



**MAISON
DÉPARTEMENTALE DES
PERSONNES
HANDICAPÉES**



LE DÉPARTEMENT

RAPPORT D'ACTIVITÉS 2017

**Groupement d'Intérêt Public
Maison Départementale
des Personnes Handicapées du Var**

La loi du 11 février 2005 « pour l'égalité des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » a fait des MDPH le guichet unique d'accueil, d'information et de conseil pour les personnes handicapées et leurs familles, et leur a confié l'évaluation des besoins en vue de l'ouverture de tous les droits liés au handicap.

Avec plus de 90 demandes pour 1 000 habitants, la MDPH du Var est classée au 4^{ème} rang national. Ainsi,

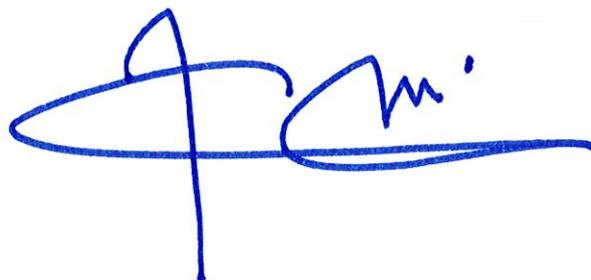
- 95 943 demandes ont été déposées et 103 117 décisions et avis ont été formulés par la CDAPH ;
- 21 784 personnes ont été accueillies et 23 195 appels ont été décrochés.

Les attentes des publics se sont renforcées en termes de qualité comme de délais. Dans un contexte social difficile, de nombreuses personnes déposent des demandes d'aide financière (allocations aux adultes handicapés, allocation d'éducation de l'enfant handicapé, prestation de compensation du handicap) qui ne peuvent leur être accordées car elles ne remplissent pas les conditions de handicap fixées par la loi.

Le Département assure la tutelle administrative et financière de la MDPH et la soutient considérablement dans son fonctionnement. Ainsi, sa contribution représente plus de la moitié des recettes de la MDPH avec des mises à disposition de personnel équivalent à 2 221 636 €, des prestations en nature estimées à 112 371 €. Par ailleurs, le coût de la Prestation de compensation du handicap, qui est à la charge du Département, est passé de 300 000 € en 2006 à plus de 40 millions d'euros en 2017.

Les enjeux sociaux que porte la MDPH en font une structure centrale dans la prise en charge du handicap, reconnue et bien repérée par l'ensemble des acteurs et des partenaires du secteur.

Je remercie à ce titre l'ensemble des équipes de la MDPH dont l'implication reste forte dans un contexte marqué par des demandes qui ne cessent d'augmenter.

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized initial 'M' followed by a series of loops and a horizontal line extending to the right.

Marc GIRAUD
Président du Conseil départemental
Président de la commission exécutive

SOMMAIRE

I. Présentation générale : les données clés

1. Principales caractéristiques du territoire et enjeux pour la MDPH
2. Principales données sur l'activité de la MDPH pour l'année 2017

II. Moyens humains et budgétaires

1. Effectifs
2. Budget de la MDPH
3. Organisation de la MDPH

III. Pilotage

1. Management et ressources humaines
2. Formalisation des processus et des procédures
3. Démarche qualité
4. Système d'information
5. Partenariats
6. Synthèse analytique sur le pilotage de la MDPH

IV. Focus sur les grands chantiers et thématiques des MDPH

1. Focus thématiques
2. Chantiers nationaux
3. Synthèse analytique du travail engagé sur les grandes thématiques et les grands chantiers

PARTIE 1 – PRESENTATION GENERALE : LES DONNEES CLES

1. Principales caractéristiques du territoire et enjeux pour la MDPH

Le Var est le 22ème département le plus peuplé de France métropolitaine, l'un des 23 à compter plus d'un million d'habitants.

Il est le troisième département le plus peuplé de la région Provence Alpes Côte d'Azur.

Sa croissance démographique entre 2009 et 2014 a été légèrement plus importante que la moyenne et est supérieure à celle enregistrée par les Alpes-Maritimes et les Bouches-du-Rhône (départements limitrophes du Var).

Les enfants (0-17 ans), les jeunes adultes (18-24 ans) et les jeunes actifs (25-34 ans) sont nettement sous-représentés dans la population varoise.

Il est à noter une nette surreprésentation des personnes âgées de 50 ans ou plus et particulièrement des 60-79.

En ce qui concerne l'offre médico-sociale, le département du Var occupe le 17ème taux d'équipement global en places d'hébergement.

Il est à noter un déficit notamment en termes de places en ESAT, en MAS, en IME et en ITEP.

Un équipement proche de la moyenne nationale pour les SAVS/SAMSAH.

2. Principales données sur l'activité de la MDPH pour l'année 2017

a. Demandes déposées

	<i>En année n-1</i>	<i>En année n</i>
<i>Nombre de demandes déposées à la MDPH</i>	106 106	95 943
<i>Taux d'évolution entre n-1 et n (en %)</i>	- 9,58	

Pour l'année 2017, le volume de demandes à traiter reste relativement important et mobilise, toute l'année, l'ensemble des équipes de la MDPH du Var. La diminution de presque 10 % du nombre de demandes déposées par rapport à l'année précédente apparaît peu significative compte tenu du nombre élevé de demandes déposées et de l'impact des chantiers nationaux sur l'organisation de la MDPH.

Par ailleurs, la diminution constatée du nombre de demandes déposées peut s'expliquer par la création de la Carte Mobilité Inclusion qui impacte les modalités d'enregistrement de la demande et par un travail mené depuis plusieurs années au niveau des demandes enfants et qui tend à notifier les décisions sur des durées plus longues en lien avec un cycle scolaire.

b. Décisions et avis rendus par la MDPH

	<i>En année n-1</i>	<i>En année n</i>
<i>Nombre de décisions et avis formulés par la CDAPH/MDPH</i>	102 187	103 117
<i>Taux d'évolution entre n-1 et n (en %)</i>	0,91	

Le nombre de décisions et avis formulés est supérieur à celui produit l'année précédente. Il est important de souligner l'investissement des équipes de la MDPH qui doivent faire face à une volumétrie importante des demandes à traiter et s'adapter régulièrement à des changements des modalités d'organisation liées principalement à des évolutions réglementaires.

Par ailleurs, la hausse du nombre de décisions et la baisse des demandes constatées en 2017 démontrent que le stock de demandes en cours d'instruction diminue, ce qui permet d'améliorer les délais de traitement des demandes.

c. Taux d'accord sur l'ensemble des prestations et orientations

	<i>En année n-1</i>	<i>En année n</i>
<i>Taux d'accord moyen sur l'ensemble des prestations/orientations (en %)</i>	59	63
<i>Evolution entre n-1 et n (en points)</i>	4,00	

Le taux d'accord moyen sur l'ensemble des prestations et orientations est stable depuis 2010.

d. Délais moyens de traitement des demandes

	<i>En année n-1</i>	<i>En année n</i>
<i>Délais moyens de traitement des demandes « Enfants » (en mois)</i>	4,7	5,2
<i>Taux d'évolution entre n-1 et n (en %)</i>	10,64	
<i>Délais moyens de traitement des demandes « Adultes » (en mois)</i>	4,9	4,3
<i>Taux d'évolution entre n-1 et n (en %)</i>	- 12,24	

Les délais moyens de traitement des demandes "adultes" se sont améliorés cette année et se rapprochent du délai légal de traitement.

