12 janvier 2021 à 14h00
Exclusivement en visioconférence via Zoom

DELIBERATIONS
(Cinq délibérations)

TROISIEME RESOLUTION - VISION, PROSPECTION 3 - 5 ANS

Le Conseil d'Administration, après avoir pris connaissance de la vision, prospection 3- 5 ans, approuve ledit document tel qu'il lui a été présenté.

Cette résolution est adoptée à l'unanimité

QUATRIEME RESOLUTION - NOUVEL ORGANIGRAMME

Le Conseil d'Administration après avoir entendu les explications relatives à l'organisation renouvelée et pris connaissance du nouvel organigramme, l'approuve tel qu'il lui a été présenté.

Cette résolution est adoptée à l'unanimité

ANNEXE 4 - APPEL À PROJET, APPELS D'OFFRES, AUTRES

HABITAT

RÉSIDENCES

→ FJT - Gannat : Dépôt de candidature effectué pour le projet du FJT Gannat - 28 logements avec Restauration intégrée et salle de réception.

→ Résidence - Le Pal : Toujours en cours, le projet est de proposer un hébergement dans l'enceinte du parc aux salariés saisonniers avec restauration sur site ainsi que des salles événementielles.

RESTAURATION

→ EHPAD Chantelle : Nous allons répondre avant le 9/10 à un nouvel AAP pour de la restauration collective de l'EHPAD de Chantelle incluant les écoles de la commune. C'est une prestation dite d'accompagnement technique avec mise à disposition d'un chef cuisinier.

→ Saint Benoît : il s'agira du "gros" dossier de cette fin d'année, un seul objectif : l'obtenir. Nous allons mobiliser l'ensemble des équipes et notre réseau afin d'être retenus. Nous avons reçu un protocole d'accord pour consultation de la société en charge du marché à compléter.

CHÂTEAU DE PETIT BOIS

→ Réhabilitation de la salle de réception accolée au château.

RÉINSERTION

→ Obtenir le renouvellement de certains marchés/conventions : AAP SIAO 03 qui devrait paraître sous peu avec tout l'enjeu que cela représente (nous étions à la création en 2010), AAP ASLL du département qui représente un marché de 3 ans là aussi stratégique par son inscription dans la politique du Logement d'Abord.

→ Obtenir le dispositif des Appartements de Coordination Thérapeutique, financement ARS, réponse à l'AAP déposée pour la création sur Moulins de 4 places adjointes au CHRS de Moulins. Suivi médico-social, Création d'un établissement supplémentaire pour une durée de 15 ans sous DGF.

→ Dossier SIAO 23 toujours en attente de réponse.

→ Poursuite du travail d'implantation de la Pension de Famille à Joigny (89), nouvelle rencontre avec le Maire le 8 octobre.

ASILE

→ Village enfants - 80 places / Saint-Hilaire ou autre commune dans l'Allier

→ HU en Creuse pour 20 migrants en provenance de Calais

→ Projet santé Bourse aux projets des CADA

RÉFUGIÉS

→ Mobilité nationale : Cher + Nouvelle-Aquitaine

→ FAMI : booster 221 + booster CVdL

→ Expérimentations : ISP 18, personnes sortant de la prostitution 18, jeunes majeurs (ex. MNA) avec pb psy 18, AIVS 45

INSERTION PROFESSIONNELLE

→ Conseil Régional Auvergne-Rhône-Alpes: 2 AAP pour l'ACI

- 1 avec le service formation
 - 1 avec le service environnement
 - AAP MSA pour notre activité de recyclerie
 - FDI Rebond pour soutien financier suite perte CA sur l'ACI
 - FSE: poursuite d'activité Joséphine et soutien ACI
 - FAMI: Consolidation du service Booster 03 et BFC
 - Redéploiement d'un nouveau PMI en 2021 en lien avec le CD 38
- ANNEXE 5 - DOCUMENT UNIQUE DE DÉLÉGATION**

ANNEXE 5 - DOCUMENT UNIQUE DE DÉLÉGATION (DUD)

Document unique de délégation validé en Bureau le 9.12. 2021

DOCUMENT UNIQUE DE DÉLÉGATION (DUD)

Délégations DGA

- 1- Gouvernance Associative :
 - a. Représente le DG en cas d'absence aux réunions de bureau, du conseil d'administration et de l'assemblée générale
 - b. Représente le DG en cas d'absence aux réunions du CSE.
- 2- Représentations extérieures : a une fonction de représentation et peut négocier avec les représentants d'autres structures privées, publiques et associatives.
- 3- Relation avec les financeurs : participe aux dialogues de gestion et a une délégation de signature sur les demandes de subventions et les conventions de subvention.
- 4- Animation des équipes : Co-anime les réunions de personnel et représente le DG en cas d'absence.
- 5- Gestion des ressources humaines
 - a. la signature des contrats
 - b. les entretiens disciplinaires, sanctions et ruptures
 - c. les recrutements
 - d. les entretiens annuels des DDP
- 6- Validation des dépenses
 - a. Contresignature des engagements supérieurs à 5 000€
 - b. Souscrire tous contrats d'abonnement, d'entretien et de prestations de services
- 7- Délégation bancaire :
 - a. Autorisations de demandes d'espèces et de retrait d'argent
 - b. Signature des chèques
 - c. Autorisation de retrait de chéquier
 - d. Utilisation de la CB professionnelle

Délégations DAF

- 1- Délégations bancaires :
 - a. Signature des contrats de gestion courante (commande TPE, Contrat TPE, commande de carte, contrat pour nouveaux services).
 - b. Déblocage des lignes de crédits signés par le DG (Dailly, Emprunt, crédit moyen terme).
 - c. Signature des chèques jusqu'à 2 000€ pour les factures validées.
 - d. Autorisations de demandes d'espèces et de retrait d'argent
 - e. Validation des virements par clé sécurisée (Fournisseurs, loyers, Paie, avance permanente) pour les factures validées.
 - f. Endosser les chèques
- 2- Validation des dépenses
 - a. Engagement des dépenses jusqu'à 2 000€.
 - b. Contre signature des engagements de dépenses des DDP entre 2 000€ et 5 000€ si les 3 devis sont fournis.
 - c. Signature des factures jusqu'à 2 000€.
 - d. Signatures des contrats annuels de gestion courante (Abonnement, entretien, prestation de service) jusqu'à 2 000 €
 - e. Signature des contrats mensuels pour les locations longues durées ou crédit-bail des véhicules jusqu'à 1 000€ si l'engagement de dépense est signé par le DG.
- 3- Représentation :
 - a. Relation avec les financeurs : participe aux dialogues de gestion
 - b. Représente l'association auprès de toutes les administrations.

Délégations DDP

- 1- Gouvernance Associative :

- a. Représentent le DG ou la DGA en cas d'absence aux réunions de bureau, du conseil d'administration et de l'assemblée Générale
- b. Représente le DG ou la DGA en cas d'absence aux réunions du CSE.
- 2- Représentations extérieures : Ont une fonction de représentation et peuvent négocier avec les représentants d'autres structures privées, publiques et associatives.
- 3- Relation avec les financeurs : participent aux dialogues de gestion et a une délégation de signature sur les demandes de subventions.
- 4- Animation des équipes : Co-animent les réunions de personnel et représentent le DG ou la DGA en cas d'absence.
- 5- Gestion des ressources humaines de ses équipes
 - a. Signature des contrats
 - b. Entretiens disciplinaires, sanctions et ruptures
 - c. Recrutements
 - d. Entretiens annuels des chefs de service
- 6- Validation des dépenses
 - a. Engagement des dépenses jusqu'à 2 000€.
 - b. 3 devis sont nécessaires au-delà de 2 000€
 - c. Contresignature des engagements supérieurs à 2 000€ par le DAF, et par le DG si supérieurs à 5 000€.
 - d. Validation des factures (dématérialisation en cours) jusqu'à 2 000 € sans engagement de dépenses et au-delà avec engagement de dépense
- 7- Délégations bancaires :
 - a. Autorisations de retrait d'argent jusqu'à 2 000 €
 - b. Autorisation de retrait de chéquier
 - c. Avance permanente de 2 500 €.

Délégations RRH

- 1- Gouvernance Associative :
 - a. Représente le DG en cas d'absence aux réunions du CSE.
- 2- Animation des équipes : Co-anime les réunions de personnel et représente le DG en cas d'absence.
- 3- Gestion des ressources humaines
 - a. la signature des contrats
 - b. les entretiens disciplinaires, sanctions et ruptures
 - c. les recrutements
 - d. les entretiens annuels des DDP
- 4- Validation des dépenses
 - a. Engagement des dépenses jusqu'à 2 000€.
 - b. 3 devis sont nécessaires au-delà de 2 000€
 - c. Contresignature des engagements supérieurs à 2 000€ par le DAF, et par le DG si supérieurs à 5 000€.
 - d. Validation des factures (dématérialisation en cours) jusqu'à 2 000 € sans engagement de dépenses et au-delà avec engagement de dépense Souscrire tous contrats d'abonnement, d'entretien et de prestations de services
- 5- Délégation bancaire :
 - a. Validation des charges sociales par DSN et par virement en cas d'absence du DAF.

Viltais
vivre et agir

ATTESTATION
AVANCE FINANCIERE

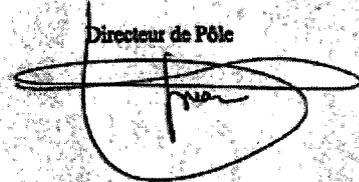
Je soussignée Madame BONNETBLANC Mélanie, Animatrice, reconnais avoir reçu de l'Association Viltais, la somme de Cinq cent euros (500 euros) au titre d'une avance ponctuelle sur frais en lien avec les activités de SUNRIS de l'Association Viltais.

