

Vers une gouvernance autogestionnaire

L'expérience de l'Alpil

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2023

alpil
action
pour l'insertion
par le logement

ÉDITO

Une nouvelle gouvernance à l'Alpil

Dans l'histoire de l'Alpil, l'exercice 2023 est assez singulier. D'un côté, il peut être considéré comme le dernier exercice « classique » de l'Alpil avec ses statuts traditionnels et un changement de président·e à l'occasion de l'Assemblée Générale de juin 2023. De l'autre, une grande part de notre activité a été dominée par la mise en place et l'adoption d'un nouveau mode de gouvernance, ce qui s'est traduit par l'adoption de nouveaux statuts par l'Assemblée Générale Extraordinaire du 9 janvier 2024.

Deux ans de réflexion

L'essentiel du travail s'est fait dans le cadre d'un dispositif local d'accompagnement (DLA) proposé et financé par Rhône Développement Initiative et accompagné par l'association Entre- Autres. De juin 2022 à juin 2023, 5 journées de travail regroupent salarié·es et administrateur·ices d'abord séparément puis ensemble et permettent d'aboutir à deux constats :

- 1) L'Alpil conserve le statut d'association et renonce à se transformer en coopérative
- 2) Une nouvelle forme de gouvernance doit être mise en place composée d'une équipe salariée et d'un conseil d'administration collégial. Au sein de ce conseil plusieurs administrateur·ices portent une compétence identifiée. Ils et elles pourront déléguer une partie de ces compétences à des membres de l'équipe salariée.

L'Assemblée générale du 29 juin 2023 donne mandat à un groupe de pilotage, composé d'administrateur·ices et de salarié·es, pour formaliser ce mode de gouvernance et modifier les statuts de l'association.

Le groupe de pilotage poursuit le travail, avec les conseils de maître Barou, pendant le deuxième semestre de l'année 2023 jusqu'à l'Assemblée Générale du 9 janvier 2024 qui adopte les nouveaux statuts, et le contenu des délégation de pouvoirs. (cf. pour plus de détails: le document «vers une gouvernance autogestionnaire, l'expérience de l'Alpil», dans ce rapport).

L'adoption des nouveaux statuts est donc le fruit d'un travail de plus de deux ans ayant mobilisé les administrateur·ices, l'ensemble de l'équipe salariée ainsi qu'un conseil juridique professionnel en plus des animatrices du DLA.

Recherche de consensus et nouvelle organisation

Les nouveaux statuts prévoient une prise de décision par consensus, le recours au vote à l'Assemblée Générale et au conseil d'administration ne se décide qu'en cas d'échec du processus de consensus.

Ce mode de prise de décision n'est pas compatible avec l'organisation traditionnelle des conseils d'administration (bureau, président...). Les statuts ont mis en place un conseil

d'administration collégial. Dans ce conseil, certains administrateur·ices se chargent d'une compétence et une responsabilité particulières sur des domaines tels que:

- » La gestion des ressources humaines
- » La gestion financière
- » La stratégie politique et le plaidoyer

Ils et elles délèguent pouvoir et signature à des salariés.

Pour chaque domaine, l'analyse de la situation et la préparation des décisions à prendre s'effectue dans des groupes de travail mixtes administrateur·ices/salarié·es. Elles sont ensuite discutées et adoptées par le conseil d'administration.

Concernant la gestion des ressources humaines, le groupe de travail intervient sur plusieurs domaines dont :

- » L'établissement du calendrier et la mise en œuvre des entretiens professionnels
- » La gestion de l'évolution des contrats de travail individuels et de leurs ruptures éventuelles, l'établissement du plan de formation
- » La création du Document unique d'évaluation des risques professionnelles (DUERP)
- » Le non rattachement à une convention collective afin de conserver les acquis et l'établissement de nouveaux avantages

Concernant la stratégie politique et le plaidoyer, le groupe de travail se concentre plus particulièrement sur la mise en œuvre d'un plaidoyer et de stratégies d'influence avec entre autres :

- » La rédaction de notes argumentaires
- » La mobilisation des réseaux et partenaires autour du plaidoyer sur un sujet
- » Le témoignages public ou dans la presse avec mis en avant de cas concret des effets d'une décision de politique publique
- » La réflexion sur la création de support de plaidoyer (vidéos grand public sur les thèmes de l'accès au droit, podcast de témoignages).

Le groupe « gestion financière a, de son côté préparé le rapport de gestion de l'année 2023 et le budget prévisionnel de 2024.

La démarche n'est pas encore achevée. Des documents importants doivent être adoptés : règlement intérieur, charte, mais les premières années de fonctionnement vont permettre de tester et de préciser l'organisation concrète de cette gouvernance.

Il est également nécessaire de renforcer le conseil d'administration par de nouveaux membres ce qui permettrait, par exemple de créer le groupe de travail et l'administrateur·ice référent·e pour l'animation de la vie associative que nous avons voulu mettre en place.

La nouvelle gouvernance de l'Alpil est encore à consolider et à parfaire à un moment où la lutte pour l'accès de toutes et tous à un logement digne est, plus que jamais, nécessaire.

Jean-Michel David, René Dutrey, Olivier Martinon
Administrateurs référents

Vie associative

L'Alpil est une association régie par la loi du 1er juillet 1901 dont le principal objectif est de favoriser l'accès au logement de tous ceux et celles qui en sont exclu-es.

L'association a pour objet :

- D'améliorer l'accès et le maintien dans le logement pour toute personne et toute catégorie défavorisée de la population, en promouvant notamment leur intégration dans les circuits normaux de logement, tels qu'ils existent en France et en évitant toute discrimination dans ce domaine.
- D'aider toute personne en situation de précarité dans sa recherche de logement.

Son action s'inscrit auprès des personnes concernées et dans les espaces de réflexion et de construction des politiques du logement.

Les regroupements associatifs auxquels nous adhérons et participons

L'association inscrit son action au sein d'un large réseau de partenaires opérationnels, au plan local, national et européen.

L'Alpil adhère ou participe à la gouvernance d'associations ou regroupements qui œuvrent à différentes échelles de territoire :

- » Au plan local et régional : Fapil Auvergne-Rhône-Alpes, Collectif Logement Rhône, Entre2Toits, UES Néma Lové, MLAL, ADMIL
- » Au plan national et européen : Fapil, Jurislogement, FEANTSA, CNDH Romeurope, Association DALO

Nos partenaires

AVDL, CAF du Rhône, CBRA, CDAD du Rhône, CLLAJ Lyon, CLASSES, Entre2Toits, Fondation Abbé Pierre, Fondation de France, Métropole de Lyon, Médecins du Monde, Ville de Lyon, Ville de Villeurbanne, Ville de Rillieux et communes du Grand Lyon, les bailleurs sociaux, les services de l'Etat (ARS, DDETS, DRDJSCS, DDT), les acteurs de terrain associatifs et institutionnels, UES Néma Lové, Urbanis etc.