Les délais moyens de traitement des demandes "enfants" ont augmenté en raison du départ à la retraite d'un médecin territorial qui n'a été remplacé qu'en mai 2018.

e. Recours gracieux et contentieux

	<i>En année n-1</i>	<i>En année n</i>
<i>Part des décisions et avis de recours gracieux déposés à la MDPH sur l'ensemble des décisions et avis pris par la CDAPH/MDPH (en %)</i>	3,27	2,87
<i>Evolution entre n-1 et n (en points)</i>	- 0,40	

La part des décisions et avis de recours gracieux déposée à la MDPH a diminué en 2017. Depuis 2016, l'envoi du projet personnalisé de scolarisation a été généralisé pour l'ensemble des demandes d'orientation scolaire. Véritable outil de dialogue avec les familles, en amont

de la décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), il permet de faire diminuer le nombre de recours gracieux sur le secteur des enfants.

	<i>En année n-1</i>	<i>En année n</i>
<i>Part des décisions et avis de recours contentieux déposés à la MDPH sur l'ensemble des décisions et avis pris par la CDAPH/MDPH (en %)</i>	0,82	0,83
<i>Evolution entre n-1 et n (en points)</i>	0,01	

La part des décisions et avis de recours contentieux déposée sur l'ensemble des décisions et avis pris par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) est stable.

Les recours devant le tribunal administratif (TA) sont peu nombreux, les usagers ayant plus largement recours au tribunal du contentieux et de l'incapacité (TCI).

f. Données générales sur l'accueil

	<i>En année n-1</i>	<i>En année n</i>
<i>Nombre de personnes accueillies, quelque soit le niveau d'accueil</i>	27 321	22 706
<i>Taux d'évolution entre n-1 et n (en %)</i>	- 16,89	

En 2017, le nombre de personnes accueillies a diminué. Cette baisse s'explique par une décision de la commission exécutive de diminuer les jours d'ouverture de la MDPH au public afin de faire face à une activité très soutenue et de respecter les délais légaux de traitement des demandes. Ainsi, à compter du 2 janvier 2017, la MDPH a été fermée au public deux après-midis par semaine (mardi et vendredi après-midi).

	<i>En année n-1</i>	<i>En année n</i>
<i>Nombre d'appels téléphoniques reçus</i>	26 164	23 195
<i>Taux d'évolution entre n-1 et n (en %)</i>	- 11,35	

Seuls les appels téléphoniques décrochés sont comptabilisés.

En 2017, au regard des moyens humains pouvant être affectés au standard (uniquement 2 personnes par jour), la MDPH du Var a décroché 23 195 appels. Toutefois, il est constaté une perte importante d'appels entrants. Ce sujet devra être travaillé en 2018 afin d'offrir un meilleur service aux usagers.

PARTIE 2 – MOYENS HUMAINS ET BUDGETAIRES

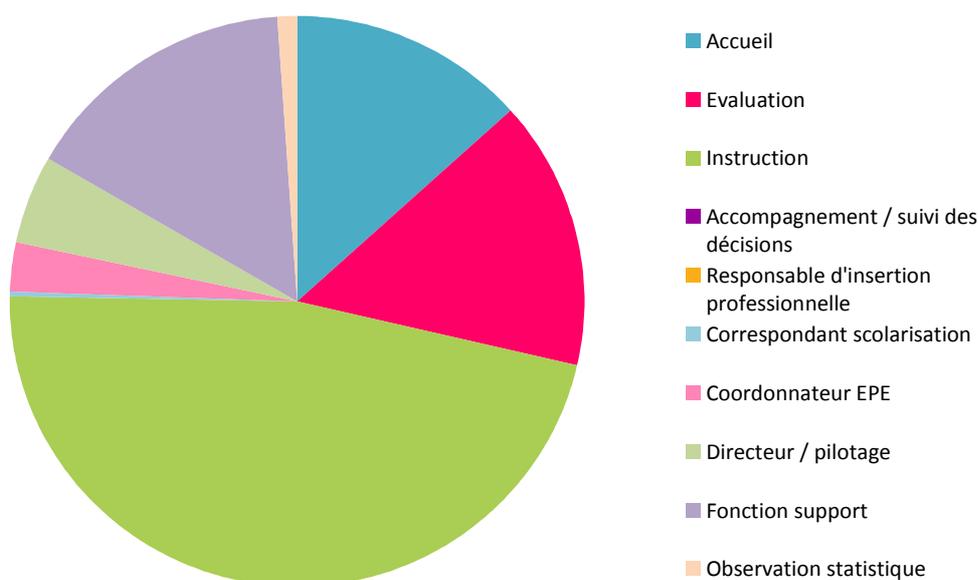
1. Effectifs

a. Répartition des effectifs par mission

ETP effectifs sur l'année 2017 par mission

	Total ETP effectivement travaillés	Total ETP théoriques
Accueil	10,9	12,6
Evaluation	12,6	13,7
Instruction	38,2	44,6
Accompagnement / suivi des décisions	0,0	0,0
Responsable d'insertion professionnelle	0,1	0,2
Correspondant scolarisation	0,3	0,2
Coordonnateur EPE	2,1	2,4
Directeur / pilotage	4,3	4,8
Fonction support	12,8	13,4
Observation statistique	0,8	0,8
Total ensemble des missions ETP	82,1	92,7
Différence entre ETP travaillés et ETP théoriques (en %)	-12,9	

Répartition des ETP travaillés par mission



<i>Au regard de la convention constitutive du GIP MDPH : nombre de postes de l'Etat non pourvus au 31/12 et non compensés financièrement</i>	3,5
--	-----

<i>Au regard de la convention constitutive : nombre de postes de l'Education Nationale non pourvus au 31/12 et non compensés financièrement</i>	0,0
---	-----

La différence entre le nombre d'ETP théorique et le nombre d'ETP effectivement travaillé s'explique par des postes non pourvus à ce jour (un travail est en cours pour doter les postes vacants), des absences pour maladie et un nombre important d'agents à temps partiels.

Le nombre de chargés d'accueil et d'enregistrement est de 24 ETP. Ce sont des agents ayant 3 missions principales. Le temps des agents est réparti comme suit : 40 % à l'accueil, 50 % à l'instruction (mission d'enregistrement), 10 % sur les fonctions supports (gestion du courrier et numérisation)