Fait à Moulins, le 11 Octobre 2018

BONNETBLANC Mélanie,
Animatrice



Jean-Philippe MOREL,
Directeur de Pôle



VILTAIS
Siège Social « Le Florilage »
9 Avenue du Professeur Etienne Sorrel
03000 Moulins
Tel : 04 70 48 25 25 / Fax : 04 70 20 69 27

NOM : MOREL
Prénom : Jean Philippe



AVANCE PERMANENTE

NOV-21

DATE	FOURVISSEUR	OBJET	DEPENSES	RECETTES	SOLDE PROGRESSIF	COMPT- CDE 616
4/11	B&B	SOLDE PRECEDENT	55,99 €		740,78 €	AV. 38011.1
4/11	APRR	Hôtel JP MOREL - Entreten's AGIR 90	418,50 €		722,28 €	AV. 38011.1
4/11	Burger King	Entreten's AGIR 90	13,60 €		708,68 €	AV. 38011.1
5/11	Burger King	Déjeuner JP MOREL - AGIR 90	43,70 €		664,98 €	AV. 38011.1
5/11	AVIA	Fluitr FD-215-WL - AGIR 90	359,95 €		305,03 €	AV. 38011.1
5/11	APRR	Entreten's AGIR 90	18,50 €		616,53 €	AV. 38011.1
9/11	YNCCI	Comité de Territoire Char - ESQUIS CVCL	9,10 €		607,43 €	AV. 38011.1
9/11	APRR	Comité de Territoire Char - ESQUIS CVCL	19,10 €		598,33 €	AV. 38011.1
18/11	APRR	Convention Salariés - Pôle Réfuges	6,40 €		591,93 €	AV. 38011.1
12/11	APRR	Convention Salariés - Pôle Réfuges	6,40 €		585,53 €	AV. 38011.1
12/11	AGIP	Plein FD-215 WL - Pôle Réfuges	79,20 €		506,33 €	AV. 38011.1
18/11	Burger King	Dîner 12 MOREL - AGIR 89	19,80 €		486,53 €	AV. 38011.1
17/11	libis	JP MOREL - AGIR 89	73,00 €		413,53 €	AV. 38011.1
15/11	libis	JP MOREL - AGIR 89	110 €		303,53 €	AV. 38011.1
18/11	Saint-Martin	Déjeuner de travail - AGIR 89	78,30 €		225,23 €	AV. 38011.1
18/11	Google Play	Abonnement Google Drive	19,99 €		205,24 €	AV. 38011.1
20/11	Zoom	Abonnement Zoom	16,79 €		188,45 €	AV. 38011.1
24/11	Booking	Réservation Saint-Christophe Belfort - AGIR 90	225,00 €		76,45 €	AV. 38011.1
25/11	AGIP	Plein FD-215-WL - Pôle Réfuges	71,20 €		5,25 €	AV. 38011.1
25/11	APRR	Réunion SUNRI'S 86	2,76 €		2,49 €	AV. 38011.1
25/11	EFFIA	Réunion SUNRI'S 86	4,40 €		1,89 €	AV. 38011.1
26/11	libis	Navette + office JP MOREL - BOOSTER 115	95,50 €		07,39 €	AV. 38011.1
26/11	McDonald's	Déjeuner JP MOREL - BOOSTER 115	14,00 €		211,39 €	AV. 38011.1
					111,35 €	

Chaque dépense engagée doit être justifiée par une facture

Direction (Nort, Préform)
LUCOT
Philippe
[Signature]

Solde final
[Signature]

ANNEXE 7 - LISTE DES VÉHICULES

PLATE	VEHICULE	TYPE ACQUISITION	Origine	Date	Fin	Pre est. HT	20.0%	Pre Radica TIC	Pre revenue TIC	N°	Date achat	Date fin	Société	Is	Mandat	No CV	Commentaires	Pre achat ou coût de vente (hors TVA)	Vehicule dans le plan 2020
PLATE 1	VEHICULE 1	TYPE 1	Origine 1	2019/01/01	2020/12/31	100000	20.0%	20000	20000	12345678	2019/01/01	2020/12/31	Société 1	Is 1	Mandat 1	No CV 1	Commentaires 1	100000	1
PLATE 2	VEHICULE 2	TYPE 2	Origine 2	2019/02/01	2020/12/31	150000	20.0%	30000	30000	23456789	2019/02/01	2020/12/31	Société 2	Is 2	Mandat 2	No CV 2	Commentaires 2	150000	2
PLATE 3	VEHICULE 3	TYPE 3	Origine 3	2019/03/01	2020/12/31	200000	20.0%	40000	40000	34567890	2019/03/01	2020/12/31	Société 3	Is 3	Mandat 3	No CV 3	Commentaires 3	200000	3
PLATE 4	VEHICULE 4	TYPE 4	Origine 4	2019/04/01	2020/12/31	250000	20.0%	50000	50000	45678901	2019/04/01	2020/12/31	Société 4	Is 4	Mandat 4	No CV 4	Commentaires 4	250000	4
PLATE 5	VEHICULE 5	TYPE 5	Origine 5	2019/05/01	2020/12/31	300000	20.0%	60000	60000	56789012	2019/05/01	2020/12/31	Société 5	Is 5	Mandat 5	No CV 5	Commentaires 5	300000	5
PLATE 6	VEHICULE 6	TYPE 6	Origine 6	2019/06/01	2020/12/31	350000	20.0%	70000	70000	67890123	2019/06/01	2020/12/31	Société 6	Is 6	Mandat 6	No CV 6	Commentaires 6	350000	6
PLATE 7	VEHICULE 7	TYPE 7	Origine 7	2019/07/01	2020/12/31	400000	20.0%	80000	80000	78901234	2019/07/01	2020/12/31	Société 7	Is 7	Mandat 7	No CV 7	Commentaires 7	400000	7
PLATE 8	VEHICULE 8	TYPE 8	Origine 8	2019/08/01	2020/12/31	450000	20.0%	90000	90000	89012345	2019/08/01	2020/12/31	Société 8	Is 8	Mandat 8	No CV 8	Commentaires 8	450000	8
PLATE 9	VEHICULE 9	TYPE 9	Origine 9	2019/09/01	2020/12/31	500000	20.0%	100000	100000	90123456	2019/09/01	2020/12/31	Société 9	Is 9	Mandat 9	No CV 9	Commentaires 9	500000	9
PLATE 10	VEHICULE 10	TYPE 10	Origine 10	2019/10/01	2020/12/31	550000	20.0%	110000	110000	01234567	2019/10/01	2020/12/31	Société 10	Is 10	Mandat 10	No CV 10	Commentaires 10	550000	10
PLATE 11	VEHICULE 11	TYPE 11	Origine 11	2019/11/01	2020/12/31	600000	20.0%	120000	120000	12345678	2019/11/01	2020/12/31	Société 11	Is 11	Mandat 11	No CV 11	Commentaires 11	600000	11
PLATE 12	VEHICULE 12	TYPE 12	Origine 12	2019/12/01	2020/12/31	650000	20.0%	130000	130000	23456789	2019/12/01	2020/12/31	Société 12	Is 12	Mandat 12	No CV 12	Commentaires 12	650000	12
PLATE 13	VEHICULE 13	TYPE 13	Origine 13	2020/01/01	2020/12/31	700000	20.0%	140000	140000	34567890	2020/01/01	2020/12/31	Société 13	Is 13	Mandat 13	No CV 13	Commentaires 13	700000	13
PLATE 14	VEHICULE 14	TYPE 14	Origine 14	2020/02/01	2020/12/31	750000	20.0%	150000	150000	45678901	2020/02/01	2020/12/31	Société 14	Is 14	Mandat 14	No CV 14	Commentaires 14	750000	14
PLATE 15	VEHICULE 15	TYPE 15	Origine 15	2020/03/01	2020/12/31	800000	20.0%	160000	160000	56789012	2020/03/01	2020/12/31	Société 15	Is 15	Mandat 15	No CV 15	Commentaires 15	800000	15
PLATE 16	VEHICULE 16	TYPE 16	Origine 16	2020/04/01	2020/12/31	850000	20.0%	170000	170000	67890123	2020/04/01	2020/12/31	Société 16	Is 16	Mandat 16	No CV 16	Commentaires 16	850000	16
PLATE 17	VEHICULE 17	TYPE 17	Origine 17	2020/05/01	2020/12/31	900000	20.0%	180000	180000	78901234	2020/05/01	2020/12/31	Société 17	Is 17	Mandat 17	No CV 17	Commentaires 17	900000	17
PLATE 18	VEHICULE 18	TYPE 18	Origine 18	2020/06/01	2020/12/31	950000	20.0%	190000	190000	89012345	2020/06/01	2020/12/31	Société 18	Is 18	Mandat 18	No CV 18	Commentaires 18	950000	18
PLATE 19	VEHICULE 19	TYPE 19	Origine 19	2020/07/01	2020/12/31	1000000	20.0%	200000	200000	90123456	2020/07/01	2020/12/31	Société 19	Is 19	Mandat 19	No CV 19	Commentaires 19	1000000	19
PLATE 20	VEHICULE 20	TYPE 20	Origine 20	2020/08/01	2020/12/31	1050000	20.0%	210000	210000	01234567	2020/08/01	2020/12/31	Société 20	Is 20	Mandat 20	No CV 20	Commentaires 20	1050000	20



VILTAÏS

RAPPORT D'ÉVALUATION INTERNE

PLAN D'AMÉLIORATION : 2021-2022

Siège social - 29 rue de la fraternité 03000 Moulins
Tel : 04-70-48-25-25 / Fax : 04-70-48-26-48
direction@viltais.eu www.viltais.fr

30/11/2021

SOMMAIRE

I. L'Association Viltäis

- A. Présentation Générale de Viltäis
- B. Le cadre réglementaire et les contractualisations engagées (champ de l'évaluation externe 2021 : CHRS et CADA)
- C. Les principales valeurs de l'organisme gestionnaire VILTAÏS et les références à son manifeste
- D. Les orientations et les objectifs généraux qui en découlent

II. Éléments de méthode de l'évaluation interne

- A - La démarche
- B - Protocole d'évaluation
- C - Modalités de l'implication des différents acteurs dans la démarche

III. Outils Utilisés

- A. Les enquêtes de satisfaction
- B. L'évaluation interne (annexe)
- C. Le niveau d'intégration des recommandations de pratiques professionnelles
- D. Le plan d'amélioration
- E. Les moyens mobilisés

Documents annexes

Extrait enquête de satisfaction usagers
Extrait enquête de satisfaction partenaires
Extrait évaluation interne (CHRS Moulins)

Extrait résultat évaluation interne (CHRS Moulins)
Extrait plan d'action (CHRS Montluçon)



I - L'Association Viltaiš

A - Présentation Générale de VILTAÏS

VILTAÏS est une association née en 2006 de la fusion entre « l'Association Bourbonnaise d'hébergement et de Réinsertion Sociale – A.B.H.R.S. », créée en 1962, et « l'association Départementale Services et Logement Jeunes – Foyer de jeunes Travailleurs – F.J.T. PLUS », créée en 1974. L'association montluçonnaise « L'accueil » a également fusionné avec VILTAÏS en 2014. Aujourd'hui, l'association se déploie sur 19 départements et est constituée de plus de 230 collaborateurs.

VILTAÏS met en œuvre les principes de l'Éducation Populaire, à travers une approche globale prenant en compte, en plus de la question du logement, les problématiques d'accès à l'emploi, à la mobilité, à la santé, à la citoyenneté, ... Il s'agit d'agir sur tous les leviers qui peuvent donner personnes accompagnées, un minimum de stabilité dans les périodes parfois chaotiques.

Centrés sur l'insertion Sociale et l'accompagnement des publics en grande difficulté, nous sommes imprégnés des valeurs humanistes, nous croyons avant tout aux richesses et aux potentialités de chacune des personnes que les équipes accueillent ou accompagnent.

Pour ce faire, les actions de VILTAÏS sont guidées par les valeurs et principes suivants.

Nos valeurs et convictions dans le service aux personnes

- Vivre, Agir, Entreprendre ensemble ;
- Rompre l'isolement, Rassembler, Mettre en lien, Concourir à la construction du lien social ;
- Donner sa chance à chacun, l'accompagner vers l'autonomie et la responsabilisation en actant tout progrès dans son chemin d'insertion ;
- Faire confiance, mais poser aussi le niveau d'exigence adapté à chacun ;
- Offrir à chacun, au travers du collectif, l'occasion d'une réhabilitation à ses yeux et aux yeux des autres ;
- Promouvoir la valeur du respect des autres et du collectif ;
- Se rendre disponible, demeurer à l'écoute et offrir les conditions maximales en matière de qualité d'accueil.

Respect et égale dignité des personnes

VILTAÏS a la volonté de répondre au plus près aux besoins des personnes dans le respect de leur identité. Son action vise à favoriser leur autonomie et leur capacité d'expression afin que chacun puisse avoir les moyens d'exercer ses responsabilités de citoyen.