Notre Conseil d'Administration

Fabienne BONO

Membre du C.A
depuis 2011

Florence BERUT

Membre C.A depuis
2008

Laure CHEBBAH

Membre du C.A
depuis 1996

Jean Michel DAVID

*Administrateur référent
de la gestion des
ressources humaines*

Membre du C.A
depuis 2013

René DUTREY

*Administrateur référent
du plaidoyer*

Membre du C.A
depuis 2022

Adeline FIRMIN

Membre du C.A
depuis 2012

Diane FORIN

Membre du C.A
depuis 2022

Marie-Noëlle FRERY

Membre du C.A
depuis 1991

Jeanne HOMINAL

Membre du C.A
depuis 2014

Olivier MARTINON

*Administrateur
référent de la
gestion financière*

Membre du C.A
depuis 1986

Thomas OTT

Membre du C.A
depuis 2012

Karine ROUDIER

Membre du C.A
depuis 2015

Nos bénévoles

André Gachet, Ginette Hannah

Notre équipe salariée : une approche pluridisciplinaire et complémentaire

L'Alpil, constituée de 27 salarié·es, représentant 23,95 équivalents temps plein, et de ses bénévoles, est riche de sa diversité. Fort·es de leurs compétences en travail social, droit, urbanisme, gestion, sociologie, aménagement et développement territorial, sciences politiques, ingénierie du bâtiment, santé (psychologue clinicienne), les salarié·es composent une équipe de professionnel·les du logement complète et transversale. Ils et elles sont aidé·es par une équipe de bénévoles engagée auprès du public ou en appui au conseil d'administration.

Pour plus d'information sur la constitution actuelle de l'équipe, vous pouvez consulter le trombinoscope page 7.

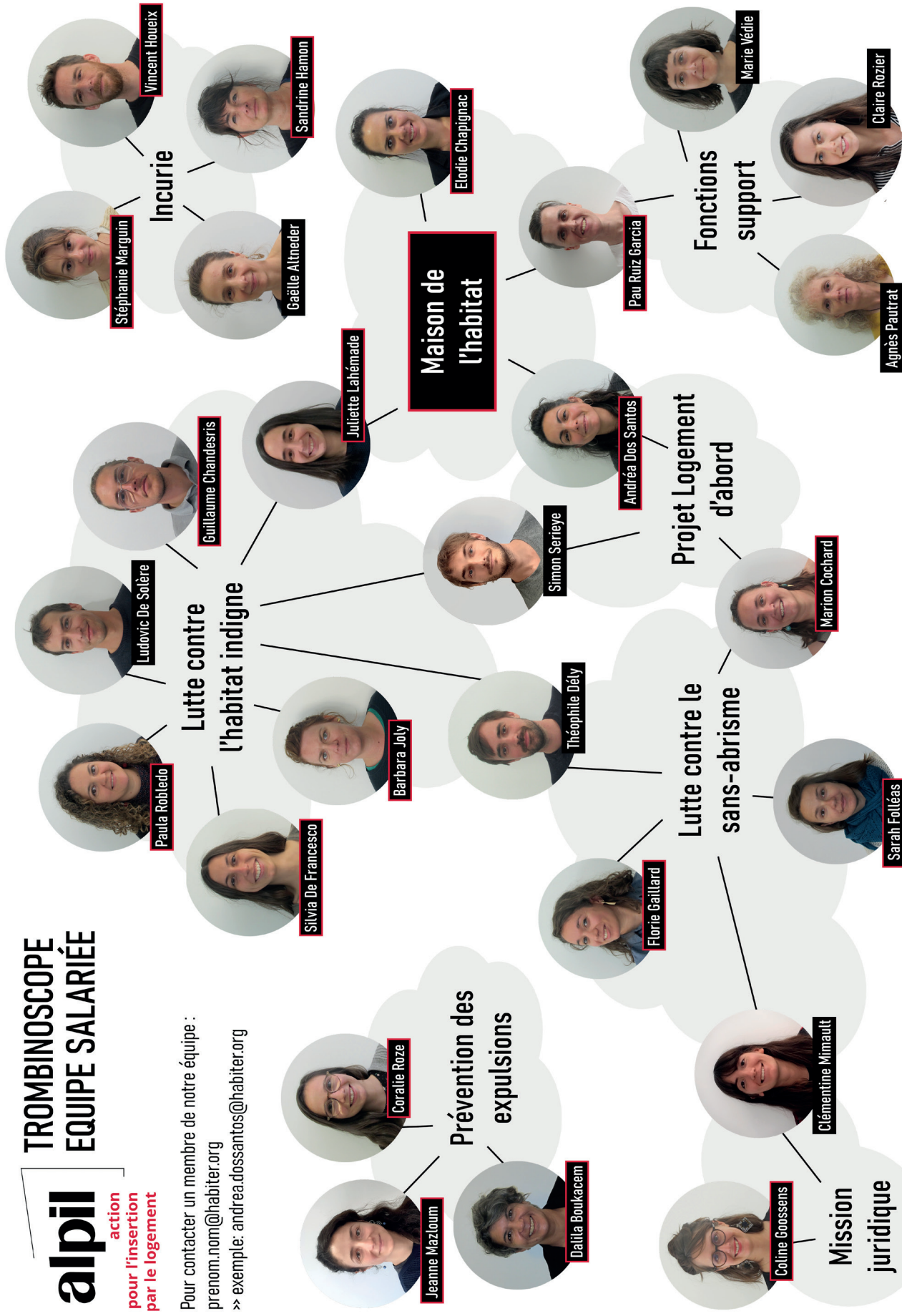
→ Les départs en 2023 : Marion Pécout est partie vers d'autres horizons après près de 10 ans à l'Alpil au sein de la mission lutte contre le sans abris. Stacy Martinez est venue renforcer pendant plusieurs mois l'équipe Incurie. Merci à elles pour leur engagement.

TROMBINOSCOPE EQUIPE SALARIÉE

alpil

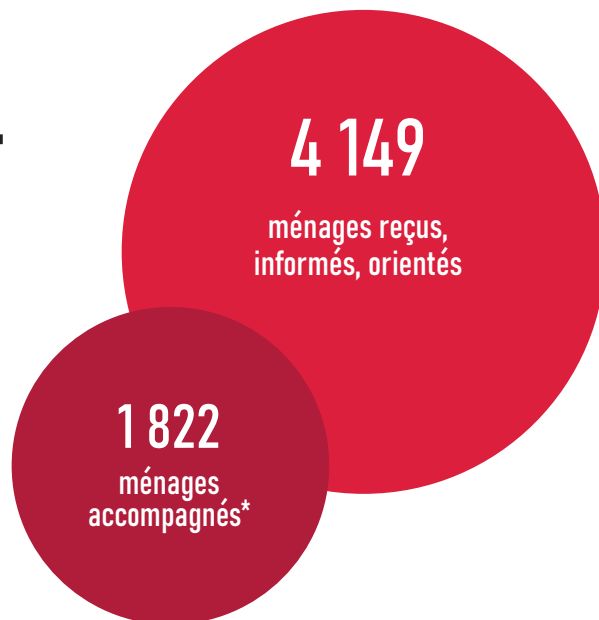
action
pour l'insertion
par le logement

Pour contacter un membre de notre équipe :
prenom.nom@habiter.org
>> exemple: andrea.dossantos@habiter.org



L'activité de l'Alpil en 2023

- ⇒ 91 permanences physiques à la Maison de l'Habitat
- ⇒ 109 permanences téléphoniques
- ⇒ 96 permanences APPEL (prévention des expulsions locatives)
- ⇒ 48 permanences pour un public en marge des dispositifs