2. Budget de la MDPH

a. Exécution du budget

Exécution du budget telle que présentée dans le M52 - vote par nature

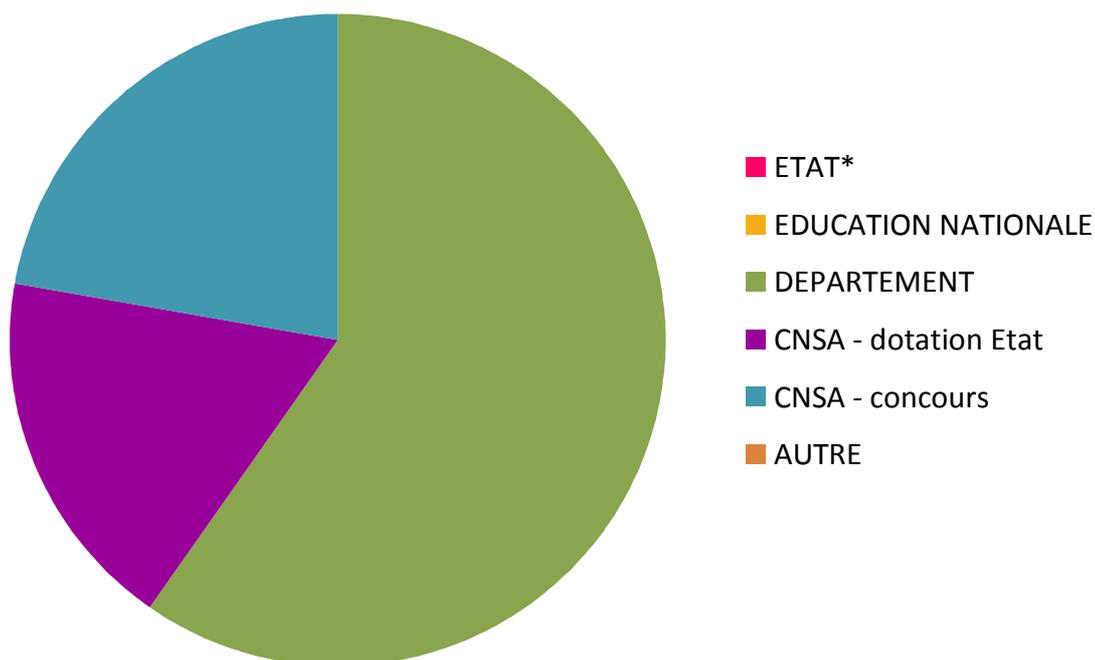
		DEPENSES	RECETTES
REALISATIONS DE L'EXERCICE (mandats et titres)	Section de fonctionnement (hors FDC)	4120456	4093850,04
	Section d'investissement	74687,8	23326
+		+	+
REPORTS DE L'EXERCICE N-1 (cumulé)	Report en section de fonctionnement (002) (hors FDC)		1114959,2
	Report en section d'investissement (001)		219105,1
=		=	=
TOTAL EXERCICE (réalisations + reports N-1)		4195143,8	5451240,34
+		+	+
RESTES A REALISER A REPORTER EN N+1	Section de fonctionnement	95336,04	
	Section d'investissement	36326,55	
	TOTAL des restes à réaliser à reporter en N+1	131662,59	0
=		=	=
RESULTAT CUMULE	Section de fonctionnement	4215792,04	5208809,24
	Section d'investissement	111014,35	242431,1
	TOTAL CUMULE	4326806,39	5451240,34

b. Participation des partenaires

Participation des partenaires au budget (hors fond départemental de compensation)

	en euros (€)
ETAT*	
EDUCATION NATIONALE	
DEPARTEMENT	2418000
CNSA - dotation Etat	727587
CNSA - concours	903274,84
AUTRE	
Total	4048861,84
La dotation CNSA est-elle conservée par le département (qui compense par des mises dispositions personnel/prestations gratuites?)	Non

Participation des partenaires au budget

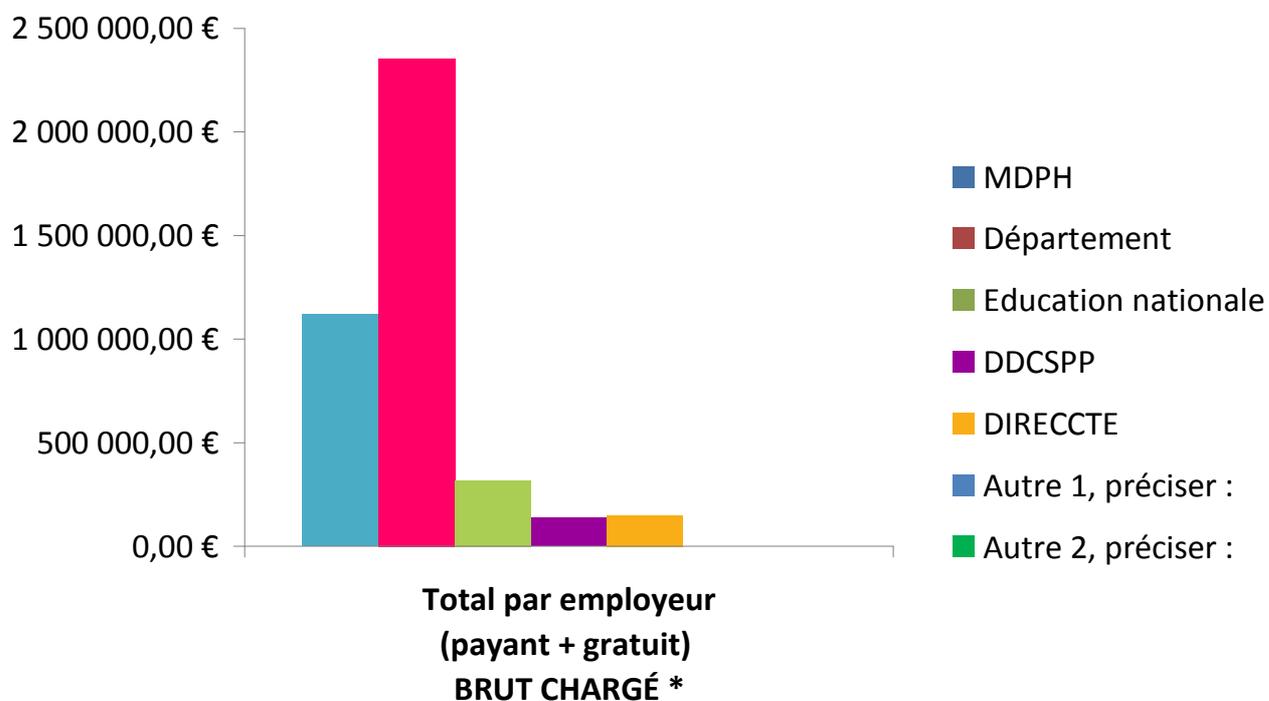


Au 31 décembre 2017, la dette cumulée de l'Etat s'élève à 105 611 € pour la compensation des postes vacants.

Le calcul de cette dotation étant basé sur l'effectif réel de l'année N-1, le versement devrait être réajusté sur l'exercice N+1.

Mise à disposition de personnel par les partenaires

EMPLOYEUR	Salaires payés ou refacturés BRUT CHARGÉ *	MAD non refacturées BRUT CHARGÉ *	Total par employeur (payant + gratuit) BRUT CHARGÉ *
MDPH	1 120 682,44 €		1 120 682,44 €
Département	2 212 989,92 €	143 642,28 €	2 356 632,20 €
Education nationale	0,00 €	320 533,75 €	320 533,75 €
DDCSPP	0,00 €	138 790,39 €	138 790,39 €
DIRECCTE	0,00 €	149 694,23 €	149 694,23 €
Autre 1, préciser :	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Autre 2, préciser :	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Total	3 333 672,36 €	752 660,65 €	4 086 333,01 €



Participation des partenaires aux équipes pluridisciplinaires d'évaluation

Participation des partenaires aux réunions des EPE
l'année n en % du total des 1/2 journées annuelles

Type de partenaire	Nombre de 1/2 journées d'EPE annuelles
Association	101
ANAH	0
Apprentissage adapté	0
Cap Emploi	25
CARSAT	18
CCAS	0
Centre hospitalier	2
CLIC	0
Département	0
CPAM	0
DDCS	0
DIRECCTE	0
Education nationale	161
Mission locale	0
MSA	0
Mutualité	0
PACT	0
Pole emploi	22
SIADV (déficients visuels)	0
SAMETH	0
SAMSAH	0
SAVS	0
Université	0
Centre-ressources	0
Autre	20
TOTAL	349

c. Focus sur le Fonds départemental de compensation du handicap

La MDPH dispose d'un Fonds départemental de compensation du handicap (FDCH) actif. En 2017, 362 dossiers ont été examinés pour 227 861 € accordés.

Pour diminuer les temps d'instruction, la MDPH a rationalisé les process d'instruction et travaille de concert avec certains partenaires (CPAM, CAF et MSA). Par ailleurs, la MDPH a augmenté le nombre de réunions du comité de gestion du fonds pour fluidifier les dossiers sur l'année (5 à 6 annuellement).