Le respect des personnes passant par la qualité de l'accueil qui leur est proposé, il porte une attention particulière aux conditions d'hygiène, de confort, d'intimité et d'esthétique des lieux d'accueil.

Égalité des droits et des chances

Refusant toute forme de discrimination quel que soit son fondement : le sexe, les origines ethniques ou sociales, la langue, la religion, les opinions politiques, la fortune, la naissance, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, VILTAÏS s'engage à respecter l'égalité des droits et des chances à tous les niveaux de son action et à la promouvoir au sein de la société.

Pôles métiers

De manière opérationnelle, les actions de VILTAÏS sont organisées en 5 Pôles métiers mis en œuvre notamment par des Services de Territoire.

Pôle Habitat & restauration :

- 4 Résidences sociales pour un totale de 161 logements
- 4 restaurants, dont
- La gestion d'un château alliant restauration et hôtellerie
- Une cuisine centrale livrant des repas à différents prestataires

Pôle Réinsertion :

- SIAO et service associé (115, ...) de l'Allier
- 96 places d'hébergement d'insertion (2 CHRS sur Moulins et Montluçon), et 19 places d'hébergement d'urgence
- Des mesures d'accompagnement liées au logement : AVDL, IML, ASLL, ALT
- Un service santé composé :
 - . D'une équipe de médiation santé
 - . D'un Service d'Accueil et de Santé Publique de Proximité
 - . D'un Service d'accompagnement intégré à la santé

Pôle Asile :

- 2 structures MNA dans l'Allier : unité Mise à l'abri, et unité Confiés
- Environ 600 places Asile :
- 7 CADA : Allier (2), Charente, Charente-Maritime, Corrèze, Creuse, Saône et Loire
- 4 HUDA : Charente, Corrèze, Saône et Loire, Yonne
- 1 CAES en Charente-Maritime

Pôle Réfugiés :

- Réinstallation dans 13 départements : Allier, Charente, Cher, Côte d'or, Creuse, Indre, Indre et Loire, Loir et Cher, Loiret, Puy de Dôme, Saône et Loire, Vienne, Yonne ; Dont 100 places de Centres de Transit : Gannat/ Lalizolle (03), Chârost (18), La Souterraine/ Felletin (23).
- Mobilité Nationale dans 7 Départements : Allier, Charente, Cher, Creuse, Loiret, Saône et Loire, Yonne
- IML dédiée BPI dans le Loiret
- Participation aux dispositifs ADL et APAGAN

Pôle Insertion Professionnelle :

- 2 Aménageries : Chantier d'insertion d'up cycling de meubles et objets de seconde main.
- 2 Instituts de beauté solidaires
- 2 Point Information Jeunesse
- Programmes d'insertion socio-professionnelle des BPI : BOOSTER O3, BOOSTER 140, BOOSTER 218, ... CHRYSALYS 45
#NP4R

Ces 5 pôles sont complétés par différentes Actions collectives transversales :

- FESTI'BD : Festival de la BD de Moulins

- #333 : Team VRD IgoI Expériences inscrit en Championnat du Monde EWC (4ème en 2021) et porteur notamment d'un certificat de qualification professionnelle Technicien après-vente expert compétition.
- Séjours de rupture

B. Le cadre réglementaire et les contractualisations engagées (champ de l'évaluation externe 2021 : CHRS et CADA)

Le cadre réglementaire

L'association « VILTAÏS » est régie par la loi du 1er juillet 1901 et par le décret-loi du 16 août 1901, portant règlement d'administration publique sur cette loi.

CHRS

La législation relative aux CHRS établit de manière précise la nature de ces établissements et leurs fonctions.

La loi du 19 novembre 1974 en modifiant l'article 185 du code de la famille et de l'aide sociale et le décret n° 76.526 du 15 juin 1976 ont précisé la vocation des CHRS.

La loi du 30 juin 1975 relative aux institutions sociales et médico-sociales énonçait « sont des institutions sociales ou médico-sociales au sens de la présente loi tous les organismes publics ou privés qui, à titre principal et d'une manière permanente [...] mènent des actions à caractère social ou médico-social, notamment des actions d'information, de prévention, de dépistage, d'orientation, de soutien »...

Le décret 88-279 du 24 mars 1988 portait quant à lui sur la gestion budgétaire et comptable et aux modalités de financement de certains établissements sociaux et médico-sociaux à la charge de l'État ou de l'assurance maladie.

La loi du 29 juillet 1998 relative à la lutte contre les exclusions a précisé les missions des CHRS. Les CHRS ont vu leur rôle se transformer en une plate-forme d'insertion liant les activités d'accueil, d'orientation, d'hébergement favorisant l'insertion sociale et professionnelle.

Le décret n° 2001-576 du 3 juillet 2001 relatif aux conditions de fonctionnement et de financement des centres d'hébergement et de réinsertion sociale énonçait notamment que

« la décision de refus d'accueil, prononcée par le responsable du Centre d'hébergement et de réinsertion sociale, est notifiée à l'intéressé sous la forme la plus appropriée.

La loi 2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale réformant la loi de 1975 énonce que « sont des établissements et services sociaux et médico-sociaux [...] les établissements ou services comportant ou non un hébergement, assurant l'accueil, notamment dans les situations d'urgence, le soutien ou l'accompagnement social, l'adaptation à la vie active ou l'insertion sociale et professionnelle des personnes ou des familles en difficulté ou en situation de détresse ». Cette loi renforce également le droit des usagers « l'exercice des droits et libertés individuels est garanti à toute personne prise en charge par des établissements et services sociaux et médico-sociaux ... »

La loi n° 2007-290 du 5 mars 2007 instituant le droit au logement opposable et portant diverses mesures en faveur de la cohésion sociale, appelée aussi loi DALO.

Centre d'accueil de demandeurs d'asile

Les Cada sont des établissements sociaux et sont soumis à la réglementation du code de l'action sociale et des familles (article L.312-1, al. 13). Ils ont pour mission d'héberger et d'accompagner socialement et administrativement les demandeurs d'asile admis au sé- jour.

Depuis la loi n°2006-911 du 24 juillet 2006 relative à l'immigration et à l'intégration, ils sont retirés de la catégorie CHRS (Centre d'hébergement et de réinsertion sociale). Les CADA constituent désormais une catégorie à part entière d'établissement ou service social ou médico-social (ESSMS) à l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles (CASF). Les missions et le régime juridique du CADA sont ainsi définis aux articles L. 348- 1 et suivants du CASF. Les CADA relèvent de l'action sociale et sont à ce titre financés par l'État à travers les préfectures de région qui en assurent la tarification.

Arrêté du 15 février 2019 relatif au cahier des charges des centres d'accueil pour deman- deurs d'asile.

Le cahier des charges des centres d'accueil pour demandeurs d'asile : Les missions des centres d'accueil pour demandeurs d'asile sont :

- l'accueil, l'hébergement et la domiciliation des demandeurs d'asile ;
- l'accompagnement dans les démarches administratives et juridiques ;
- l'accompagnement sanitaire et social ;
- le développement de partenariat avec les collectivités locales et le tissu associatif
- l'accompagnement à la sortie du centre d'accueil pour demandeurs d'asile, notamment vers le logement.

Les Cada sont régit par le code de l'action sociale et des familles (CASF), et notamment ses articles L312-1 puis :

- Le code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile (CESEDA).
 - La loi n°2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale.
 - La loi n°2015-925 du 29 juillet 2015 relative à la réforme du droit d'asile.
 - Le décret n°2003-1010 du 22 octobre 2003 relatif à la gestion budgétaire, comptable et financière et aux modalités de financement et de tarification des établissements et ser- vices sociaux et médico-sociaux mentionnés au I de l'article L.312-1 du code de l'action sociale et des familles.
 - Les décrets n°2010-870 du 26 juillet 2010 et n°2014-565 du 30 mai 2014 relatifs à la pro- cédure d'appel à projets et d'autorisation mentionnée à l'article L313-1 du CASF.
- L'information INTV 1732719J du 4 décembre 2017 relative à l'évolution du parc d'héber- gement des demandeurs d'asile et des réfugiés.
- Le PV de commission d'appel à projet.
- Réforme asile – immigration 2018

Textes réglementaires publiés suite à la loi du 10 septembre 2018 :

- Instruction du 11 septembre 2018 relative à la loi pour une immigration maîtrisée, un droit d'asile effectif et une intégration réussie - dispositions immédiatement applicables
- Circulaire du 5 novembre 2018 présentant les dispositions de droit pénal immédiatement applicables de la loi n°2018-778 du 10 septembre 2018 pour une immigration maîtrisée, un droit d'asile effectif et une intégration réussie
- Décret n° 2018-1142 du 12 décembre 2018 portant modification du code de justice admi- nistrative pour l'application des titres Ier et III de la loi n° 2018-778 du 10 septembre 2018 pour une immigration maîtrisée, un droit d'asile effectif et une intégration réussie
- Décret n° 2018-1159 du 14 décembre 2018 pris pour l'application de la loi n° 2018-778 du 10 septembre 2018 pour une immigration maîtrisée, un droit d'asile effectif et une in- tégration réussie et portant diverses dispositions relatives à la lutte contre l'immigration irrégulière et au traitement de la demande d'asile
- Décision de la Cour nationale du droit d'asile du 17 décembre 2018 sur la vidéo-au- dience

- Décret n° 2018-1359 du 28 décembre 2018 relatif aux conditions matérielles d'accueil
- Décision de l'OFPRA du 28 décembre 2018 fixant la liste des langues dans lesquelles les demandeurs d'asile (...) peuvent être entendus dans le cadre d'un entretien personnel mené par l'OFPRA
- Instruction du 31 décembre 2018 relative à l'application de la loi pour une immigration maîtrisée, un droit d'asile effectif et une intégration réussie – dispositions entrant en vigueur le 1er janvier 2019.
- Décret n° 2019-57 du 30 janvier 2019 relatif aux modalités d'évaluation des personnes se déclarant mineures et privées temporairement ou définitivement de la protection de leur famille et autorisant la création d'un traitement de données à caractère personnel relatif à ces personnes
- Arrêté du 15 février 2019 relatif au cahier des charges des lieux d'hébergement d'urgence pour
- relatif au cahier des charges des centres d'accueil pour demandeurs d'asile
- Décret n° 2019-141 du 27 février 2019 pris pour l'application de la loi n° 2018-778 du 10 septembre 2018 pour une immigration maîtrisée, un droit d'asile effectif et une intégration réussie et portant diverses dispositions relatives au séjour et à l'intégration des étrangers
- Décret n° 2019-151 du 28 février 2019 pris pour l'application de la loi n° 2018-778 du 10 septembre 2018 pour une immigration maîtrisée, un droit d'asile effectif et une intégration réussie et portant diverses dispositions relatives au séjour
- Instruction du 28 février 2018 relative à l'application de la loi pour une immigration maîtrisée, un droit d'asile effectif et une intégration réussie - dispositions relatives au séjour et à l'intégration entrant en vigueur le 1er mars 2019.

Les fondements de l'action sociale et médico-sociale se résument en trois points :

1. La charte nationale des usagers tend à promouvoir l'autonomie et la protection des personnes, ainsi que la cohésion sociale, l'exercice de la citoyenneté, prévient les exclusions et corrige leurs effets. Elle repose sur une évaluation des besoins et des attentes du public accueilli. Le respect de l'égalité et de la dignité des êtres humains doit être considéré. La charte inscrit les droits des usagers, les missions d'intérêt général et d'utilité sociale.