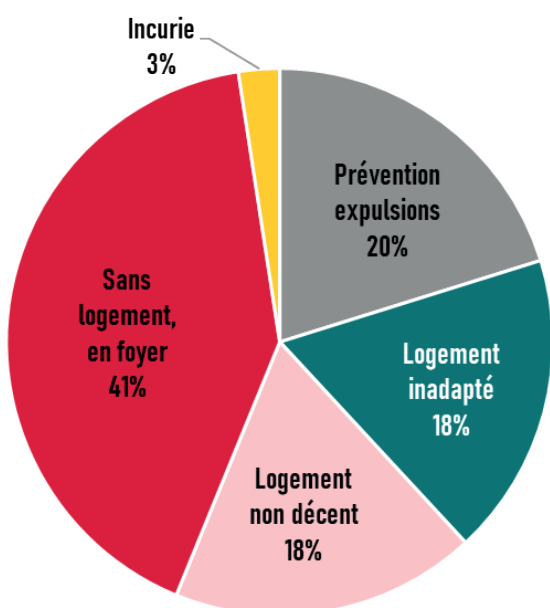
306 relogements dans le parc social

77 entrées en hébergement d'insertion

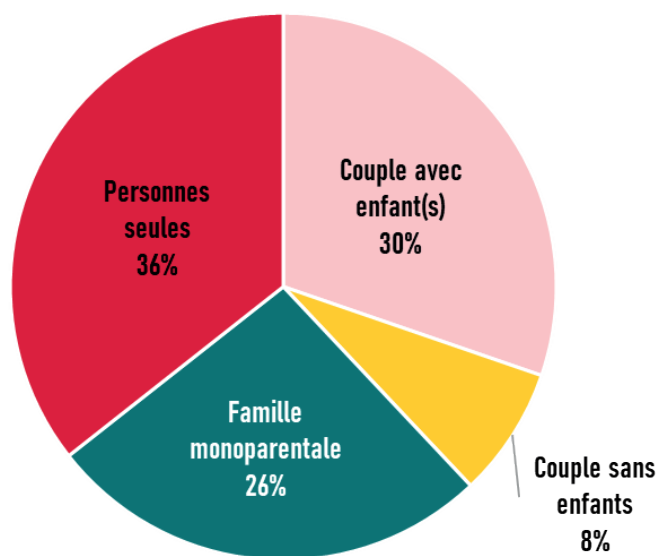
41 maintien dans le logement

34 entrées en hébergement d'urgence

*De nombreuses personnes accompagnées en 2023 le sont encore en 2024, les délais de relogement de plus en plus longs ont un impact significatif sur la durée d'accompagnement.



Problématiques principales des ménages reçus



Composition familiales des ménages reçus

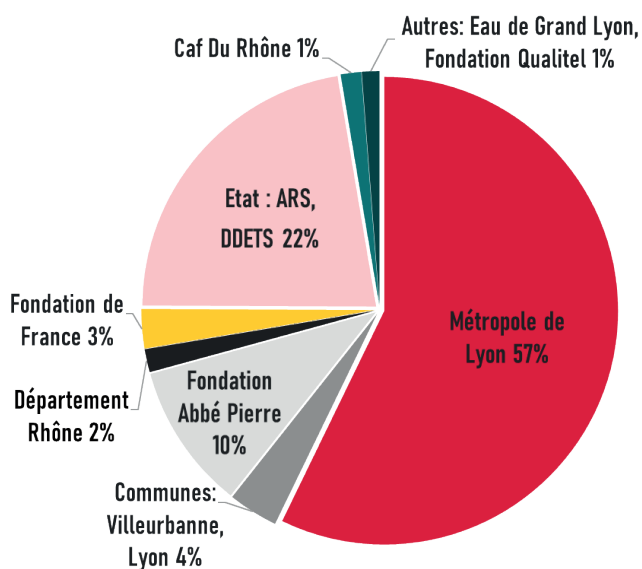
Bilan financier de l'Alpil en 2023

Bilan - Exercice 2023

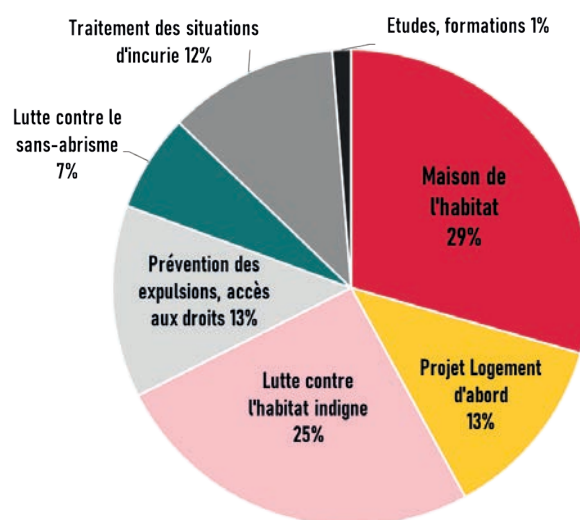
ACTIF	1 292 264 €
Immobilisations	308 892 €
Créances	584 338 €
Disponibilités	381 582 €
Charges constatées d'avance	17 452 €
PASSIF	1 292 264 €
Fonds propres	653 097 €
Provisions pour risques et charges	31 369 €
Fonds dédiés	105 254 €
Dettes	502 544 €
Produits constatés d'avance	0 €

Compte de Résultat

	Exercice 2023	Prévisionnel 2024
Produits	1 689 384 €	1 739 629 €
Missions & Subventions	1 677 910 €	1 708 358 €
Autres produits	11 474 €	31 271 €
Charges	1 700 414 €	1 739 629 €
Charges de fonctionnement	342 356 €	333 837 €
Impôts & Taxes	60 375 €	76 310 €
Salaires & Charges sociales	1 154 250 €	1 210 039 €
Amortissements & Provisions	63 413 €	63 413 €
Autres charges	80 020 €	56 030 €
Résultat	-11 030 €	0 €



Répartition de nos Nos financeurs



Répartition du financement des Activités

Vers une gouvernance autogestionnaire

⇒ Zoom sur l'expérience de l'Alpil

« La gouvernance associative est devenue inadaptée au contexte actuel. Ce ne sont plus des associés, qui se réunissent pour porter un projet, mais des Conseils d'Administration sans base associative, employeurs un peu fantomatiques de dizaines, voir de centaines de salariés. La puissance publique se montre parfois intrusive dans la gouvernance, les salariés n'y ont pas de place et malgré les déclamations sur la place des usagers, ils peuvent s'exprimer sur la vie d'un établissement, mais n'ont pas de rôle décisionnaire dans l'association.

Le passage en SCIC et ses collèges obligatoires (financeurs, salariés, usagers) permettrait de redonner une place à chacun. »

Préconisations pour la refonte des politiques sociales de l'habitat, article 11.3, Conseil National de la Refondation Logement, Groupe de Travail n°1 « Pouvoir d'habiter », Serge Contat, Cédric Van Styvendael, février 2023

I. Une horizontalité historique mise à l'épreuve de la croissance de l'association..	13
a) Un mode de gouvernance et de fonctionnement alternatif et mouvant.....	13
b) Une crise de croissance ?.....	15
c) Un cadre classique pour un fonctionnement atypique	15
d) Le bureau, une fonction RH délicate	16
II. Du Dispositif Local d'Accompagnement à la refonte des statuts : les étapes du processus	18
a) Le Dispositif Local d'Accompagnement, un cadre pour un travail resserré entre administrateur-ices et salarié-es	18
b) Au-delà du DLA, un travail collectif de long terme	19
c) Un travail en droit soutenu par une avocate	21
La question de la responsabilité	21
Penser la participation des salarié-es dans la forme associatives	22
d) Pourquoi pas un autre modèle juridique ?.....	23
III. Les résultats : une gouvernance formelle qui traduit la réalité de l'organisation.....	24
a) L'autogestion de l'Alpil vue par les salarié-es	24
b) Les nouveaux statuts - introduction de la collégialité	25
Des administrateur-ices référent-es	25
Des pouvoirs délégués	26
Des décisions au consensus	27
IV. Et maintenant? Au-delà des grands mots, la pratique	28

Une horizontalité historique mise à l'épreuve de la croissance de l'association

a) Un mode de gouvernance et de fonctionnement alternatif et mouvant

Depuis sa création en 1979, l'Alpil s'est dotée d'un fonctionnement singulier qui n'a cessé d'évoluer au cours des ans, au rythme de l'équipe salariée et bénévole et de la vie et activités de l'association. Ce fonctionnement est caractérisé par l'ambition collective d'aller vers plus d'horizontalité.