La Caisse primaire d'assurance maladie n'abonde pas le FDCH, mais est membre du comité de gestion du fonds et à ce titre, accorde des aides financières.

d. Externalisation de prestation

Externalisation de tout ou partie des prestations suivantes :	Si oui				
	OUI/NON	Qui fournit la(es) prestation(s) ? (prestataire principal)	ETP Concernés (en nombre d'ETP)	Qui finance la(es) prestation(s) ?	Valorisation de(s) prestation(s) (€)
Accueil	Non				
<i>dont plateforme téléphonique</i>	Non				
Evaluation	Oui				
<i>dont évaluation aide humaine</i>	Non				
<i>dont évaluation emploi/ insertion professionnelle</i>	Non				
<i>dont évaluation aide technique/ bâti/ aménagement du logement</i>	Oui	Prestataire privé		MDPH	74285,61
<i>dont évaluation scolarisation</i>	Non				
<i>dont évaluation/ expertise médicale ou médico-sociale</i>	Non				
Instruction	Non				
Accompagnement suivi des décisions	Non				
Support	Oui	Département		Département	
<i>dont support informatique</i>	Oui	Département		Département	44639
<i>dont support juridique</i>	Non				
<i>dont support RH</i>	Oui	Département		Département	
<i>dont support logistique</i>	Oui	Département		Département	69367,74

e. Synthèse analytique sur les moyens humains et budgétaires

Le calcul de la dotation versée annuellement par la CNSA à la MDPH du Var, basé sur le revenu fiscal des ménages, ne tient pas compte du volume d'activité de la MDPH. Aussi, un ajustement constant des process organisationnels est mis en œuvre pour faire face à la volumétrie importante des demandes à traiter, aux évolutions réglementaires constantes et aux chantiers nationaux à mener. Il serait souhaitable que dans les années à venir le système d'information harmonisé permette une consolidation des données d'activité des MDPH et un réajustement des moyens alloués aux MDPH par la CNSA.

Il est à noter que la MDPH a un soutien régulier des services du Département, partenaire sans lequel la MDPH ne pourrait fonctionner (engagement acté dans un document contractuel).

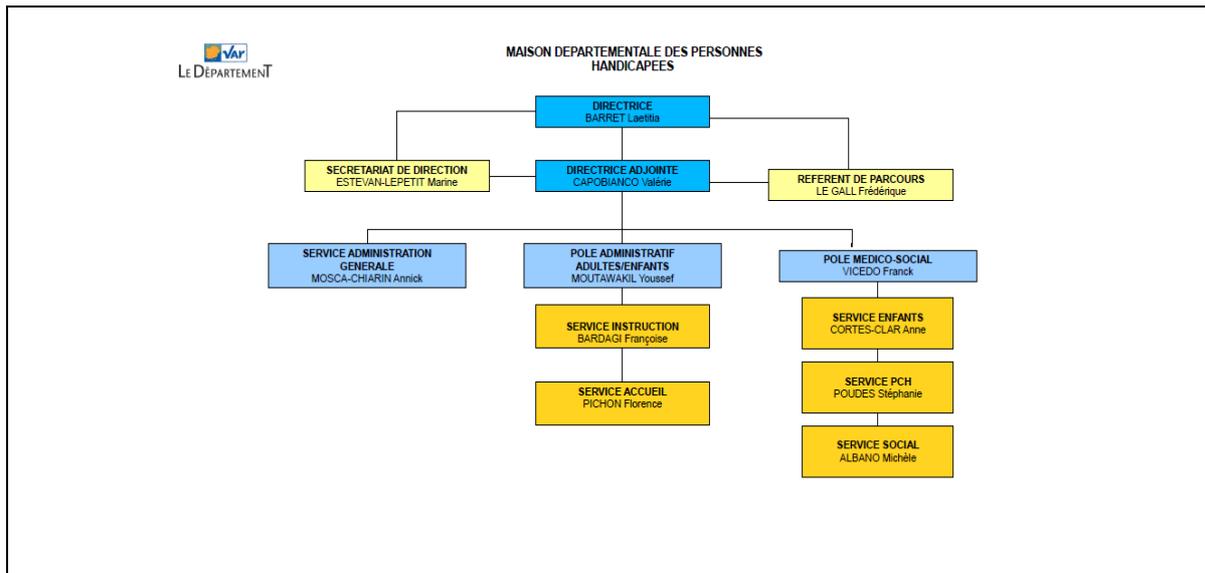
En termes d'effectifs, 55 agents, qui représentent 52,4 ETP, sont mis à disposition de la MDPH par le Département soit 54 % du personnel de la MDPH. Les agents issus de l'Etat représentent 12 % des effectifs actuels et 34 % des effectifs ont été recrutés directement par le GIP. Cette part ne cesse d'ailleurs de croître d'année en année.

L'éducation nationale est également un partenaire privilégié de la MDPH, par le nombre d'agents mis à disposition du GIP et par la qualité du partenariat engagé.

A titre d'exemple, depuis la mise en place du Projet Personnalisé de Scolarisation (PPS), l'éducation nationale met à disposition deux contrats aidés pour assurer la gestion des PPS.

3. Organisation de la MDPH

a. Organigramme et logique de rattachement opérée



La MDPH est organisée en pôles et en services. Le service administration générale est rattaché à l'équipe de direction et assure le fonctionnement du GIP.

La directrice adjointe a en charge notamment le fonctionnement des services (missions et management) et la gestion du fonctionnement du GIP est assurée par la directrice en lien avec le service administration générale.

Le pôle administratif est composé de deux services, le service accueil/enregistrement et le service instruction, et traite le parcours administratif du dossier.

Le pôle médico-social est composé de quatre services (service enfants, service médical, service PCH et service évaluation sociale) et assure l'instruction des demandes.

Les demandes sont traitées par dominantes (adultes - enfants) et par type de prestations (ORP - orientation médico-sociale - PCH, etc...).

La modification de l'organisation de la MDPH est à corréliser à la mise en œuvre de la démarche réponse accompagnée pour tous. Un poste de référent de parcours a été créé en juin 2017 (sur les deniers propres de la MDPH car le Département du Var n'a pas été un site pilote de déploiement de la démarche). La référente de parcours est rattachée à la directrice de la MDPH en raison de l'enjeu stratégique de cette évolution réglementaire. A ce jour, compte tenu du peu de demandes de Plan d'Accompagnement Global (PAG), tous les services de la MDPH peuvent contribuer à l'analyse et à la définition d'un Plan d'Accompagnement Global (PAG).

b. Synthèse du fonctionnement transversal de la MDPH

La MDPH du Var n'est pas territorialisée mais des permanences existent dans certaines communes du Var une fois par mois. Par ailleurs, des consultations médicales ont été délocalisées dans certaines communes afin de se rendre au plus près des usagers.

Malgré l'intérêt que présente cette organisation, les moyens humains actuellement affectés à la MDPH du Var ne permettent pas d'augmenter et de multiplier la présence de la MDPH dans des communes varoises.

Liens avec le Conseil départemental :

Mutualisation ou mise à disposition de <u>locaux</u> par le CD auprès de la MDPH	Oui en partie
--	---------------

La plupart des permanences de la MDPH se déroulent dans des locaux du Département (service social du département).

Mutualisation ou mise à disposition de <u>fonctions support juridique</u> par le CD auprès de la MDPH	Oui en partie
---	---------------

En cas de doute sur un point juridique, il est fait appel soit au service juridique du Département soit au référent juridique de la CNSA.

Il est à noter que la MDPH dispose également de personnes compétentes juridiquement.