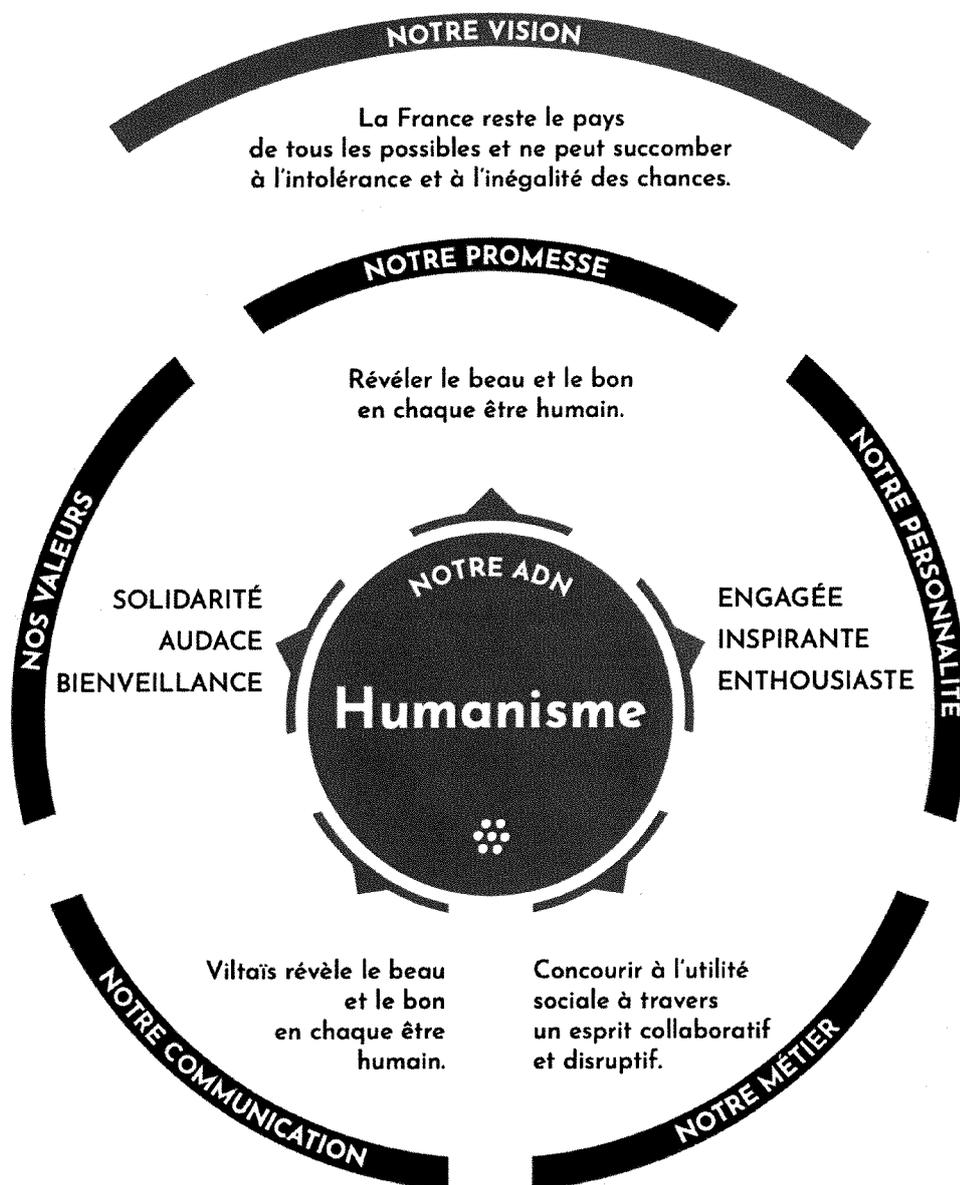
Les fondements rédigés dans une charte nationale sont les principes éthiques et déontologiques.

2. Le droit des usagers intervient sur l'exercice des droits et libertés individuels des personnes prises en charge tels que la dignité, le libre choix, le consentement, la confidentialité des informations, l'accès des personnes à ses informations et ses documents, l'information sur les droits fondamentaux de l'utilisateur et la participation directe au projet d'accueil. L'utilisateur peut faire aussi appel à une tierce personne pour faire valoir ses droits.

3. Les devoirs de l'établissement sont de garantir l'exercice des droits de l'utilisateur, et le droit à une vie de famille. Il doit remettre le livret d'accueil ainsi que le règlement de fonctionnement et de donner le contrat de séjour élaborer avec la personne qui définira les objectifs et la nature de la prise en charge, il détaillera la liste et la nature des prestations offertes et le coût. L'établissement doit mettre en œuvre des Conseils de Vie Sociale et faire un projet d'établissement.

C. Les principales valeurs de l'organisme gestionnaire VILTAÏS et les références à son manifeste

NOS FONDAMENTAUX



NOTRE MANIFESTE

Comment nous nous racontons
aujourd'hui et demain

La solidarité, pour ensemble aller plus loin.

Nous prenons soin de ceux qui en ont besoin.
Créateurs de liens, nous permettons à chacune
et chacun de trouver sa place.

L'audace, pour se libérer du conformisme.

Nous refusons l'intolérance et les inégalités. Nous œuvrons
chaque jour pour révéler le bon et le beau en chaque être humain.
Cultivant la confiance, nous offrons un accompagnement
personnalisé pour permettre une insertion sociale durable.

La bienveillance, pour une nouvelle trajectoire de vie.

Face aux détresses, nous sommes un refuge vital.
En révélant le meilleur, nous renforçons le désir d'un nouveau départ.

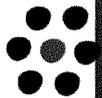
Nous sommes engagés : nous défendons l'égalité des chances
et le respect de la personne. En activant les leviers nécessaires
à l'émancipation, nous favorisons l'émergence de nouveaux citoyens.

Nous sommes inspirants : nous stimulons les nouveaux élans.

Notre expérience et notre exemple nourrissent l'imagination
et l'innovation pour la création d'un monde meilleur.

Nous sommes enthousiastes : l'espoir nous fait vibrer.

Résolument optimistes, nous connaissons la valeur
des petites victoires et célébrons les plus grandes.
Nous sommes heureux de rendre possible l'épanouissement de tous.



LES PUBLICS, LEURS BESOINS, LEURS CONTRIBUTIONS

1. La problématique ou les besoins des personnes accueillies

Le problème du logement est de plus en plus central : l'intégration dans la société commence par le logement en tant qu'il conditionne la possibilité de trouver ou garder un emploi, de poursuivre une formation, la possibilité de construire une vie sociale.

Le droit au logement, comme condition de la citoyenneté et garantie de respect de la dignité humaine, est donc l'un des droits fondamentaux.

Au travers de ses offres en matière d'accueil et d'accompagnement, l'association Viltais souhaite répondre à cette problématique en apportant des solutions concrètes et diversifiées.

Pour ces bénéficiaires, personnes ou familles sans domicile, femmes ou hommes victimes de violence, jeunes et adultes en situation de fragilité psychique, de rupture familiale, d'exclusion, étrangers en attente de statut, précaires, l'hébergement ou le logement proposés constitueront donc bien l'une des étapes déterminantes de leur parcours d'intégration.

Outre son inscription affirmée dans une perspective de collaboration / coopération avec les usagers eux-mêmes, l'association s'engage dans toutes voies de partenariat envisageables avec les autres opérateurs, intervenants et parties prenantes engagées sur chacun des territoires d'implantation de ses réalisations. En multipliant ces occasions de contact, l'association accroît les possibilités d'insertion du public accueilli.

2. Droits et devoirs : le respect de la dignité et du droit des personnes, la responsabilisation des bénéficiaires

Quelle que soit sa dépendance, sa fragilité ou son besoin, chacune des personnes accueillies est appelée à contribuer activement à rechercher la solution à son problème.

Le projet de responsabilisation des usagers / bénéficiaires prôné par l'association et ses acteurs va donc prioritairement s'attacher à créer les conditions propices à la restauration de la confiance en eux, à la prise en main de leur devenir et au dépassement afin de donner le meilleur d'eux-mêmes.

Ainsi, dans ses modes d'accueil ou d'accompagnement, l'association veille à préserver et développer le degré d'autonomie des personnes accueillies. Elle proscrit tout mode d'aide aux contours assistanciels.

Une autre des conditions de la préservation de la dignité des personnes réside dans l'individualisation des réponses, dans la personnalisation de la relation et de l'accompagnement proposés.

Cela peut notamment conduire l'association à développer des services annexes, au-delà des limites « traditionnelles » du secteur social, inscrits dans la même dynamique associative en faveur de l'insertion et de la réalisation de soi.

LA POLITIQUE ASSOCIATIVE

1. En matière de mobilisation des acteurs internes et externes (administrateurs, collaborateurs, partenaires)

- La politique associative à l'égard de ses administrateurs

Engagés dans la vie de leurs territoires, acteurs sociaux ou économiques, les administrateurs, imprégnés des valeurs humanistes, croient avant tout aux richesses et aux potentialités de chacune des personnes que l'association accueille ou accompagne.

C'est par leur présence régulière aux réunions, mais aussi aux activités proposées ou manifestations organisées par "Viltais", qu'ils partagent le projet associatif.

L'action du Conseil d'administration (CA) reste collective et l'apport de chacun, même modeste, contribue à son bon fonctionnement.

- La politique associative à l'égard de ses collaborateurs

Si l'association attend de ses collaborateurs qu'ils manifestent de manière concrète, dans leurs comportements à l'égard des personnes servies, les valeurs et convictions affirmées dans son projet, pareillement elle se fixe de les mettre en pratique dans la politique développée à l'égard de ses collaborateurs.

Ainsi dans sa politique « Ressources Humaines », l'association attache une attention particulière à la valorisation des parcours de ses collaborateurs, témoin de sa confiance dans leur potentiel, dans leurs capacités à assumer des responsabilités, ainsi que dans leurs capacités d'évolution et de formation, ou leurs possibilités de promotion. Elle témoigne à leur égard d'une réelle qualité d'écoute au quotidien ainsi que d'un réel souci de leur devenir. Cette politique de proximité assumée vis-à-vis de ses collaborateurs trouve sa contrepartie dans un réel niveau d'exigence à leur égard pour ce qui concerne la qualité de leur engagement et de leur contribution.

Cette culture de l'esprit d'entreprise, appelant au dépassement de soi en vue de la réussite individuelle et collective, se manifeste notamment au travers d'un fort attachement aux valeurs de responsabilités et d'ambitions personnelles.

- La politique associative à l'égard de ses partenaires

Par le développement du partenariat, y compris en dehors du seul périmètre du secteur social, l'association cherche avant tout à multiplier le maximum de possibilités d'insertion pour les personnes qu'elle accueille. Ceci pourra l'amener à une forme large de diversification au travers de projets ou des dispositifs qui ne sont pas d'emblée inscrits dans le domaine strict du social ou dans son champ traditionnel d'intervention.