L'«esprit Alpil» s'est ainsi hérité de génération en génération. En 2018, la volonté de mettre des mots sur ce mode d'organisation, en mettant notamment en lumière ses forces et faiblesses, a donné lieu à un travail de recherche-action mené par deux sociologues. Gilles HERREROS et Bruno MILLY, spécialistes de sociologie d'intervention dans les organisations, sont partis de la problématique suivante: *quelles sont les singularités des savoir-faire et des modes de gouvernance de l'association Alpil et comment les capitaliser ?* L'objectif de ce chantier, mené durant 15 mois, était de définir le «modèle» Alpil : pointer du doigt les singularités des savoir-faire et des modes de gouvernance de l'association, dégager les conditions et formes de résiliences de l'Alpil, qui avait traversé plusieurs crises financières dans les années précédentes. Un travail plutôt basé sur les forces de l'association donc, et visant à expliciter son fonctionnement, mais qui a également permis d'initier des questionnements et pointer du doigt des évolutions dans les modes de faire depuis la création de la structure.

Ce travail sociologique a d'abord permis de revenir sur le «ciment» de l'Alpil, dont les membres revendiquent une forme d'action (le «A» d'Alpil) et un savoir expérientiel. Le cœur de l'activité de l'association se concentre autour du public ciblé : les publics en difficulté de logement, reçus et accueillis de manière inconditionnelle. L'Alpil est marquée depuis ses premières années par un militantisme associatif et un engagement politique, qui s'est accompagnée d'une progressive professionnalisation et technicisation de ses salarié·es.

L'enquête a également aidé à objectiver la diversité des rôles menés et portés par chaque alpien·ne : accueil inconditionnel, accompagnement social et juridique, représentation institutionnelle, alerte des pouvoirs publiques, production de connaissances, veille juridique, ... Cette expertise professionnelle originale car multiforme et polyvalente, associant des compétences techniques plurielles, est perçue comme une réelle plus-value. Le socle de savoir-faire commun permet une souplesse dans la répartition des activités entre salarié·es. Plusieurs questionnements sont venus alimenter ces constats :

- » Y aurait-il une différenciation entre les différentes missions menées par l'Alpil, voire une hiérarchisation entre certaines très instituées et d'autres plus novatrices (donc plus valorisées ?)

- » Les salarié·es de l'Alpil sont-ils et elles tous·tes les mêmes ? Les compétences et pratiques individuelles, les parcours et formations, la spécialisation ont-ils tendance à être effacés par le collectif ?
- » Certain·es salarié·es n'effectuant pas d'accompagnement social, cela ne crée-t-il pas une forme d'exclusion de ce socle commun ?

L'Alpil est considéré par les chercheurs comme une organisation aux contours alternatifs : ses caractéristiques propres peuvent expliquer sa « longévité », sa résilience, son inscription dans le paysage du traitement institutionnel du « mal logement » tant au plan régional que national et son ancrage dans le monde associatif. Ces spécificités seraient les suivantes :

Un type de contrat unique (CDI) et mode de rémunération sur la base d'une grille salariale commune à tous·tes ;

- » De nombreux temps collectifs : la réunion d'équipe hebdomadaire (le « patron de l'Alpil »), les temps d'analyse de la pratique, les groupes de travail... ;
- » L'absence de hiérarchie et de division du travail, qui permet un positionnement double : sur le terrain et dans les instances décisionnaires ;
- » Un rôle particulier du Conseil d'Administration, qui porte des fonctions RH avec sa participation aux entretiens d'embauche et aux entretiens professionnels annuels. Le Conseil d'Administration prend une part active à la régulation du collectif de travail. Les sociologues notent une proximité entre le CA et l'équipe salariée et une absence de conflit (notamment du fait de relations historiques entretenues par les administrateurs·trices avec l'Alpil, une affiliation et une cohésion entre les membres). Le CA, enfin, a tendance à entériner les décisions prises par l'équipe salariée ou dans l'instance du Bureau. Le CA est donc un soutien (fonction RH), un lieu ressource (les administrateurs·trices ayant ou ayant eu des liens professionnels avec la question du droit au logement, ils peuvent donner des éclairages techniques, juridiques) et une chambre d'enregistrement.

Les chercheurs soulèvent ainsi la question de la pertinence de la forme associative pour cette organisation, qui semble se rapprocher de la coopérative (absence de bénévoles, lien particulier avec le CA, etc). Ils soulignent que les statuts formels de l'association ne traduisent pas son fonctionnement réel, et que c'est dans la pratique que l'organisation se réalise au quotidien.

Ce travail questionne également la présence d'un.e administrateur.trice délégué.e, en charge du suivi financier et administratif de l'association, dans une fonction support transversale. Prenant en charge des activités généralement assurées par des responsables hiérarchiques (finance, administratif, RH, support aux missions, représentation externe) dans des structures plus classiques, cet.te administrateur.trice délégué.e peut être considéré de l'extérieur comme une sorte de « directeur ». Les chercheurs voient dans ce poste une possible dérive vers un lien « hiérarchique » que la dénomination du poste (administrateur.trice) vient renforcer.

b) Une crise de croissance ?

L'Alpil connaît depuis plusieurs années une croissance rapide de son activité (le budget de l'association était de 1,187 million d'euros en 2017, et de 1,689 million en 2023 soit une croissance de 42% de l'activité). Cette augmentation de l'activité se traduit par une diversification des missions et une tendance croissante à la spécialisation. L'équipe se structure en « pôles de compétences » : lutte contre l'habitat indigne, traitement des situations d'incurie dans le logement, prévention des expulsions, lutte contre le sans-abrisme, mission juridique, fonctions supports, venant interroger un fonctionnement fondé sur la transversalité et la polyvalence.

Elle se traduit également par une augmentation de la taille de l'équipe salariée, ce qui vient remettre en question les formes d'organisation interne et de prise de décision (entre 2017 et 2023, une croissance de 40% de la taille de l'équipe, de 18 à 25 ETP). De plus, la période voit le départ de salariées « historiques », présentes dans l'association depuis plusieurs décennies, interrogeant la transmission d'une culture commune alpilienne.