Mutualisation ou mise à disposition par le CD auprès de la MDPH de <u>fonctions support sur les systèmes d'information</u>	Oui en partie
Si « oui en partie », merci de préciser	Le Département assure le pilotage et la maintenance technique des solutions numériques
Mutualisation ou mise à disposition par le CD auprès de la MDPH de <u>fonctions support logistique</u>	Oui en partie
Si « oui en partie », merci de préciser	Une convention de gestion définit les relations entre la MDPH et les différentes directions du Département
<u>Rattachement</u> fonctionnel et hiérarchique du/de la directeur/directrice de la MDPH au CD	Oui totalement
Mutualisation des <u>missions d'accueil</u>	Non
Mutualisation des <u>missions d'instruction</u>	Non
Mutualisation des missions d'évaluation	Non

Mutualisation des fonctions juridiques des missions de <u>recours</u>	Non
---	-----

La MDPH a passé une convention avec le Département afin de définir, notamment en matière de ressources humaines, d'informatique, de logistique, les missions que les services du Département peuvent assurer pour la MDPH du Var. Les domaines non couverts par cette convention sont directement pris en charge par la MDPH dans le cadre de marchés publics, si besoin.

Synthèse analytique de l'organisation générale de la MDPH

L'équipe de direction assure une veille constante sur l'organisation de la MDPH et ajuste, en tant que de besoin, les process internes afin de contenir les délais d'instruction et de rendre un meilleur service aux usagers.

Un projet de direction a été élaboré et contient des axes d'amélioration pour les trois années à venir. Une réflexion sur les modalités d'accueils du public sera menée à compter de septembre prochain.

Depuis mai 2018, la MDPH dispose d'un site internet dont le contenu est fort apprécié des partenaires et du public.

Sur le plan administratif, le travail d'écriture des procédures se poursuit et des espaces de réflexions sont mis en œuvre afin de s'interroger sur les pratiques d'instructions des demandes d'ouvertures de droits et prestations.

c. Synthèse du fonctionnement de la MDPH par processus de métier

Participation à des actions d'information/communication organisées par les partenaires	Oui
--	-----

La MDPH du Var a participé à la journée des aidants (tenue d'un stand). Elle a également participé à une journée organisée par le CREAL pour témoigner de son expérience concernant la Réponse Accompagnée Pour Tous. Des interventions ont eu lieu à l'IFSI (cursus de formation des IDE).

Organisation en propre d'actions d'information/communication	Oui
--	-----

Les membres de la Direction de la MDPH ont rencontré de nombreux partenaires associatifs et institutionnels au cours de l'année 2017, soit dans le cadre de la gestion de dossiers communs, soit dans le cadre d'une meilleure connaissance des partenaires soit afin de présenter les missions ainsi que les droits et les prestations gérés par la MDPH. Une animation particulière a été mise en œuvre sur de nouveaux dispositifs : démarche réponse accompagnée pour tous, Mise en situation professionnelle d'emploi, emploi accompagné, carte mobilité inclusion, etc...

Travaux engagés/réalisés en année n pour améliorer les actions d'information/communication de la MDPH	Oui
---	-----

En 2017, la MDPH a engagé une réflexion concernant l'élaboration d'un site Internet et d'une saisie en ligne des formulaires de demandes d'ouverture de droits.

Accueil du public

Nombre total d'ETP dédiés à l'accueil au sein de la MDPH	10,9
--	------

Métiers de la MDPH réalisant des fonctions d'accueil

Existence d'une adresse de courriel générique	Non
Existence d'un portail usager (ou téléservice)	Non
Mise en place de plusieurs niveaux d'accueil	Non

Les agents d'accueil enregistrement sont polyvalents. A ce titre, cette équipe de plus 20 agents gère l'accueil téléphonique et physique, numérise le courrier arrivé et enregistre les demandes. Dans le cadre de leurs missions d'accueil, ils orientent et accompagnent l'usager, et sont donc en mesure de leur donner des informations sur leur dossier, sur les droits et prestations gérés par le GIP et de les orienter vers d'autres partenaires en fonction de leur demande. Par ailleurs, des permanences téléphoniques sont assurées par les instructeurs à raison d'une demi-journée par semaine.

Existence d'un numéro vert pour l'accueil téléphonique	Non
Mise en place du nouveau formulaire de demande	Oui totalement

La MDPH a réorganisé les process d'instruction et d'évaluation autour du nouveau formulaire de demande.

Les services de l'accueil réorientent-ils les usagers vers d'autres services compétences (CAF, service public de l'emploi, etc.), lorsque la demande n'entre pas dans le champ de compétences de la MDPH ?	Oui systématiquement
--	----------------------

Travaux engagés/réalisés en année n pour optimiser l'organisation de l'accueil de la MDPH	Oui
---	-----

La MDPH du Var mène une réflexion régulière sur les conditions d'accueil des usagers et tend à améliorer l'aménagement des locaux. En 2017, la signalétique extérieure a été revue, dans le cadre de l'AD'AP, des portes automatiques ont été installées à l'accueil principal, les toilettes destinées aux usagers ont été réaménagées.

Enfin, la MDPH a un regard particulier sur le comportement inadapté des usagers envers les agents de la MDPH et un protocole agression a été rédigé.

Instruction des demandes

Nombre total d'ETP dédiés à l'instruction au sein de la MDPH	38,2
--	------

Métiers de la MDPH réalisant des fonctions d'instruction

Existence d'une étape de pré-qualification des dossiers selon la dominante du projet de vie	Oui totalement
Si « oui » ou « oui en partie », merci de préciser le moment où est réalisée cette étape	Au moment de l'instruction
Si « oui » ou « oui en partie », merci de préciser le profil de l'équipe qui réalise cette étape	Autre

La MDPH du Var est en gestion électronique des documents depuis 2011. A leur arrivée, les dossiers sont scannés et orientés dans des répertoires spécifiques, pour favoriser la fluidité de l'instruction.

Les chargés d'accueil et d'enregistrement disposent d'une formation spécifique pour orienter les dossiers.

Les chargés d'accueil et d'enregistrement ont pour mission l'accueil physique, téléphonique, la gestion du courrier, la numérisation des demandes et l'enregistrement des demandes.

Les agents instructeurs ont pour mission de veiller au parcours administratif du dossier jusqu'à son passage en Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes

Handicapées. Ils assurent l'envoi des notifications et sont les référents administratifs des usagers (nom identifié sur la notification). A ce titre, ils sont en lien direct avec les usagers soit par téléphone (existence de permanences téléphoniques) soit par mail. Ces professionnels sont en lien constant avec les équipes médico-sociales.

Travaux engagés/réalisés en année n pour optimiser l'organisation de l'instruction de la MDPH	Oui
---	-----

En fonction des évolutions réglementaires et des projets à mener, l'organisation du parcours du dossier est revue.

En 2017, la mise en œuvre du nouveau formulaire CERFA a conduit à revoir le parcours administratif d'un dossier.

Evaluation des situations et élaboration de réponses

Nombre total d'ETP dédiés à l'évaluation	12,6
Nombre total d'ETP dédiés à la coordination des EPE	2,1

Métiers de la MDPH réalisant des fonctions d'évaluation

Mise en œuvre de circuits-courts ou simplifiés pour l'évaluation de demandes spécifiques et/ou pour les situations d'urgence	Oui
--	-----

Ces circuits courts concernent les dossiers de PCH en urgence, de demande d'accueil temporaire, d'orientation médico-sociale en urgence, etc. (liste non exhaustive).

De manière globale, des fiches de liaison ont pu être élaborées afin de repérer l'urgence d'une situation ou bien il est conseillé à nos partenaires de signaler aux professionnels de la MDPH sur le CERFA l'urgence de certaines situations.