Elle s'attache avant tout à proposer des réponses adaptées à chacun de ses territoires d'intervention. A ce titre, le savoir-faire de l'association tient plus à sa manière spécifique d'approcher les réalités locales et de s'y adapter, qu'à une volonté de reproduction clef en main de solutions qui ont été expérimentées ailleurs avec succès et qu'elle pourrait penser reconduire en l'état.

Cette exigence s'appuie sur une capacité éprouvée de réflexion en termes de dispositifs innovants et de coopérations locales, sur le recours aux expertises extérieures requises, la mobilisation de ses ressources internes, compétences éprouvées et potentielles, ainsi qu'une véritable culture entrepreneuriale. Celle-ci inclut l'acceptation de la prise de risques autant que des exigences en termes de gestion et d'évaluation.

2. En matière de gestion des moyens financiers

- Une politique financière et budgétaire au service du développement le plus large de ses réalisations

L'association ne saurait dissocier les actions qu'elle conduit du contexte d'économie de marché dans laquelle elles s'insèrent et ce, qu'elles soient « purement » économiques, partiellement ou totalement subventionnées. Cela l'amène à privilégier les solutions de gestion les plus pertinentes, à accepter le principe de réalité quant à la raréfaction des moyens et à adopter une attitude proactive en vue de la recherche de solutions de financements innovantes ou à saisir également toute opportunité de mutualisation de ses moyens avec ceux d'autres opérateurs.

PROSPECTIVES A 3 – 5 ANS

Vision, Prospective 3/5 ans - Être acteur de son Avenir !!

ENTREPRENDRE ET PERENISER

- Être un acteur majeur de l'ESS
- Créer et pérenniser des activités en réponse aux besoins sociaux
- Conserver notre fibre entrepreneuriale à impact
- Intégrer des marchés à haut potentiel, s'ouvrir à de nouvelles opportunités
- Elaborer des tableaux de bord performants et adaptés
- Être pro-actif, proposer dans les territoires d'intervention, un panel d'offres au regard des besoins (de manière pertinente et impactante)
- Favoriser et consolider les partenariats, les mécénats
- Conduire la transition vers les CPOM
- Réflexion sur la question de la Fiscalité

POLITIQUE RH POSITIVE ET VOLONTARISTE

- Acquérir de nouvelles compétences (ex : Communication, Informatique, Achats, Maîtrise d'ouvrage, Qualité)
- Favoriser l'intégration des nouveaux collaborateurs, l'engagement et l'innovation des équipes
- Formaliser le plan de développement des compétences
- Développer la démarche de bien être et QVT (Qualité de Vie au Travail)

REUSSIR LES TRANSITIONS NUMERIQUES ECOLOGIQUES ET SOCIALES

- S'impliquer dans le développement durable transversal (circuits courts restauration ; circuits courts vers l'emploi)
- S'impliquer dans la transition écologique : Permaculture, ...
- S'impliquer dans l'Economie circulaire
- Promouvoir une intégration éthique et responsable
- S'impliquer dans une transition numérique : systèmes d'informations performants ; lutter contre la fracture numérique
- Être exemplaire dans la gestion de nos déchets

COMMUNIQUER – VALORISER

- Promouvoir notre modèle avec des reconnaissances nationales et internationales,
- Valoriser l'impact de nos projets : utilité sociale, économique, environnemental
- Consolider le travail de la stratégie de communication

DEMARCHE QUALITE

- Etablir un plan d'action prévention
- Formaliser et harmoniser les procédures
- Obtenir l'agrément ESUS (Entreprise Solidaire d'Utilité Sociale), une norme qualité

D. LES ORIENTATIONS ET LES OBJECTIFS GENERAUX QUI EN DECOULENT

Viltaïis veut rendre le public accueilli, citoyen et acteur à part entière de leur propre devenir. Chacune des actions menées s'inscrit dans cette philosophie.

L'association a pour objet le logement pour tous et la recherche de l'autonomie des publics auxquels elle s'adresse. Dans cette démarche, l'association fait participer les jeunes et moins jeunes aux projets. Les actions les plus emblématiques sont le Team Moto et Festi'BD. Viltaïis veut, en plus d'un logement, que les personnes accueillies s'y sentent bien, qu'elles s'ouvrent aux autres, et qu'elles construisent leur vie.

L'accompagnement est personnalisé selon le type de public accueilli, ses besoins, ses problématiques et se contractualise lors d'un entretien. Les prestations proposées sont souvent en corrélation avec le degré d'autonomie du public accueilli et se traduisent par l'appui aux démarches administratives, la gestion du budget, l'accès aux loisirs, l'insertion professionnelle, l'hygiène et l'alimentation.

L'accompagnement individuel est défini avec le résident et le référent en prenant en compte l'ensemble des éléments qui structurent la vie sociale et professionnelle de l'utilisateur. Ce suivi a pour objectif de permettre un parcours résidentiel optimisant une meilleure insertion sociale et professionnelle. Ce travail ne peut se faire sans les partenaires locaux de l'insertion et des dispositifs existants.

Dans le cadre des accompagnements menés auprès de personnes en insertion, des réponses en termes de logement et d'ordre alimentaire sont apportées, mais les usagers expriment d'autres besoins, tels que se sentir bien, retrouver une estime de soi et prendre soin d'eux. Un retour à l'emploi est parfois difficile à envisager sereinement, lorsque les personnes n'ont pas confiance en elles et ne s'approprient pas les « codes » du milieu professionnel. L'idée de création d'un institut de beauté solidaire a donc émergé afin de renforcer les liens entre BEAUTE, SANTE et INSERTION PROFESSIONNELLE.

Nous sommes convaincus de l'utilité d'une telle structure et de l'apport pour les personnes en insertion dans leur parcours de remobilisation et de retour à l'emploi. L'image que l'on renvoie, l'estime de soi sont des questions centrales pour les usagers.

Retrouver confiance, s'accepter sont les premiers leviers d'une réinsertion. Aujourd'hui, un salon de beauté à vocation sociale vient compléter cette prise en charge et apporter une véritable plus-value dans le travail autour de l'estime de soi, le bien être, l'image.

Au travers des projets collectifs, il s'agit de créer les conditions nécessaires pour que chacun puisse prendre sa place, ait un droit de cité car ces principes sont transposables dans la vie professionnelle, sociale et personnelle. Au-delà du service pour lequel l'utilisateur franchit la porte de Viltaïis, il doit pouvoir trouver des conditions favorables à son épanouissement et à l'éveil de sa conscience collective (mise en place des conseils de vie sociale par exemple).

Quotidiennement, l'équipe s'attache à rendre concrète la notion « de vivre ensemble », de « rendre acteur » à l'aide de supports innovants et moteurs pour tous les publics accueillis. L'association affiche sa volonté de brassage social, de lutte contre la stigmatisation. La mise en œuvre des modes de participation des usagers tient une place centrale dans la fonction éducative dans la mesure où elle a pour objectif d'apporter des réponses aux besoins fondamentaux de chaque individu.



II. Éléments de méthode de l'évaluation interne

A - La démarche

1. Choix du référentiel qualité

Pour réaliser l'évaluation interne des CHRS, la direction de l'établissement a retenu de baser son évaluation sur le référentiel intégré par AGEVAL (logiciel qualité de l'association), qui par retours d'expériences semble adapté aux préoccupations et aux réalités du secteur.

Le mode de recueil et l'analyse interrogent quatre objectifs communs de l'accompagnement :

- La promotion de l'autonomie et de la qualité de vie de la personne
- La personnalisation de leur accompagnement
- La garantie de leurs droits et leur participation
- La protection des personnes et la prévention des facteurs de risques liés à la vulnérabilité.

Et dans un second temps permettent d'apprécier :

- L'insertion et l'ouverture du service/ de l'établissement sur son environnement
- Son organisation interne, ses ressources humaines et financières, son système d'information

Pour les CADA, nous nous sommes appuyés sur un référentiel en rapport avec la HAS très complet concernant les CADA diffus.

Lien du site internet :

https://www.has-sante.fr/jcms/c_2836176/fr/la-personnalisation-de-l-accompagnement-des-personnes-accueillies-dans-les-centres-d-accueil-pour-demandeurs-d-asile-cada

Les deux référentiels reprennent les différentes étapes de l'arrivée d'un usager jusqu'à sa sortie.

2. Ageval

Afin d'étayer la démarche et de garantir la conformité du livrable final, l'équipe de direction a fait le choix d'acquérir et de s'approprier le logiciel AGEVAL. La décision de cette acquisition a été éclairée par le retour d'expériences d'autres établissements du secteur médico-social au travers d'échanges au sein des instances du réseau.

L'adaptation du logiciel à la structure et l'organisation de l'établissement et de ses sections et services a été préparée en amont par l'équipe de d'encadrement avec l'assistance du développeur. L'appropriation et la prise en main du logiciel indispensables à la bonne conduite de l'évaluation ont nécessité la formation préalable des animateurs de réunions, et de la responsable qualité.

Le logiciel Ageval possède différentes fonctionnalités : évaluation, plan d'action, indicateurs, gestion documentaire, enquête satisfaction, déclaration (événement indésirable) et la gestion des risques (DUERP).



Evaluations



Plan d'actions



Indicateurs



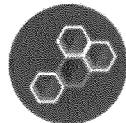
Gestion
documentaire



Enquêtes



Déclarations



Gestion
des risques

B - Protocole d'évaluation

1. Choix d'entrée dans la temporalité

Suite à l'acquisition du logiciel Ageval, il nous a fallu d'abord un temps afin de se former et appréhender ce dernier. Nous avons dans un premier temps réalisé différents points avec notre référente, Mme RODRIGUEZ. Nous avons testé une grande partie des fonctionnalités proposées par Ageval.

Le processus d'évaluation interne a démarré en avril et a duré 5 mois. Nous avons réalisé plusieurs réunions par établissement avec l'ensemble du personnel pour recueillir la matière première. Un rappel sur la démarche qualité, ses enjeux et ses objectifs a été un préalable indispensable pour fédérer les collaborateurs. Il est à noter que cette dynamique a pu être perturbée par la crise sanitaire (difficultés pour se regrouper, tension dans la gestion quotidienne des sites).

Le projet a permis de formaliser les moyens, fonctionnements et pratiques professionnelles en place actuellement au sein de l'établissement et de définir les objectifs d'amélioration, les actions à mettre en place pour les mois et années à venir.

2. Difficultés rencontrées

Suite à la crise sanitaire de la Covid-19, les réalisations des évaluations se sont faites par visio la plus part du temps afin de garantir les objectifs de travail et conserver la régularité des échanges. Ce mode de rencontre a pu altérer la fluidité des informations et la motivation des équipes.

Néanmoins toutes les parties prenantes étaient très impliquées pour contribuer au mieux à chaque item du référentiel et apporter des points forts (avec éléments de preuve) et/ou à améliorer (avec des plans d'actions à mettre en place).

C - Modalités de l'implication des différents acteurs dans la démarche

Le service qualité est rattaché à la direction générale et est animé par une alternante.

Les acteurs impliqués dans cette démarche ont été les salariés, les usagers, les partenaires, la direction, et les stagiaires au travers de différentes réunions sur site et au siège de l'association lorsque cela était possible ou en visio.

Réunions thématiques, de sensibilisation, comités de pilotage ont rythmé le processus.

Les membres du bureau et du Conseil d'Administration ont été tenus informés de l'avancée des travaux.