“ Clairement les questionnements se sont posés avec les départs en retraite, et même avant: il fallait anticiper comment l'Alpil allait vivre après le départ d'André, après le départ d'Evelyne... de tous ceux qui sont partis du fait de l'âge! [...] la croissance de l'équipe est concomitante, même si l'équipe avait déjà commencé à s'agrandir avant les départs à la retraite. [...] C'est à ce moment-là que se pose la question de comment on transmet l'héritage, qu'est-ce qu'on laisse, comment on veut garantir ce côté pas hiérarchique, au moins dans les fonctions, ce côté fluide et collectif de la décision de l'équipe : comment on le maintient ? (L., administratrice) ”

Le Conseil d'Administration, pour sa part, peine à se renouveler et à recruter des administrateur·ices suffisamment disponibles, et une distance s'instaure entre équipe salariée et administrateur·ices. Impliquer de nouveaux membres au sein du CA est une tâche rendue d'autant plus complexe que les contours ne sont pas clairs en termes de responsabilité ou de rôles attendus. Une administratrice fait ainsi référence aux Conseils d'Administrations d'il y a plusieurs décennies :

“ Il y avait des CA plus sur le fond... à une période c'était aussi un moment tendu politiquement pour l'Alpil dans les relations avec les collectivités donc il y avait de la matière, c'était tendu financièrement, avec des licenciements, c'était tendu politiquement au sein du CA, mais par contre toute l'équipe était au CA, l'équipe n'était pas grande, on voyait tout le temps toute l'équipe, et les administrateurs étaient assez nombreux. ... aujourd'hui si tous les salarié.es venaient à tous les CA on ne tiendrait pas. ”

c) Un cadre classique pour un fonctionnement atypique

Jusqu'à l'adoption des nouveaux statuts en janvier 2024, les instances de la vie associative de l'Alpil revêtaient une forme classique : Conseil d'Administration, Bureau, Assemblée Générale ; et au sein des membres du Conseil : un·e Président·e, un·e Trésorier·ère, un·e Secrétaire. Pour autant, elles ne reflétaient pas le fonctionnement atypique et informel de l'Alpil caractérisé par :

- » Une organisation collégiale et sans liens hiérarchiques entre les salarié·es, avec un processus de décision collectif (en réunion d'équipe hebdomadaire) impliquant l'ensemble de l'équipe salariée.
- » Des administrateur·ices historiquement engagé·es auprès de l'Alpil et partie prenante dans le champ de l'insertion par le logement, voire ayant des expertises connexes (avocat...). Selon leurs compétences et expertise, ils et elles jouent plutôt un rôle de conseil et de soutien à l'équipe salariée que de direction. Ainsi, les décisions sont préparées et prises par l'équipe, puis validées par le Conseil d'Administration. Les administrateur·ices intervenaient également dans le recrutement et les entretiens annuels des salariés.
- » L'existence de multiples groupes de travail thématiques permanents ou temporaires, impliquant les salarié·s volontaires et parfois des administrateur·ices (exemple: groupe sur la détermination du niveau de salaire à l'embauche, groupe pour le recrutement d'un·e salarié·e, groupe sur le pilotage des travaux de rénovation de nos locaux, groupe de réflexion sur les fonctions support, groupe d'organisation de l'AG, groupe portant la production d'une étude sur un sujet spécifique...).
- » L'existence d'un poste salarié d'administrateur·ice délégué·e, conçu comme un poste support transversal (suivi administratif et financier, RH, support pour l'ensemble des missions) non investi de pouvoir hiérarchique, et portant plus particulièrement le rôle de lien entre membres du Conseil d'Administration et équipe salariée. Pour une salariée, le poste administrateur·ice délégué·e était un poste très gestionnaire qui ressemblait fortement à un poste de directeur, « *cependant l'équipe salariée n'a jamais investi ce poste de l'autorité d'un directeur même si à l'extérieur ça pouvait lui ressembler* ».

d) Le bureau, une fonction RH délicate

Depuis sa création en 1979 et jusqu'en 2012, l'association fonctionnait sans bureau (un bureau composé du Président, du vice-Président et du Trésorier était déclaré à la préfecture mais il ne se réunissait pas). « *On ne parlait pas d'auto-gestion mais il y avait le ressenti que c'était co-géré* », exprime une administratrice.

Un groupe de travail portant sur la dynamisation du CA, composé de salarié·es et d'administrateur·ices et ayant pour objectif de « *redonner vie au bureau du Conseil d'Administration de l'Alpil et de séparer les fonctions du CA et du bureau* » se constitue en 2012. Il propose la délégation au Bureau, par le CA, de la fonction employeur et du suivi du budget ; plus spécifiquement : l'exécution du budget, les embauches et changements de qualifications des salarié·es, la préparation de l'ordre du jour des CA.

Ce Bureau reprenait de fait les attributions de la commission de gestion qui lui préexistait. Cette proposition est adoptée lors du CA du 4 octobre 2012, actant la création d'un bureau mensuel composé de 3 administrateur·ices et 4 salarié·es participant à titre consultatif (nommés par l'équipe salariée pour trois ans non

renouvelables). Pour Olivier Martinon, le Président de l'époque, cette création du bureau a été vécue comme un progrès, permettant un soutien renforcé du Président en fonction. Pour Fabienne Bono, Présidente entre 2015 et 2023, le fonctionnement du bureau était très enrichissant car il permettait d'avoir un temps collectif partagé entre administrateur·ices et salarié·es qui facilitait le travail ensemble.

Cependant, cette instance est progressivement devenue un lieu de cristallisation des conflits, faisant apparaître une distance entre salarié·es et administrateur·ices. Du point de vue des administrateur·ices, celle-ci est alors perçue comme une chambre de validation de décisions préalablement prises par l'équipe salariée. La communication et la circulation de l'information ne sont plus fluides entre une équipe salariée croissante et chargée d'activités de plus en plus diverses, et un bureau qui peine à renouveler ses membres.

La fonction employeur apparaît particulièrement clivante. Cette thématique occupe alors une part importante des ordres du jour des réunions du bureau (validation de fiche de poste et d'ouverture de poste, validation des embauches, décisions portant sur les demandes de fin de contrat de travail, demandes de réduction du temps de travail, sécurité au travail, conflits entre salarié·es...). L'ensemble des membres du Bureau manquent de temps et de ressources pour traiter ces sujets, et des divergences s'affirment sur certains points entre salarié·es et administrateur·ices, générant des tensions.

Un administrateur pointe ainsi le « *fort décalage entre le vécu des salarié·es et ce qu'en connaissent les administrateurs* ». Pour lui, il était devenu nécessaire de « *permettre une information sur le fonctionnement effectif de l'Alpil auprès des membres du CA* », et de repartager la culture d'horizontalité.

Il apparaît donc indispensable de repenser la fonction employeur juridiquement portée par les administrateur·rices, la place du Bureau dans la gestion des ressources humaines d'une équipe de 26 salarié·es, la professionnalisation et la sécurisation de cette fonction RH.

En 2021, plusieurs temps de travail s'organisent. Deux journées internes à l'équipe salariée viennent aborder les missions opérationnelles de l'Alpil et leurs perspectives, les enjeux de surcharge de travail et de plan de charge, de coordination des missions, de création de poste et de transformation de fiches de poste. Un retour est fait sur la fonction d'administratrice déléguée, dont les contours du poste et les responsabilités nécessitent d'être revues.

Enfin, un temps de travail réunissant salarié·es et administrateur·ices permet aux salarié·es de repartager le contenu des précédents temps de travail, et aux administrateur·ices d'exprimer leur intérêt et attachement aux pratiques d'autogestion. Les enjeux du renforcement du Conseil d'administration, de clarification de la gouvernance et des responsabilités, de la fonction RH et de la gestion de la (sur)charge de travail émergent comme des priorités de travail collectif.