Nombre de catégories d'équipes pluridisciplinaires d'évaluation mises en œuvre	3 élargies et des restreintes
<i>Dont présence d'une équipe dédiée aux transitions enfants/adultes (ex : 16-25 ans)</i>	Oui

Il existe des équipes pluridisciplinaires d'évaluation (EPE) élargies à des partenaires extérieurs à la MDPH (EPE enfants et EPE ORP), une équipe spécifique sur le traitement de la prestation de compensation du handicap (interne à la MDPH) puis des équipes restreintes entre évaluateurs (entre médecins, médecins-psychologues, professionnels de la PCH, professionnels du service enfants, etc...).

Utilisation d'outils réglementaires de soutien à l'évaluation	
GEVA	Au moment de l'évaluation
GEVA-Sco	Au moment de l'évaluation
Guide barème de cotation du taux d'incapacité	Au moment de l'évaluation

Le GEVA n'est que partiellement utilisé.

D'autres outils de soutien à l'évaluation sont également utilisés : Guide CNSA, arbres de décision, outils internes de soutien à l'évaluation.

Formations spécifiques à destination des membres de l'équipe pluridisciplinaire	Oui
---	-----

Une équipe technique dite plénière sur la PCH a été créée afin d'avoir une veille réglementaire et interroger constamment les pratiques des professionnels de la PCH.

En 2018, ce lieu de réflexion sera mis en place pour les professionnels qui traitent l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Les équipes d'évaluation peuvent être restreintes ou élargies.

Travaux engagés/réalisés en année n pour optimiser l'organisation de l'évaluation de la MDPH	Oui
--	-----

Des notes précisant les modalités d'évaluation des demandes sont régulièrement rédigées.

Evaluation des situations et élaboration de réponses

Existence de CDAPH spécialisées par thématiques	Non
---	-----

Existence de CDAPH spécialisées territoriales	Non
---	-----

Travaux engagés/réalisés en année n pour optimiser l'organisation des CDAPH	Non
---	-----

Suivi des décisions

Nombre d'ETP dédiés à l'accompagnement et au suivi des décisions	Non
--	-----

Suivi des données de liste d'attente des ESMS du territoire	Oui totalement
---	----------------

Un agent a pour mission le suivi des listes d'attente en établissement. Deux fois par an, l'ensemble des établissements médico-sociaux doivent adresser à la MDPH les noms des personnes entrées dans leur établissement ou service médico-social. Ces listes sont comparées aux orientations médico-sociales émises par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées. Un traitement des données, via excel, permet d'établir par type d'établissement et service médico-social le nombre de personnes en attente d'accueil.

Existence d'un dispositif de suivi des décisions (tout périmètre de décisions)	Non
--	-----

Utilisation effective d'un outil de suivi des orientations en ESMS	Non
--	-----

Travaux engagés/réalisés en année n pour optimiser l'organisation de la MDPH sur le suivi des décisions prises par la CDAPH	Oui
---	-----

La région PACA a fait le choix de déployer l'outil Via Trajectoire qui permettra d'être un observatoire efficient des orientations médico-sociales. Le déploiement dans l'ensemble des départements de la région sera réalisé sur l'année 2018. Le Département du Var est le deuxième département à déployer cet outil.

Travaux engagés/réalisés en année n pour améliorer la gestion des recours/médiation/conciliation	Oui
--	-----

La MDPH a revu sa procédure des recours contentieux pour l'optimiser et la rationaliser.

Synthèse analytique de l'organisation de la MDPH

L'organisation de la MDPH est en constante évolution. Elle sera certainement amenée à être modifiée suite au déploiement du système d'information harmonisé et aux évolutions réglementaires à venir en application des recommandations du Rapport "Plus simple la vie". Les réorganisations doivent être menées de manière transversales et une veille particulière est portée aux agents (accompagnement individualisé si besoin). Les personnels des MDPH savent s'adapter aux évolutions organisationnelles mais il apparaît important d'accompagner au mieux ces changements. Cela est un réel enjeu pour l'équipe de direction élargie afin d'éviter un essoufflement voire un découragement des équipes et contenir le taux d'absentéisme.

PARTIE 3 – PILOTAGE

1. Management et ressources humaines

Suite à un diagnostic organisationnel et de management mené d'octobre 2016 à avril 2017, la MDPH a défini divers axes d'amélioration dont un plan de formation triennal.

Les premières sessions de formation ont porté sur la « gestion de l'agressivité ». D'une durée de 2 jours, cette formation s'adressait à tous les agents en lien avec du public. Ces sessions se sont déroulées d'octobre 2017 à fin avril 2018 et 54 agents ont été formés. Organisée par les services du Département, cette formation a permis de revenir sur les fondamentaux de la fonction accueil mais également de proposer des outils aux agents pour mieux gérer l'agressivité et la violence de certains usagers (situation d'accueil physique et téléphonique).

Les journées thématiques organisées en région par la CNSA sont très appréciées des professionnels de la MDPH. Réservées initialement aux encadrants de la MDPH, elles seront ouvertes aux professionnels de la MDPH en 2018.

La diffusion de l'information a été repensée et chaque évolution réglementaire ayant un impact sur l'organisation de la MDPH est présentée à l'ensemble des agents par l'équipe de direction en réunion de service.

Dernièrement, un contact a été pris avec la nouvelle référente handicap du CNFPT afin que des sessions de formation spécifiques soient mises en œuvre dans la région. En effet, les formations spécifiques aux professionnels des MDPH se déroulent très souvent dans des départements éloignés du Var et cela incite peu les agents de la MDPH à s'y rendre.

Présence au sein de la MDPH d'espaces d'échanges de pratiques entre professionnels	Oui, mis en place avant l'année n
--	-----------------------------------

Cette année un projet de direction a été établi. Il sera la feuille de route de la MDPH pour les trois années à venir.

Il a été pensé en lien avec le référentiel des missions et qualité de service (RMQS) et le déploiement du système d'information harmonisé.

Il comprend 4 axes de travail, des pistes de résolution et un calendrier de déploiement. Les thèmes retenus sont la fonction d'accueil, la communication interne et externe, l'harmonisation des procédures et des documents, la formation et l'actualisation des connaissances.

Ce chantier est complémentaire des grands chantiers à déployer (évolutions réglementaires, système d'information harmonisé, etc...) mais porte également sur l'organisation interne afin d'améliorer la performance de la MDPH et de rendre un meilleur service aux usagers. Toutefois, il est important de trouver un équilibre entre la conduite de tous les chantiers et la poursuite de la mission première de traitement des demandes d'ouverture de droits pour ne pas trop mobiliser les agents déjà très contraints au quotidien.

Le pilotage stratégique est mené par l'équipe de direction restreinte en coopération avec les chefs de service. Des réunions thématiques régulières sont organisées avec les encadrants afin d'informer les agents des évolutions à venir.

Le déploiement du système d'information harmonisé implique un accompagnement aux changements des pratiques et l'ensemble des encadrants de la MDPH devra avoir une veille particulière sur l'impact de ce chantier sur les agents.

Travaux engagés/réalisés en année n pour faire évoluer les modalités de management	Oui
--	-----

- Accompagnement managérial personnalisé des chefs de service par l'équipe de direction
- Organisation d'un séminaire des encadrants afin de favoriser la cohésion et définir des valeurs managériales
- Incitation individuelle à suivre des formations managériales.