En ce qui concerne les usagers ainsi que les partenaires, nous avons réalisé une enquête de satisfaction afin de recueillir leur avis et évaluer ce qui devait être amélioré. Ces enquêtes ont été générées par le logiciel Ageval, qui a permis de répertorier directement les résultats généraux par établissement.

Pour réaliser ces enquêtes, nous nous sommes basés sur des trames existantes remises à jour et complétées avec les équipes.

Le lien de l'enquête a été envoyé par mail aux partenaires pour garantir une plus grande réactivité et facilité d'accès.

Pour les usagers, nous avons imprimé les enquêtes que nous avons transmises à chaque équipe afin qu'elle puisse relayer et accompagner les usagers en cas de difficulté de compréhension.



III. OUTILS UTILISÉS

A. Les enquêtes de satisfaction

1. Au près des partenaires (annexe)

Nous avons renvoyé les enquêtes de satisfaction à 22 partenaires et nous avons reçu seulement 8 réponses. Nous avons donc relancé par téléphone mais nous n'avons pas pu recueillir davantage de réponses. Il semblerait que les partenaires soient confrontés à une charge importante de travail dans leur structure qui ne leur a pas permis d'accorder du temps à notre demande.

2. Au près des usagers (annexe)

Nous avons rencontré une participation aléatoire des usagers. L'exercice écrit et même accompagné n'a pas permis de recueillir le nombre de réponses escomptées. Ce constat nous pousse à réfléchir à une autre méthode de consultation, plutôt sous forme d'entretiens individuels ou collectifs.

B. L'évaluation interne (annexe)

La structure du référentiel regroupe plusieurs références (découpées en critères) à interroger qui représentent environ 500 affirmations auxquelles il convenait de répondre selon les éléments d'appréciation en 5 niveaux :

- Oui
- En grande partie
- Partiellement
- Non
- Non applicable

Les membres des groupes de travail accordaient leur réponse en regroupant les éléments de preuve.

Ces évaluations ont permis à chaque équipe de refaire un point sur les actions mises en place ou non. Elles ont été l'occasion de se questionner sur sa performance actuelle et celle à venir.

Pour chaque établissement, ont été mis en place des plans d'actions pour améliorer le service rendu.

Voici un échantillon des actions à mettre en place dans chaque établissements (le contenu exhaustif est en annexe)

CHRS de Montluçon

CRITÈRES	OBJECTIFS	ACTIONS À METTRE EN PLACE
Respect des normes d'hygiène	Acquérir les normes HACCP	<ul style="list-style-type: none">- Former les employés aux normes HACCP- Mettre en place les normes HACCP
Accessibilité aux personnes en situations de handicap	Créer une place de stationnement PMR	<ul style="list-style-type: none">- Réaliser les marquage au sol
	Formaliser les commissions menus	<ul style="list-style-type: none">- Créer des comptes rendus de commissions menus- Créer un planning annuel de commissions menus
Assurer l'équilibre nutritionnel	Participer à des campagnes de prévention	<ul style="list-style-type: none">- Mise en place d'actions collectives sur la nutrition en lien avec la prestataire diététicienne

CHRS de Moulins

CRITÈRES	OBJECTIFS	ACTIONS À METTRE EN PLACE
Assurer l'équilibre nutritionnel	Individualisation des propositions alimentaires	<ul style="list-style-type: none"> - Remettre en place un repas tous les 15 jours à la Tourmandise - Mettre en place un questionnaire de satisfaction sur l'équilibre alimentaire - Mise en place d'animations autour de l'équilibre alimentaire

CADA Equinoxe

CRITÈRES	OBJECTIFS	ACTIONS À METTRE EN PLACE
Faciliter l'appropriation par la personne de la procédure de demande d'asile	Mettre en place une veille géopolitique	<ul style="list-style-type: none"> - Formés le personnel aux veilles géopolitiques - Créer une base de données partagée entre CADA

CADA Solstis

CRITÈRES	OBJECTIFS	ACTIONS À METTRE EN PLACE
Faciliter l'appropriation par la personne de la langue française et des codes sociaux et culturels	Faciliter les interactions avec les gardiens et le voisinage	<ul style="list-style-type: none"> - Rencontre avec les gardiens - Sensibilisation aux interactions avec le voisinage

Chaque structure avance à son rythme et est responsable des propres délais qu'elle s'est fixés.

Un objectif est validé quand l'action à réaliser a été faite, la personne en charge de la qualité vérifie cela et clôture elle-même le point à améliorer.

Ce processus est continu.

C. Le niveau d'intégration des recommandations de pratiques professionnelles

Les recommandations des bonnes pratiques professionnelles sont connues par le personnel. Ce dernier a, à sa disposition les livrets de recommandations et leur synthèse.

En tant que travailleurs sociaux ils sont amenés à travailler avec ce support qui constitue une base documentaire de référence inhérente à la profession.

D. Le plan d'amélioration

1. Au niveau des usagers

- Intégrer davantage la dimension santé dans l'accompagnement personnalisé : L'équipe tient à apporter une attention particulière à la mise en place d'une pédagogie sur la santé en direction des usagers. Cela passe par une information sur l'hygiène alimentaire et d'une façon plus générale sur l'hygiène de vie. A cet égard, l'équipe souhaite se référer aux objectifs et recommandations du Programme National Nutrition Santé.

- Dynamiser l'accompagnement individuel : Les professionnels devront être formés à la veille géopolitique afin de comprendre au mieux le parcours des personnes accueillies et permettra de réaliser un meilleur suivi de la personne (connaître les informations du pays, la langue de la personne, sa culture,...).

2. Au niveau des professionnels

- Développer les compétences : L'équipe de Viltais met en évidence le besoin de renforcer le cadre de travail de l'association en termes de communication, d'organisation et de formation. L'équipe de l'association Viltais a la volonté d'améliorer ses compétences et son savoir-faire avec les personnes accueillies. Pour cela, les besoins de mises à jour en termes de savoirs et savoir-faire seront mis en évidence et suivis ; le plan de formation continue gagnera, ainsi, en lisibilité.

- Optimiser la communication interne : L'équipe a voulu mettre l'accent sur la communication interne entre les membres des équipes et entre les services : réunions entre services, documentation à la disposition du personnel, transmission et circulation des informations au moment de la prise de poste.

- Garantir la sécurité des établissements : Quelques travaux sont à venir afin d'améliorer la sécurité au sein des établissements (caméras de vidéo-surveillance, verrous sur certaines portes,...)

E. Les moyens mobilisés

1. Les moyens humains et les compétences

L'ensemble des salariés a été mobilisé pour la réalisation de la démarche, ce qui inclut : secrétaires, travailleurs sociaux, responsables de structure, coordinateurs, surveillants de nuit, chefs de service, ... Tous ont des compétences différentes et des points de vue différents ce qui permet de croiser les idées afin d'être plus productif. De plus, les compétences de chacun se construisent en combinant des ressources dans une situation de formation ou un contexte de travail formateur. Lorsque les personnes sont face à des situations, des défis qu'elles ne peuvent pas résoudre, ces dernières construisent de nouvelles compétences.

2. L'organisation et le management

Les réunions sont les principaux moteurs de la progression des objectifs à améliorer.

L'organisation des réunions

Les réunions se déroulent entre services. Les groupes sont très autonomes, ils connaissent leurs tâches à réaliser pour améliorer leurs points faibles. Des comptes rendus sont réalisés pour chaque réunion et sont gardés dans un classeur dédié. Ils peuvent être relus par les salariés afin qu'ils puissent prendre connaissance des objectifs fixés. Il est possible que l'animateur qualité soit présent lors de ces réunions afin de refaire un point avec les équipes et les informer en cas de nouvelles normes.

L'organisation de l'évaluation interne

L'animateur qualité a contacté les équipes concernées pour les évaluations. Il a fixé avec elles les dates et les heures des réunions. Il a animé les réunions, présenté la démarche et expliqué certains points aux équipes. Ensuite, les équipes ont réalisé leur évaluation en échangeant les uns avec les autres. Ils étaient très impliqués dans cette démarche. Deux enquêtes satisfaction ont été envoyées : une aux partenaires et une aux usagers, afin de connaître les demandes externes.

Le management de l'évaluation interne

L'évaluation interne a été réalisée avec l'ensemble des équipes et l'écrit du rapport a été réalisé par l'animateur qualité. Des précisions ont été demandées auprès des différents services de l'association, comme des données chiffrées ou les types d'actions collectives effectuées.

3. L'information et la communication

En interne, tout le personnel est au cœur de la démarche puisque chacun travaille autour des axes d'amélioration. Malgré le travail quotidien les salariés continuent dans l'avancement des points à améliorer et veille à faire perdurer les points forts.



DOCUMENTS ANNEXES



Cette enquête de satisfaction a pour objectif de sonder vos besoins et vos attentes. Merci de bien vouloir répondre à toutes les questions.

Établissement

1. De quel établissement faites-vous parti ? *

Accueil

- CHRS Moulins CHRS Montluçon CADA Espères CADA Sully

2. L'entretien des espaces d'accueil est-il ? *

- Satisfaisant Peu satisfaisant Insatisfaisant Non concerné(e)

Commentez votre réponse :

3. La signalisation de l'espace d'accueil est-elle ? *

- Satisfaisant Peu satisfaisant Insatisfaisant Non concerné(e)

Commentez votre réponse :

4. Le personnel d'accueil est-il ? *

- Satisfaisant Peu satisfaisant Insatisfaisant Non concerné(e)

Commentez votre réponse :

5. La disponibilité du personnel d'accueil est-elle ? *

- Satisfaisant Peu satisfaisant Insatisfaisant Non concerné(e)

Commentez votre réponse :

Cette enquête de satisfaction a pour objectif de sonder vos besoins et vos attentes. Merci de bien vouloir répondre à toutes les questions.

Partenariat

1. Nom : *

2. Avec quelle(s) structure(s) de Vitalis travaillez-vous ? *

CHRS Moulins
 CHRS Montluçon
 CADA Equipes
 CADA Seine

3. L'implication des équipes de Vitalis dans le partenariat est-elle : * 1

Insatisfaisante
 Peu satisfaisante
 Satisfaisante
 Très satisfaisante

Non concerné(e) par cette question

4. La qualité des relations partenariales est-elle : * 1

Insatisfaisante
 Peu satisfaisante
 Satisfaisante
 Très satisfaisante

Non concerné(e) par cette question

5. En moyenne, à quelle fréquence êtes-vous en contact avec Vitalis ? * 1

Au moins une fois par semaine
 Plusieurs fois par mois
 Environ une fois par mois

Tous les deux ou trois mois
 Moins souvent

6. Comment contactez-vous Vitalis ? *

Par téléphone
 Par email
 En face-à-face (rencontres, séminaires)
 Par fax
 Par courrier

Autre

Pratiques professionnelles

7. Les prestations offertes par l'association aux usagers sont-elles : * 1

Insatisfaisantes
 Peu satisfaisantes
 Satisfaisantes
 Très satisfaisantes

Non concerné(e) par cette question

8. Les compétences des professionnels à exercer leurs missions sont-elles : * 1

Insatisfaisantes
 Peu satisfaisantes
 Satisfaisantes
 Très satisfaisantes

Non concerné(e) par cette question

9. La communication des équipes est-elle : * 1

Insatisfaisante
 Peu satisfaisante
 Satisfaisante
 Très satisfaisante

Non concerné(e) par cette question

10. Connaissez-vous le site Internet de Vitalis ? * 1

Oui
 Non

11. Si oui, à quelle fréquence vous rendez-vous sur le site Internet de Vitalis ? 1

Souvent
 De temps en temps
 Rarement
 Jamais
 Sans réponse

Présentation des résultats

Partie 1 : les prestations à la personne

MISSION 1 : Alimenter pour satisfaire les besoins élémentaires

A. ALIMENTER

Détails des critères

Critère 1.1.A.1 : Respect des normes d'hygiène (normes et dispositions juridiques)

Éléments d'appréciation

- L'établissement respecte les normes HACCP (respect des consignes d'hygiène et des prescriptions de la commission vétérinaire, respect de la chaîne du froid, procédures formalisées de traçabilité des aliments, existence de contrats d'entretien et/ou de maintenance,...) - Arrêté du 29 septembre 1997 fixant les conditions d'hygiène applicables dans les établissements de restauration collective à caractère social.
- L'établissement respecte les règles d'hygiène dans la distribution alimentaire.