II. Du Dispositif Local d'Accompagnement à la refonte des statuts : les étapes du processus

a) Le Dispositif Local d'Accompagnement, un cadre pour un travail resserré entre administrateur·ices et salarié·es

Pour répondre à ces enjeux, la décision est prise de se faire accompagner dans le cadre d'un dispositif local d'accompagnement (DLA), porté et financé par Rhône Développement Initiative. Le DLA est lancé en mars 2022, et le choix de l'association Entre-Autres comme prestataire de l'accompagnement se fait par un groupe mixte salarié·es/administrateur·ices en juillet 2022. Le DLA a ainsi pour objectifs de :

- » Recréer des liens de confiance entre équipe salariée et membres du Conseil d'Administration
- » Partager les attentes de chacun·es et les fondamentaux de l'organisation collégiale à préserver
- » Formaliser le fonctionnement de l'organisation : instances, rôle et missions des parties prenantes, circuits de décisions, fonction RH, etc. Il s'agit d'identifier et d'explicitier qui décide et qui est responsable de quoi, et comment circule l'information.

L'accompagnement est rythmé par 5 journées de travail :

- » 07/11/2022: première journée de travail avec les salarié·es, qui permet d'esquisser les grandes lignes du fonctionnement de l'Alpil et ses différentes instances, et qui introduit la question de la pertinence de la forme juridique associative.
- » 10/11/2022: demi-journée de travail avec les membres du CA sur les mêmes sujets. Elle fait émerger l'enjeu de la circulation de l'information entre le CA et l'équipe salariée, et celui des missions et responsabilités du CA. Deux visions différentes sont mises en tension, un CA employeur « classique » et un CA conseil et soutien au service des salarié·es.
- » 12/12/2022: journée de travail entre Entre-Autres et l'équipe salariée autour de la question de « ce à quoi l'on tient » dans le modèle d'organisation de l'Alpil ; les attentes envers les membres du CA et la place à leur donner. Présentation d'une note sur la notion de responsabilité dans l'association.
- » 20/01/2023: journée commune de travail entre administrateur·ices et salarié·es, animée par Entre-Autres. Choix de conserver la forme associative, esquisse d'un premier schéma de la gouvernance souhaitée (conseil collégial, commissions mixtes sur les sujet RH, gestion financière et plaidoyer), établissement d'un plan d'action.
- » 26/04/2023: dernière journée de travail animée par Entre Autres entre salarié·es et administrateur·ices, validation de la forme du futur CA

Lors de l'Assemblée Générale de juin 2023, une motion portant sur l'adoption d'un CA collégial est adoptée et mandat est donné à un groupe de travail mixte pour la réécriture des statuts de l'association.

De l'avis de tous et toutes, le DLA était nécessaire et a permis de poser le cadre et la temporalité d'un travail collectif. Une salariée souligne le travail d'explicitation mené par les intervenantes du DLA, d'ouverture d'espaces de paroles et de régulation du groupe, et l'apport d'un regard extérieur décentré. Le DLA a surtout permis d'améliorer le dialogue entre équipe salariée et administrateur·ices, concrétisé par des temps de travail en commun :

“ A un moment donné est-ce qu'on parle la même langue, est-ce qu'on pose les mêmes mots ? [...] ça a pris du temps, j'ai le sentiment qu'à plein de moments, on n'arrivait à se comprendre sur la question de comment mener la collégialité et ce que ça voulait dire pour les uns et pour les autres... Malgré tout, ça a réussi, on a réussi à créer une sorte de compréhension collective sur le sujet. » (P., salarié)

« Le DLA nous a donné un cadre, un planning. Il a permis de faire du lien avec les membres du CA, et de légitimer la démarche auprès des membres du CA qui avaient besoin d'être rassurés » (T., salarié)

« J'ai beaucoup apprécié le travail opérationnel en commun. Des vraies journées partagées avec les administrateur·ices à travailler ensemble, pas en mode reporting, on l'a vraiment construit ensemble » (F., salariée)

« Il y a eu des moments un peu difficiles et c'est normal. A l'époque il y avait une Présidente. Le travail venait bouleverser cette organisation là (CA/ bureau/équipe) mais avec des personnes qui tenaient encore des fonctions donc forcément c'était pas simple » (D., salariée)

« Le DLA a permis d'emporter politiquement la décision, [de] donner le temps de la réflexion et créer un cadre que l'équipe a su remplir » (R., administrateur) ”

L'intervenante du DLA fait part de son étonnement devant l'engagement et la mobilisation peu commune des salarié·es dans le processus : « *Vous vous êtes mis au travail à fond, vous êtes allé chercher des personnes ressources de vous-mêmes* ». Si les salarié·es ont effectivement été moteurs de la démarche, le soutien des membres du Conseil d'Administration a été indispensable à la réussite.

“ J'ai trouvé qu'ils [les membres du CA] avaient, à juste titre, une grande confiance en vous, les salariés, et qu'ils savaient que c'était eux qui étaient en haut du modèle, mais qu'ils n'imposaient rien et qu'ils écoutaient et savaient se mettre en réserve mais sans se dédouaner [...] Je les ai trouvés à l'écoute et tout de suite, j'ai senti, dans la délégation, ce qui confortait le modèle qu'ils voulaient mettre en place. Je ne les ai pas trouvés dans une opposition, plus dans un accompagnement. » (Me E. Barou, avocate) ”

b) Au delà du DLA, un travail collectif de long terme

Parallèlement aux temps de travail animés par Entre-Autres, un travail de fond est réalisé par l'ensemble des salarié·s et administrateur·ices de l'Alpil, soutenu et éclairé par les conseils de Maître d'Elodie Barrou, avocate.

Fin 2022, un groupe « gouvernance » est créé. D'abord exclusivement constitué de salarié·es, il est rejoint par la suite par trois administrateur·ices. Ce groupe se réunit environ une fois par mois entre la fin de l'année 2022 et janvier 2024. Le travail s'amorce avec le recueil individuel de la parole de l'ensemble des salarié·es, aboutissant à une production graphique synthétisant les enjeux autour de la gouvernance tels que perçus par les salarié·es. Trois salarié·es résument ainsi leur place dans le processus :



Le groupe de travail sur la gouvernance était formé par des personnes volontaires qui avaient l'appétence pour ce sujet. Il y avait la confiance de l'équipe. »

« Je sens que j'ai eu ma place, j'ai eu la possibilité de participer dans la réflexion, de faire partie du processus collectif. »

« J'étais extérieure, j'ai peu investi la question, j'ai suivi par les points en réunion d'équipe, et les journées DLA. On avait un point de vue partagé en équipe et j'ai fait confiance aux collègues. ”

Le groupe de travail élabore le cahier des charges du DLA, en lien avec le chargé de mission de Rhône Développement Initiatives. Il mène également un travail de prospective et d'entretien avec des membres d'autres structures avec un fonctionnement horizontal : Hespul, Sicabulle, le collectif Autogestions, la coopérative Demain Supermarché, VRAC. Des échanges ont également lieu avec l'URSCOP et la CRESS sur les formes juridiques (SCOOP, SCIC, association).

A la fin de l'année 2022, l'équipe salariée se mobilise particulièrement pour écrire collectivement le « manifeste des salarié·es », qui sera présenté aux membres du CA lors de la première journée de travail entre CA et salarié·es dans le cadre du DLA.

Le groupe gouvernance continue d'animer des temps de travail réguliers (parfois mobilisant du temps personnel) réunissant un grand nombre de salarié·es pour passer en revue l'ensemble des responsabilités associatives, des compétences et des décisions qui en relèvent, et identifier les lieux et instances de prise de décision.