2. Formalisation des processus et des procédures

Existence d'un pilotage sur la base d'indicateurs relatifs à l'activité, aux moyens et aux publics accompagnés	Oui, mis en place avant l'année n
--	-----------------------------------

Existence de tableau de bord mensuels stratégiques qui mesurent : les demandes déposées, les délais de traitement, le nombre de visite à domicile, le nombre de personnes reçues à la MDPH (accueil physique et téléphonique), le nombre de recours contentieux, un suivi des ressources humaines (absentéisme).

Par ailleurs, tous les 15 jours le nombre de dossiers par portefeuilles est édité afin d'ajuster le travail des équipes pluridisciplinaires d'évaluation, si besoin

Existence d'un projet de service	Oui
----------------------------------	-----

Date de réalisation : 30/06/2018

Formalisation des procédures métier	Oui, mis en place avant l'année n
Si « oui », la formalisation est-elle conforme à celle décrite par le tronc commun du métier des MDPH	Oui, en partie

- Utilisation des arbres de décisions et guides édités par la CNSA
- Elaboration de procédures et outils internes

3. Démarche qualité

Existence d'une démarche qualité antérieure au RMQS	Oui
Période de réalisation de l'auto-diagnostic RMQS	01/12/2016 – 01/01/2017
Périmètre de consultation	Niveau cadres
Définition d'une feuille de route (trajectoire d'amélioration de la qualité)	Oui

La réflexion relative au référentiel de mission et de qualité de service (RMQS) a été le point de départ du projet de Direction. Ainsi, la MDPH du Var s'est notamment inspirée des objectifs du RMQS pour bâtir ce document de pilotage. Par ailleurs, un référent qualité a été nommé au sein de l'équipe de la MDPH.

En 2018, la MDPH du Var prévoit de travailler davantage sur les outils livrés par la CNSA dans le cadre du RMQS.

Existence d'un dispositif de mesure de la satisfaction des usagers (MSU)	Non
Si « oui », la MSU a-t-elle été utilisée pour alimenter la démarche qualité	Non

La MDPH du Var prévoit de diffuser le questionnaire de satisfaction usager "mamdp-h-monavis.fr" lors du second semestre de l'année 2018, pour une exploitation des réponses dès 2019.

4. Système d'information

Etat d'avancement de la dématérialisation des documents	Oui
MDPH pilote du développement du SI MDPH ?	Non
Une équipe projet SI MDPH a-t-elle été mise en place suite à l'autodiagnostic ?	Non

La MDPH du Var est positionnée pour un déploiement du système d'information harmonisé lors du troisième trimestre de l'année 2019.

L'ensemble des agents a été informé de cette évolution à venir et les travaux de déploiement techniques débiteront en septembre 2018 ainsi que la réalisation de l'étude d'impact organisationnelle.

L'équipe projet SI MDPH sera désignée en septembre. La DSI du Département travaille de concert avec la MDPH sur ce sujet.

5. Partenariats

Regard sur le dynamisme des partenariats engagés par la MDPH	Fort
--	------

La mise en œuvre de la démarche réponse accompagnée pour tous a permis de renforcer les relations partenariales à la fois avec les institutions (ARS, Education Nationale, Département, Aide sociale à l'enfance, Protection judiciaire de la jeunesse, secteur sanitaire, etc...) et avec les associations (établissements médico-sociaux principalement).

Ces partenariats ne font que rarement l'objet de convention.

La MDPH est reconnue comme un observatoire et est, à ce titre, largement sollicitée par les acteurs varois.

	Information	Accueil	Instruction	Evaluation des situations et élaboration des réponses	Suivi des décisions	Recours, médiation et conciliation
Agence régionale de santé	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Conseil départemental (service autonomie ou PA/PH)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Conseil départemental (service action sociale et insertion)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Conseil départemental (service aide sociale à l'enfance)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DIRECCTE	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DDCS/DDCSPP	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DRJSCS	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ESMS dont CAMSP, CMPP, UEROS	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Services d'aide à domicile spécifiquement	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Education nationale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Enseignement agricole	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Enseignement supérieur	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pôle emploi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cap emploi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mission locale	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Services hospitaliers (santé somatique)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Services hospitaliers (santé psychiatrique)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
PJJ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Assurance maladie (CPAM, CARSAT, CRAMIF, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	€	<input type="checkbox"/>

Les échanges d'information se font par mail, par écrit ou par téléphone.
Il n'existe pas, à ce jour, d'outil informatique commun.

Dont participation à des travaux d'évolution de l'offre :	Oui régulièrement
Participation à des travaux d'élaboration des schémas autonomie/handicap	Oui
Participation à des travaux sur l'axe 2 démarche réponse accompagnée pour tous	Oui
Définition des modalités de travail partenariat sur le PCPE (pôle de compétences et de prestations externalisées)	Oui
Définition des modalités de fonction en dispositif ITEP, avec le cas échéant, l'ARS et les dispositifs présents sur le territoire	Non
Participation aux travaux sur PTSM (projet territorial de santé mentale)	Non
Participation à des schémas locaux accessibilité	
Travail partenariat spécifique engagé avec le conseil départemental sur l'aide sociale à l'enfance (ASE) et la protection judiciaire de la jeunesse	Oui
Participation à des formations proposées par le CNFPT	Oui
Participation à des formations proposées par des partenaires	Oui
IFSI	Oui
IRTS	Non
<i>Autre (merci de préciser l'organisme)</i>	<i>Oui : INET, ENACT, CREA, autre organisme</i>

Participation à des dispositifs expérimentaux/projets innovants	Oui
---	-----

Expérimentation menée dans les départements du Vaucluse et du Var sur la mutualisation des AVS, en lien avec la CNSA, la DGESCO et l'Académie de Nice.

Evolutions engagées en année n pour faire évoluer les partenariats	Oui
--	-----

Les demandes de formation sur les missions et le fonctionnement de la MDPH seront regroupées et traitées lors de journées de formations spécifiques (une par semestre pour commencer). Cela permettra d'associer divers acteurs varois et aura pour effet, pour la MDPH, de réduire le nombre de rencontres bilatérales sur ces sujets.

6. Synthèse analytique sur le pilotage de la MDPH

L'année 2017 a été marquée par un changement du directeur au mois de juillet 2017 et par la vacance du poste de directeur adjoint pendant plusieurs mois. En avril 2018, une directrice adjointe a rejoint l'équipe de direction ce qui va permettre de mettre en place un pilotage plus efficient.

La multiplication des chantiers nationaux rend complexe le pilotage de la MDPH et ce contexte s'ajoute à une forte activité de la MDPH du Var. Cela impose d'avoir une vision à long terme des projets à mener, très souvent en collaboration avec de nombreux partenaires.

Il serait souhaitable de créer des sessions de formation adaptées au métier de directeur de MDPH qui prennent en compte les contraintes qui s'offrent à nous.

Il est à noter le soutien technique porté par la CNSA au réseau des MDPH à la fois par la qualité des documents produits, par l'organisation de réflexions techniques nationales et par la disponibilité des différents interlocuteurs.

PARTIE 4 – FOCUS SUR LES GRANDS CHANTIERS ET THEMATIQUES DES MDPH

1. Focus thématiques

a. Scolarité

Mise en place d'une gouvernance formalisée régulant les relations avec l'Education nationale	Non
Mise en place de dispositifs spécifiques de préparation de la rentrée scolaire	Oui, en cours de mise en œuvre
Mise en œuvre d'actions de formations conjointes entre les professionnels de la MDPH, de l'Education nationale et d'ESMS	Oui, en cours de mise en œuvre

Les relations entre la MDPH et l'éducation nationale sont de très bonne qualité mais ce partenariat n'est pas formalisé dans des instances dédiées. Un travail de proximité est néanmoins mené avec l'éducation nationale : travail commun sur certaines situations complexes identifiées, participation de la MDPH à certaines réunions d'enseignants référents, mise en place de réunions communes d'affectation en SEGPA, lien de proximité avec l'IENASH (qui est membre de la CDAPH et de la commission des situations critiques), communication de données facilitant le pilotage de l'éducation nationale (décisions d'orientation de la CDAPH pour les AVS, les orientations en ULIS, le matériel pédagogique). Par ailleurs, le DASEN a une politique volontariste envers la MDPH puisque il met à disposition 8 agents sur les 12 que compte le service enfants (2 agents CUI, 3 enseignants, 1 assistante sociale, 2 médecins scolaires).