En grande partie

Partiellement

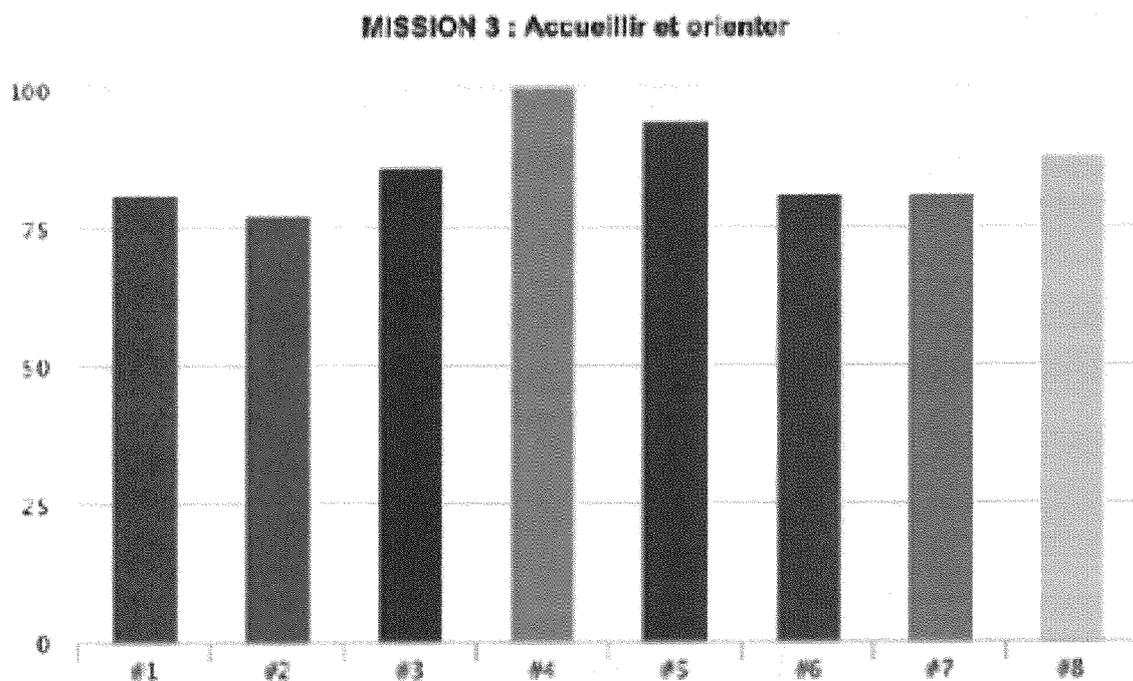
Points forts

Les normes HACCP sont connues par les employés.

Points à améliorer

Conserver les règles d'hygiène mise en place durant la crise sanitaire (port de masque et gants).
Afficher les fiches HACCP.
Réactivation de la procédure de la prise de température.
Former régulièrement les employés aux normes HACCP.

Extrait résultat évaluation interne (CHRS Moulins)



- #1 : C. AIDER MATERIELLEMENT ET/OU FINANCIEREMENT
- #2 : D. PROCURER UN ACCES A L'HYGIENE ET/OU A DES SOINS IMMEDIATS
- #3 : E. ALLER VERS
- #4 : F. ACCUEILLIR
- #5 : G. INFORMER
- #6 : H. ECOUTER / SOUTENIR
- #7 : I. EVALUER ET PROPOSER / ORIENTER VERS UNE SOLUTION IMMEDIATE
- #8 : J. DIAGNOSTIQUER ET PROPOSER / ORIENTER VERS UNE SOLUTION ADAPTEE OU PROCEDER A UNE REORIENTATION

Extrait plan d'action (CHRS Montluçon)



Filtres	
<ul style="list-style-type: none"> • tous visualiser les objectifs • 31/12/2021 	V qui concernent la période du 01/01/2021 au

Etablissement : CHRS de Montluçon

Référence	Objectifs	Thèmes	Sources	Responsables	Échéances	Priorité	Avance
	Acquiescer les normes HACCP		- Audit ponctuel du 06/04/2021	Quella	01/07/2021	1	<input type="radio"/>
Actions				Pilotes	Échéances	État d'avancement	
Mettre en place les normes HACCP					01/07/2021	Non traité	

	Afficher les menus		- Audit ponctuel du 06/04/2021	Quella	01/07/2021	1	<input type="radio"/>
Actions				Pilotes	Échéances	État d'avancement	
Communiquer les menus aux résidents					01/07/2021	Non traité	

	Développer des expérimentations d'équipes mobiles mixtes		- Audit ponctuel du 06/04/2021	Quella		1	<input type="radio"/>
Actions				Pilotes	Échéances	État d'avancement	
Réféciter à une expérimentation.						Non traité	

	Écrire un projet de service de fabrication de nuit		- Audit ponctuel du 06/04/2021	Quella	31/12/2021	1	<input type="radio"/>
Actions				Pilotes	Échéances	État d'avancement	
Réféciter au projet de service de fabrication de nuit					31/12/2021	Non traité	

	Formation		- Audit ponctuel du 06/04/2021	Quella		1	<input type="radio"/>
Actions				Pilotes	Échéances	État d'avancement	
L'ensemble des intervenants soient formés sur l'hygiène alimentaire et la diététique.						Non traité	

	Sécuriser le site		- Audit ponctuel du 06/04/2021	Quella		1	<input type="radio"/>
Actions				Pilotes	Échéances	État d'avancement	
Ajouter des lumières extérieures						Non traité	



VILTAÏS
Monsieur Jacques LAHAYE,
Président de l'Association VILTAÏS

à

Direction Générale des Finances Publiques
Madame Valérie CHANUDET
Correspondante des Associations
9, Avenue Victor Hugo
B.P. 1609
03016 Moulins Cedex

Moulins, le 12 octobre 2011

**Objet : Demande de dépôt de dossier /
situation Fiscale de l'association.**

Madame,

Nous vous remercions de l'intérêt que vous avez porté à notre demande pour l'analyse du caractère d'intérêt général et de la non lucrativité des activités de notre association.

Vous avez conclu à plusieurs endroits à une insuffisance d'éléments explicatifs pour arrêter une réponse définitive, et à d'autres endroits, les conclusions que vous portez nous ont permis de constater que nous ne vous avons pas apporté les documents permettant l'analyse objective de notre situation.

Siège social - Résidence @@@
Avenue du Professeur Blaise Pascal
03000 MOULINS
Tél. 03 75 43 25 01 - Fax 03 75 43 25 03
E-mail : residence.enfant@viltais.eu
Site : www.viltais.net

En premier lieu, nous avons insuffisamment retranscrit de manière claire ce que représente Viltais sur le territoire de l'Allier, le travail que nous menons, au travers de nos activités, qui est en adéquation avec les valeurs et convictions au service de l'insertion sociale et professionnelle des publics que nous accueillons telles que définies dans notre projet associatif.

Notre association VILTAÏS est une association d'Education Populaire centrée sur l'Insertion Sociale et l'Accompagnement des publics en grande difficulté. Imprégnés des valeurs humanistes, nous croyons avant tout aux richesses et aux potentialités de chacune des personnes que l'association accueille ou accompagne. Notre ambition est aussi de s'appuyer sur la mixité sociale et parfois générationnelle comme un levier de promotion et de relégitimation de personnes fragilisés.

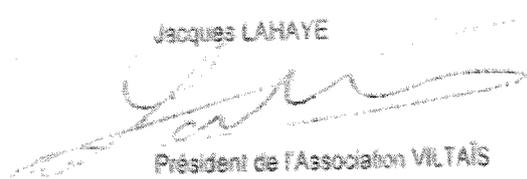
Partenaire à part entière des politiques d'insertion Sociale, notre savoir-faire nous permet de travailler sur la valorisation et l'insertion sociale au travers de supports socio-éducatifs divers et variés. Dans chacun de ces supports, nous sommes vigilants à mettre des publics fragilisés en situation d'agir, de réaliser des projets collectifs qui font une place à chacun, quelque soit son parcours, et qui permettent de redonner confiance en soi et avancer dans son propre projet personnel.

Par la présente, en réponse à votre courrier, nous vous informons que nous envisageons de déposer une nouvelle demande avec une présentation détaillée et précisée, avec l'ensemble des documents juridiques et conventionnels indispensable à votre étude.

Nous vous transmettrons dans les prochaines semaines un nouveau dossier complet.

Nous nous tenons à votre entière disposition pour vous rencontrer si vous le souhaitez et nous vous prions de recevoir, Madame, nos respectueuses salutations.

Jacques LAHAYE



Président de l'Association VILTAÏS

VILTAÏS
Monsieur Jacques LAHAYE
Président
Le Florilège, 9 avenue du Professeur Etienne Sorrel
03000 Moulins

à

Service des Impôts des Entreprises de Moulins
Madame Anne CHASSAGNE
14 rue Aristide Briand
03405 YZEURE CEDEX

LRAR

Vos réf. : 2018_10_8994

Yzeure, le 8 novembre 2018

Madame l'Inspecteur des Finances Publiques,

Nous faisons suite à la réception d'une mise en demeure de produire des liasses fiscales sur les exercices 2015 à 2017 (pièce 1).

Nous sommes très surpris de cette demande dès lors que l'intérêt général de notre association a été reconnu en 2012 sans remise en cause depuis.

En effet, suite à la position adoptée par vos services le 6 septembre 2011, nous avons déposé un dossier complet de demande de reconnaissance d'intérêt général le 6 décembre 2011.

Madame Valérie CHANUDET, correspondante association, nous a d'ailleurs remis un document attestant que notre demande était bien complète (pièce n°2) et que son instruction allait donc débiter.

Notre association n'a jamais eu de réponse de vos services.

Or, le BOI précise :

« Afin de garantir une plus grande sécurité juridique aux organismes recevant des dons, l'article L. 80 C du LPF, issu de l'article 1er de la loi n° 2003-709 du 1er août 2003 relative au mécénat, aux associations et aux fondations, ouvre la possibilité à ces organismes de s'assurer auprès de l'administration fiscale qu'ils répondent bien aux critères définis aux articles 200 du CGI et 238 bis du CGI. Ces dispositions sont également ouvertes aux fonds de dotation, dont la création s'inscrit dans le régime du mécénat. »

....