En parallèle, le travail se poursuit avec le groupe mixte gouvernance et maître Barrou pour affiner la question de la responsabilité juridique et rédiger les nouveaux statuts associatifs. Un salarié résume ainsi l'enjeu de la recherche : « *on cherche à avoir un fonctionnement horizontal, de fait on est une association ce qui implique une relation verticale, comme on tord ce modèle là pour l'adapter ?* ».

L'adoption des nouveaux statuts est donc le fruit d'un travail fourni de plus de deux ans, ayant fortement mobilisé les administrateur·ices et l'ensemble de l'équipe salariée, ainsi qu'un conseil juridique professionnel en plus des animatrices du DLA. Ce travail a consisté à formaliser, traduire le fonctionnement réel de structure dans un langage juridique, puis sécuriser ce fonctionnement.



Aujourd'hui il y a une transcription statutaire de notre fonctionnement, mais en fait ce fonctionnement existait déjà dans nos modes de travail, la prise de décision collective, le travail du consensus, les personnes qui peuvent occuper différentes fonctions, la répartition des salaires... (P., salarié) ”

c) Un travail en droit soutenu par une avocate

Maître Elodie Barou a épaulé les membres de l'Alpil dans la refonte de la gouvernance associative. Étant peu familière de ce type d'organisation horizontale, elle admet avoir émis des réserves au début du processus, levées par la compréhension du fonctionnement réel de l'association :

“ Sur le modèle de gouvernance qui a été in fine choisi, [j'avais] totalement [des réserves] puisque toutes mes structures associatives fonctionnent sur un modèle très classique de Présidence, bureau, CA, donc effectivement c'était une démarche que je trouvais à la fois périlleuse et intéressante, ce modèle-là n'était pas mon modèle usuel de statuts.

Il y a vraiment eu un déclic pour moi. C'est quand je suis venue et qu'il y avait tout le monde, en fait. Parce que je pense que les premiers échanges qu'on a eus, je n'avais pas vu tout le monde. J'avais quand même saisi ce mode coactif de prise de décisions. Mais c'est vraiment quand je suis venue et que j'ai vu que tout le monde s'écoutait, prenait la parole de manière respectueuse, [...] que en fait oui, le fonctionnement déjà actuel était horizontal, et qu'en fait persister à mettre du vertical là-dessus n'avait pas vraiment de sens par rapport à comment ça fonctionnait. Ça m'a vraiment permis de me dire, leur fonctionnement y'a pas quelqu'un qui prend le lead sur les autres, c'est vraiment chacun construit.

Et puis il avait vraiment de la part de l'Alpil un souhait profond d'aller vers ce mode de gouvernance, moi mon travail c'est aussi d'accompagner le souhait des clients, qui n'était pas à la base le cadre que j'aurais donné. ”

La question de la responsabilité

Olivier Martinon témoigne en tant qu'ancien Président de l'Alpil : « *il n'est pas si facile d'être responsable juridiquement face à une équipe aussi décentralisée et dynamique, qui prend des positions variées et pas toujours connue par le-la Président-e* ». La question de la responsabilité constituait l'un des principaux enjeux de la réforme de la gouvernance, le-la Président-e étant particulièrement exposé de par sa fonction dans l'association.

La première étape a été de définir et de distinguer les différents types de responsabilité dans une association : la responsabilité civile portée par l'association en tant que personne morale, la responsabilité pénale portée par l'association ou par ses membres ou par ses salarié·es, qui ne peut être engagée qu'en cas de manquement à ses obligations matériellement démontré. Le travail a également été de distinguer dans le détail les différents champs de responsabilité dans la structure: les responsabilités liées au domaine social (gestion RH, relations avec les instances représentatives du personnel, conditions d'hygiène et sécurité...), la responsabilité en matière de gestion comptable, budgétaire et financière.

“ La crainte que j'ai pu avoir c'était qu'on essaie par là de diluer les responsabilités alors que juridiquement ce n'est pas le cas, et j'ai tout de suite senti que ce n'était pas le souhait de l'Alpil que chacun se cache derrière l'autre. Au contraire, c'était plutôt une responsabilité collective. » (Maître Barou)

Une fois cette cartographie des responsabilités réalisée, le travail de Maître Barou a permis d'éclairer la notion de délégation de responsabilité et de ses conditions pour qu'elle soit juridiquement valide :

- » La possibilité de délégation de pouvoir doit être prévue dans les statuts de l'association (ce qui n'était pas le cas)
- » Le délégataire ne peut déléguer que les pouvoirs dont il dispose, les pouvoirs de chacun des membres doivent donc être clairement délimités
- » Une délégation de pouvoirs se fait nominativement entre personnes physiques, et la co-délégation ou délégation multiple de la même responsabilité à plusieurs individus n'est pas possible.
- » Un lien de subordination doit exister entre le délégant et le délégataire
- » La délégation de pouvoirs doit être dépourvue de toute ambiguïté, l'acte de délégation doit être précis et limité dans son champ
- » Le délégataire doit disposer pleinement de la compétence, l'autorité et les moyens humains, techniques et matériels pour accomplir sa mission.

Ce dernier point pose la question de l'autorité dans une équipe salariée dépourvue de hiérarchie. En l'absence de lien formel de subordination entre personnes salarié·es, c'est le mandat collectivement octroyé par l'équipe salariée à une personne donnée, et la délégation de pouvoir qu'elle matérialise et qui est octroyée par l'administrateur·ice référent·e, qui ont été retenus comme preuve d'autorité.

“ Pour faire une délégation de pouvoir, le pouvoir implique d'avoir les compétences mais aussi l'autorité. C'est très facile dans un exemple classique président-directeur, mais [dans une structure non hiérarchique]... Je me souviens que l'un des salarié de l'alpil avait dit à juste titre « si on sait que tel salarié a délégué, il a l'autorité sur nous ». C'était un raisonnement à l'envers mais qui a beaucoup de sens je trouve, c'est-à-dire: si je sais que telle personne a la délégation de pouvoir je considère que c'est lui qui a autorité sur moi pendant les deux ou trois ans de la délégation. »
(Maître E. Barou) ”

Penser la participation des salarié·es dans la forme associative

L'article 1 de la loi 1901 définit l'association comme « *la convention par laquelle deux ou plusieurs personnes mettent en commun, d'une façon permanente, leurs connaissances ou leur activité dans un but autre que de partager des bénéfices* ». Le but de l'activité de l'association ne peut donc pas être lucratif, même si une association peut porter certaines activités lucratives (c'est le cas de l'Alpil). De cet objectif de non-lucrativité découle, en matière fiscale, le principe de gestion désintéressée.

Ainsi, la gestion désintéressée d'une association est établie si l'organisme est « *géré et administré par des personnes n'ayant elles-mêmes, ou par personne interposée, aucun intérêt direct ou indirect dans les résultats de l'exploitation* ». Cette condition vient interroger la notion d'intérêt des salarié·es aux résultats de l'exploitation. Comment « *concilier le cadre associatif et la possibilité pour les salarié·es de prendre part aux décisions à la mesure de leur engagement* » ? (intervenante DLA).

La participation des salarié·es à la gouvernance de l'association implique-t-il un risque de dérive vers des intérêts personnels ? Afin de traduire dans les statuts les pratiques d'autogestion et d'horizontalité et de réaffirmer la place des salarié·es au cœur des processus décisionnels de l'association, la possibilité que les salarié·es deviennent adhérents de l'association a été envisagée. Mais pour respecter le principe du désintéressement de la gestion associative, cette possibilité n'a pas été retenue. On touche peut-être là aux limites du cadre associatif.