Un travail de partenariat est mis en place sur certaines situations.

A ce jour, aucune instance de co-pilotage n'est mise en œuvre dans le Département du Var.

b. Emploi

ETP travaillés « Référent insertion professionnelle »	0,1
Existence d'un conventionnement avec les services publics pour l'emploi	Oui, déjà mis en œuvre

Mise en place de partenariats (formalisés ou non par une convention) avec	
Un ou plusieurs ESAT	Non
Un ou plusieurs SAMETH	Oui, déjà mis en œuvre
Un ou plusieurs CPO	Oui, déjà mis en œuvre
La MSA du territoire	Oui, déjà mis en œuvre
La CARSAT du territoire	Non
La PRTH	Non
Autre	

Il n'existe pas dans le Var d'instance visant à l'animation de la politique relative à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

La MDPH a très peu de lien avec la DIRRECTE mais a su développer un partenariat avec Pole Emploi, avec CAP Emploi et la CARSAT (participation aux équipes pluridisciplinaires sur l'orientation professionnelle).

Un partenariat formalisé avec les missions locales reste à élaborer.

Mise en œuvre de la MISPE (mise en situation professionnelle promue au sein des ESAT)	Oui, déjà mis en œuvre
---	------------------------

Les MISPE ont permis de développer un partenariat avec l'ensemble des ESAT du Var. Il est toutefois constaté que tous les ESAT varois ne se sont pas emparés de cette mesure de la même façon (certains ESAT n'en font pas). Afin d'être réactif, la MDPH et les ESAT communiquent par fiche de liaison sur une boîte mail spécifique.

La plupart des MISPE prescrites émanent d'ESAT et formalisent des relations engagées en amont avec les usagers.

L'équipe pluridisciplinaire d'évaluation de la MDPH prescrit peu de MISPE car, selon notre analyse, il n'est pas cohérent de proposer cette mesure aux usagers sans un lieu de réalisation ainsi que des dates de mise en œuvre. Cela demande un travail supplémentaire à l'équipe ORP qui, de fait, se saisit peu de cette possibilité. Ce sujet devra être investi durant l'année 2018.

En 2017, démarrage en septembre et 58 MISPE prescrites.

En 30 juin 2018, 87 MISPE prescrites.

Mise en œuvre d'actions pour l'emploi accompagné	Oui, déjà mis en œuvre
--	------------------------

Un partenariat de proximité a été mis en place avec l'association retenue dans le cadre de l'appel à projet.

Afin d'avoir une fluidité dans le traitement de ces demandes, la MDPH travaille avec l'association retenue par fiche de liaison et avec une adresse mail dédiée.

Mise en œuvre d'actions pour le suivi des orientations proposées	Non
--	-----

2. Chantiers nationaux

a. Démarche une réponse accompagnée pour tous

Nombre de PAG signés entre le 01/01 et le 31/12 de l'année 2017	1
Nombre de situations complexes traitées (y compris n'ayant pas donné lieu à un PAG signé) entre le 01/01 et le 31/12 de l'année 2017 :	
à l'initiative de l'équipe pluridisciplinaire d'évaluation	8
hors initiative de l'équipe pluridisciplinaire d'évaluation	20
Total	28

Malgré le déploiement de la démarche réponse accompagnée pour tous, il a été fait le choix, en concertation avec l'ensemble des membres, de maintenir la commission des situations critiques durant l'année 2017 (réunions mensuelles, hors juillet et août).

La question de la poursuite de cette commission en 2018 sera posée en fin d'année.

Les liens entre le secteur sanitaire et le secteur médico-social sont parfois difficiles à créer. L'offre départementale peut être un frein à la prise en charge de certaines situations (manque de place en maison d'accueil spécialisé, peu d'accueil temporaire sur le secteur de l'enfance handicapée, ...).

La transformation de l'offre départementale ne peut être immédiate et nécessite du temps.

L'implication des directeurs d'ESMS dans la démarche réponse accompagnée pour tous est hétérogène. Un accompagnement aux changements de pratiques est souhaitable (idée de mettre en place des formations croisées).

Le partenariat rapproché entre l'ARS, le Département, l'Education Nationale et la MDPH est un véritable atout. D'autres partenariats restent cependant à créer (sanitaire, etc...).

La création du pôle de compétence et de prestations externalisées est un avantage pour la MDPH dans la gestion de situations identifiées dans le cadre de la commission des situations critiques. Ce service est un véritable levier pour la MDPH.

Dans le département du Var, la démarche réponse accompagnée pour tous a commencé à être travaillée au cours du 2ème trimestre 2017. Des instances de gouvernance ont été mises en place, une convention départementale a été rédigée (en cours de signature), l'axe 1 a été déployé et des groupes de travail, animés par l'ARS et le Département, ont été réunis dans le cadre du déploiement de l'Axe 2.

Les travaux dans le cadre des axes 2 et 3 débuteront en septembre 2018, ceux de l'axe 2 se poursuivront (commission départementale d'admission en ESMS, charte, dossier unique d'admission et organisation de sessions de formations conjointes) et la réunion départementale de lancement de la démarche aura lieu le 15 octobre prochain.

b. Carte mobilité inclusion

Par délégation du Président du Département, la MDPH instruit les demandes de CMI (signature d'une convention locale et d'un protocole d'organisation le 13 avril 2017).

Aucune difficulté n'est perçue avec le Département.

Cette évolution réglementaire a permis d'alléger les process de fabrication des cartes pour la MDPH mais a eu l'effet pervers de rendre le circuit de décision et de fabrication des cartes peu compréhensible des usagers qui sollicitent davantage la MDPH. Les voies de recours auprès de l'imprimerie nationale devraient être assouplies : non paiement de la carte en cas d'erreur de l'imprimerie nationale, par exemple.

Il est souhaitable de poursuivre les comités de pilotages nationaux entre les MDPH, la CNSA et l'Imprimerie nationale afin d'améliorer l'organisation actuelle.

3. Synthèse analytique du travail engagé sur les grandes thématiques et chantiers

Les grands chantiers nationaux s'inscrivent dans une volonté de moderniser les MDPH. Ils sont toutefois nombreux et demandent du temps pour être mis en œuvre et un pilotage efficace des directeurs de MDPH.

Une attention particulière doit être portée aux professionnels des MDPH qui s'adaptent de manière incessante aux évolutions réglementaires et aux grands chantiers nationaux dans un contexte de forte activité des services des MDPH qui perdure depuis quelques années. Aussi, afin que cette dynamique de modernisation soit une réussite, il est nécessaire que l'impact des chantiers nationaux pour les professionnels des MDPH soit pris en compte et

que le rythme de déploiement des chantiers à venir soit mesuré (suites du Rapport Taquet/Serres).

La réponse accompagnée pour tous positionne les MDPH comme chef de file dans le champ du handicap. Il apparaît dès lors primordial que nos partenaires (membres du GIP et autres partenaires) s'inscrivent dans une dynamique commune de résolution de situations complexes.