« II. Étendue de la garantie prévue à l'article L. 80 C du LPF

A. L'administration a répondu positivement ou n'a pas répondu dans le délai de six mois
La réponse positive de l'administration ne vaut que pour la situation décrite. Elle ne pourrait valablement lui être opposée si les éléments d'information communiqués par l'organisme s'avéraient erronés ou ne pas correspondre à sa situation réelle.

De même, la prise de position de l'administration cesse de lui être opposable si la situation a évolué depuis le jour où elle s'est prononcée. Dans cette circonstance, la garantie prévue à l'article L. 80 C

du LPF ne joue plus à compter du jour où la situation de fait sur laquelle l'administration a fondé sa prise de position a changé. La preuve de ce changement incombe au service.

L'administration est par ailleurs en droit de revenir sur son appréciation antérieure. Dans cette situation, la garantie cesse de produire ses effets à compter du jour où l'organisme a été avisé que la prise de position antérieure est rapportée.

L'absence de réponse de l'administration dans le délai de six mois qui lui est imparti vaut accord tacite. »

Notre association a donc déduit de l'absence de réponse que vos services avaient validé l'intérêt général de nos activités et donc leur non lucrativité (condition de l'intérêt général). En effet, la doctrine fiscale précise :

« Outre la condition relative au caractère conféré à l'organisme par l'activité ou les activités qu'il exerce (BOI-IR-RICI-250-10-20-10), l'organisme doit être d'intérêt général.

Un organisme est d'intérêt général au sens du b du 1 de l'article 200 du CGI dès lors qu'il remplit cumulativement les trois conditions suivantes :

- il n'exerce pas d'activité lucrative au sens du 1 de l'article 206 du CGI (BOI-IS-CHAMP-10-50-10) ;
- il ne fait pas l'objet d'une gestion intéressée ;
- il ne fonctionne pas au profit d'un cercle restreint de personnes. »

La doctrine fiscale ne prévoit qu'une modification de position pour l'avenir.

Dans ces conditions, pourquoi demander les liasses fiscales antérieures ?

En cohérence avec les développements précités, mais pour répondre à votre mise en demeure afin d'éviter d'éventuelles sanctions, nous vous joignons, à titre conservatoire, les liasses fiscales demandées, mais avec des recettes, charges, bilan et résultat à « 0 » puisque notre association est d'intérêt général.

Nous restons bien entendu à votre entière disposition pour vous rencontrer ou vous apporter toutes pièces que vous pourriez souhaiter.

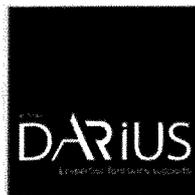
Nous vous prions de croire, Madame l'Inspecteur des Finances Publiques, en l'assurance de notre meilleure considération.

Jacques LAHAYE



Président de l'Association VILTAIS

ANNEXE 10 - COURRIER EXPERT APOGEES - M. DECONQUAND



VILTAIS

A l'attention de Yannick LUCOT

29 rue de la Fraternité

03000 MOULINS

Objet : Véhicules BMW de votre flotte

Monsieur,

Vous nous avez sollicité concernant les véhicules de la marque citées en objet de ce courrier.

Après analyse, je vous confirme les points suivants :

1 – SECURITE :

- Le choix des véhicules BMW de votre flotte est un choix pertinent. En effet, ce sont des véhicules « haut » en terme d'assise du conducteur. La position de conduite permet une meilleure visibilité des feux « STOP » des véhicules positionnés dans la file devant. Lors d'un freinage brusque dans la file des véhicules devant, la perception avec 1 à 3 secondes plus tôt, permet de gagner de précieux mètres de freinage.

Pour rappel :

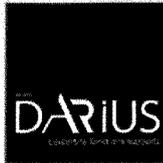
- à 50km/h, un véhicule avance de 15 mètres par seconde. Gagner 1 à 3 secondes, ce sont donc 15 à 45 mètres de distance parcourue en moins avant d'appuyer sur la pédale de frein, l'équivalent d'une file indienne de 10 véhicules en longueur
- à 90km/h, un véhicule avance de 27 mètres par seconde. Gagner 1 à 3 secondes, ce sont donc 27 à 81 mètres de distance parcourue en moins avant d'appuyer sur la pédale de frein, l'équivalent d'une file indienne de 18 véhicules en longueur
- à 110km/h, un véhicule avance de 33 mètres par seconde. Gagner 1 à 3 secondes, ce sont donc 33 à 99 mètres de distance parcourue en moins avant d'appuyer sur la pédale de frein, l'équivalent d'une file indienne de 22 véhicules en longueur
- à 130km/h, un véhicule avance de 39 mètres par seconde. Gagner 1 à 3 secondes, ce sont donc 39 à 117 mètres de distance parcourue en moins avant d'appuyer sur la pédale de frein, l'équivalent d'une file indienne de 26 véhicules en longueur.

66, cours Charlemagne
69002 Lyon
04 72 91 51 00
contact@apogees-ess.org
SIREN 530 522 010 - APE 9499Z

MEMBRE DU RESEAU APOGÉES



www.apogees-ess.org



- Les véhicules du groupe BMW (BMW et Mini) sont équipés d'un régulateur de vitesse avec maintien de la vitesse en descente. Ainsi, le véhicule ne prend pas de vitesse lorsque la route est en descente. En étant à 80km/h en haut de la pente par exemple, le véhicule freine seul afin de maintenir la vitesse demandée. Cette particularité limite le risque de prise de vitesse et donc d'allongement de la distance nécessaire pour s'arrêter. C'est une « aide à la conduite » qui limite les risques routiers.
- Les véhicules du groupe BMW sont équipés de phares FULL LED qui permet une visibilité maximale, pour le conducteur et les autres conducteurs en face. Vos collaborateurs effectuent de nombreux kilomètres et dans des zones sans éclairage. Ce type d'équipement contribue à la sécurité routière et au respect de l'article L 4121 - 1 du Code du Travail qui indique que « **l'employeur prend des mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.**

Ces mesures comprennent :

- **Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L 4161-1**
- **Des actions d'information et de formation**
- **La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.**

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. »

Le choix de cette marque qui privilégie des équipements de sécurité ainsi évoqués ci-dessus, contribue à la mise en place des moyens adaptés dont fait référence l'article L4121-1 du Code du Travail.

- Le choix de véhicule avec une assise plus haute permet également, pour des kilométrages importants qu'effectuent vos conducteurs, de réduire le mal de dos inhérent à ces kilométrages lorsque la taille des véhicules ne sont pas adaptés. La qualité des sièges contribue également à la préservation de l'état de vos conducteurs, ce que ne permet pas un véhicule de plus petite taille ou avec des sièges de moins bonne qualité.

Le risque routier est la 1ère cause de mortalité en entreprise. Votre approche bienveillante, sur les choix de véhicule et équipement pour permettre de diminuer les risques pour les conducteurs, sont à souligner.

2 – CONSOMMATION :

Nous conseillons et accompagnons des adhérents que sont les structures de l'ESS basées en France, sur tous les territoires. Ces adhérents représentent environs 60 000 véhicules, toutes marques, toutes énergies, toutes tailles et tous types de routes ou de kilométrages.



Nous constatons des écarts importants de consommations avec des marques dites « Nationales » et la marque BMW en particulier. Je rappelle au passage que BMW est un motoriste et que l'efficacité des moteurs qu'ils proposent est particulièrement avérée sur les routes. Vos conducteurs roulent plus de 30 000kms par an et ce point ne peut pas être pris à la légère, sauf à accepter des écarts très significatifs de consommation entre les plaquettes des constructeurs et la réalité de consommation à l'usage.

Pour exemple :

PEUGEOT 3008 Essence 130ch BVA (boite automatique) : consommation mixte annoncée 6,4l/100km et consommation constatée hors autoroute 7,3l/100km et 8,0l/100km sur autoroute

BMW X1 xDrive 25e BVA : consommation mixte annoncée 1,8l/100km et consommation constatée hors autoroute entre 0l/100km et 2,4l/100km et 6,0l/100km sur autoroute.

Pour un kilométrage moyen de 40 000km par an et avec un prix moyen du SP95 E10 dans le département de l'Allier ce jour à 1,72€/l (source : **Prix de l'Essence SP95 et SP95 E10 dans le département Allier - Prix du carburant (komparing.com)**) voilà les écarts de coûts par véhicule et par an :

- Hors autoroute : 2,0 litres d'écarts aux 100km x 400 (centaines de kms par an) x 1,72€/l = 1 376€/an/véhicule et donc 800 litres d'essence d'écart
- Sur autoroute : 2,0 litres d'écarts aux 100km x 400 (centaines de kilomètres par an) x 1,89€/l = 1 512€/an/véhicule et donc 800 litres d'essence d'écart.

Lors de sa combustion, un litre d'essence rejette 2,28 kg de Co2.

Par an, avec un écart de 2,0l aux 100km, pour une distance de 40 000km, ce sont donc : $2 \times 400 \times 2,28 = 1 824$ kg de Co2 économisés par véhicule.

Nous n'avons pu prendre la 3008 Hybride rechargeable car cette dernière est très peu prise du fait de sa motorisation peu adaptée et de son coût à l'utilisation.



3 – DEVELOPPEMENT DURABLE :

Le groupe BMW bénéficie d'une approche très avancée en matière de développement durable avec notamment :

- Tapis en matériaux 100% recyclés
- 2,5 milliards de litres d'eau économisés
- Utilisation de matériaux recyclés et de Cobalt et Lithium issus de mines certifiées au Maroc
- Production des cellules de batteries avec de l'énergie 100% renouvelable
- Production de véhicules neutre en Co2
- Recharges électriques à partir d'énergie 100% renouvelable
- Récupération des batteries haute tension dans le monde
- Recyclage avec récupération quasi complète des matériaux
- 4 milliards d'arbres épargnés.

4 – CONTRIBUTION SUR LE TERRITOIRE :

- 4 sites BMW Groupe en France : Montigny le Bretonneux (78), Tigery (77), Strasbourg (67), Miramas (13)
- 6 000 salariés en France (dont 5 200 dans le réseau de Distribution)
- Le volume annuel d'achats de BMW Groupe auprès des équipementiers français et fournisseurs en France s'élève à 3,5 Milliards d'Euros
- Fournisseurs français : Valeo, Michelin, Plastic Omnium, Sogefi...
- 2 usines réputées sauvées en France grâce à des contrats avec BMW Groupe :
 - Usine MONTUPET à Creil (60) : production de culasse moteur
 - L'ex-Usine GM de transmissions à Strasbourg (67) – production via ZF de la boîte automatique à 8 rapports.

5 – IMPACT ECONOMIQUE CARBURANT :

Le prix moyen des carburants est à des niveaux jamais atteints en France.

Entre le 08 mai 2020 et le 10 mars 2022, le prix du Gasoil est passé de 1,16€/litre à 2,24€/litre, soit une hausse de 93,10% en 22 mois. Sur la même période, le prix du SP95 est passé de 1,23€/litre à 2,24€/litre, soit une hausse de 82,11% en 22 mois.

Dans ce contexte de forte progression des coûts des carburants, votre politique orientée « motorisations économes en carburant » contribue à la baisse de vos coûts ainsi qu'à l'amélioration de votre bilan RSE

Espérant que cet éclairage factuel permettra d'orienter vos futurs choix de véhicules, je vous adresse mes respectueuses salutations.

Jean-Luc Deconquand
Chef de filière Mobilités