“ En fait la notion d'intéressé et de désintéressé elle est vraiment sur «je vais prendre des décisions, par exemple en RH, qui vont me satisfaire moi, des primes» etc. Encore une fois en discutant et en préparant tout ça je me suis rendue compte que personne n'était dans cette optique-là, on s'intéresse à l'association dans le sens noble du terme pour qu'elle fonctionne bien, mais pas dans le sens de profiter à moi en tant qu'individu lambda de la structure et pas à un autre collègue. (Maître E. Barou) ”

L'identification des responsabilités, la mise en place de délégations de pouvoir et le respect du principe de gestion désintéressée ont donc structuré et alimenté la réflexion sur la transformation de la gouvernance de l'Alpil.

d) Pourquoi pas un autre modèle juridique ?

Dans le souci de faire correspondre au mieux le fonctionnement de l'Alpil avec son modèle juridique, le groupe de travail s'est penché sur d'autres formes juridiques, notamment avec celle des coopératives (plus précisément la SCOP). Cependant, plusieurs points ont été évoqués qui ont conforté les parties prenantes à rester sous la forme associative :

- » Le but non lucratif.
- » Les limites à l'accès aux subventions
- » Les risques sur la fiscalité
- » La place des salarié·es.

En premier lieu l'objet social de l'Alpil ne correspond pas à une vision commerciale. Faire un tel changement laisserait entendre que le travail d'accès au droit, accès au logement et la lutte contre le mal-logement serait une activité économique, ce qui n'est pas acceptable. La coopérative est une structure commerciale. Cela impliquerait de former un capital, penser au bénéfice, cela ne reflète pas l'objet de l'Alpil et s'oppose à la recherche de l'intérêt général qui la motive.

De plus, le statut coopératif pourrait rendre plus difficile la perception de subventions publiques (quoi que pas impossible d'un point de vue fiscal, il semble difficile d'anticiper les décisions des différents partenaires publics en cas de passage en SCOP). Enfin, le statut coopératif s'avèrerait particulièrement problématique dans le cas de subventions versées par des fondations privées (l'Alpil reste largement financée par la Fondation Abbé Pierre, partenaire central de ses actions).

Un salarié souligne ainsi que l'Alpil est « *une association professionnelle, perçoit des subventions, a un rapport à l'institution, un important budget de fonctionnement :*

on s'inscrit dans une logique de travail avec les collectivités et les institutions, il y a un enjeu d'affichage et de représentation, il s'agit de ménager l'idéal autogestionnaire et la réalité du monde autour ».

Donc, bien que l'option coopérative se rapproche d'une forme de gouvernance qui laisse aux salarié·es une pleine et directe implication, au vu de ces limites cette option a été écartée.

III. Les résultats : une gouvernance formelle qui traduit la réalité de l'organisation

a) L'autogestion de l'Alpil vue par les salarié·es

Divers temps de travail ont permis de éclairer le choix d'une forte implication de l'équipe salariée et le souhait d'une organisation horizontale. Au cours de ce travail, l'équipe salariée a souhaité réaffirmer par écrit le choix de l'autogestion et ses implications dans la vie de l'association. Un manifeste des salarié·es a donc été rédigé et transmis aux membres du Conseil d'Administration. L'objectif était d'explicitier en quoi les principes d'horizontalité et d'autogestion guidant l'organisation de la gouvernance reflètent en même temps qu'ils rendent possible une posture professionnelle particulière et indispensable dans le travail au quotidien.

Afin de rendre possible le projet de l'Alpil, chaque salarié·e assume ainsi une double posture à la fois avec un travail de terrain et de représentation auprès des partenaires et des institutions. L'intervention de terrain permet de se rendre compte des diverses réalités, de participer à l'accès aux droits et d'identifier les enjeux collectifs. L'intervention auprès des partenaires donne la possibilité à chaque salarié·e d'avoir une vision globale, de détecter les dysfonctionnements ou points de blocage dans les politiques publiques ainsi que d'identifier les enjeux émergents. Cela permet de développer des réponses innovantes et adaptées aux besoins des personnes.

“ L'organisation horizontale a un impact sur la façon dont on travaille et dont on accompagne les personnes : elle implique que ce sont les mêmes personnes sur le terrain et dans instances. Une alimentation directe et réciproque entre terrain et politique, qui permet auprès des personnes d'avoir une connaissance fine de ce qui se joue et à l'inverse auprès des politiques publiques d'amener une expertise terrain qui manque assez souvent. Cette organisation contribue à définir notre pertinence dans le plaidoyer et la relations aux financeurs. (T., salarié) ”

A l'Alpil, cette double posture est rendue possible par :

- » Une organisation horizontale, une absence de lien hiérarchique entre l'ensemble des membres de l'association
- » Un partage et un portage collectif des fonctions de gestion, de direction et de représentation
- » La capacité de tous et toutes à construire et participer aux décisions collectives, où la réunion d'équipe salariée joue un rôle central.

- » Des modalités de travail coopératives qui mobilisent et articulent une diversité de ressources et de compétences des membres de l'association, ainsi que de partenaires extérieurs, en fonction des sujets abordés
- » Des espaces de régulation collectifs à plusieurs échelles (travail en équipe-mission/ réunion d'équipe / groupes mixtes équipe-CA, temps d'échanges sur les pratiques)

Cette organisation offre aux salarié·es une autonomie dans la conduite des missions, une créativité ainsi qu'une liberté d'analyse qui permet d'interroger, développer et donner du sens aux actions développées. Elle permet aussi de résister à un contexte social qui use les salarié·es : « *ce modèle permet de se donner du temps pour réfléchir, de prendre du recul et également permet de prendre soin des salarié·es dans un contexte d'intervention qui peut être violent.* » (G., salarié)

Pour les personnes accompagnées, cette organisation particulière permet plus de souplesse dans l'accompagnement, une richesse liée à la pluridisciplinarité et un éclairage dans le choix de leurs stratégie nourri par la connaissance précise des politiques et des dispositifs.

Enfin, cette forme d'organisation pourrait permettre plus de résilience de la structure elle-même : « *bien qu'une organisation pyramidale puisse être plus rassurante, le collectif ça tient mieux, il est plus difficile de détruire une boule qu'une pyramide* » (L., administratrice).

b) Les nouveaux statuts – introduction de la collégialité

“ La loi de 1901 donne une grande liberté d'organisation qui est peu saisie, il y a un grand mimétisme. Ça m'a marqué que l'Alpil ait eu la volonté de poser autre chose en termes de gouvernance (Animatrice du DLA) ”

En janvier 2024, une Assemblée Générale Extraordinaire a marqué l'aboutissement du chantier gouvernance, avec l'adoption de nouveaux statuts associatifs. La gouvernance de l'Alpil est dorénavant exercée par un Conseil d'Administration Collégial. Le rôle de la Présidence a été supprimé ainsi que l'instance du Bureau. Le CA collégial reflète ainsi l'horizontalité, déjà existante au niveau de l'équipe salariée, entre tous·tes les administrateur·ices.

Le rôle et les attributions du Conseil d'Administration Collégial n'ont pas fondamentalement évolués vis-à-vis du Conseil d'Administration antérieur, cependant en accord avec les réflexions juridiques évoquées plus haut et avec le souhait de se rapprocher des modalités de travail existantes à l'Alpil, plusieurs notions ont été introduites : les administrateur·ices référent·es, la délégation de pouvoir et la prise de décision au consensus.

Des administrateur·ices référent·es

Au sein du nouveau CA collégial, certain·es administrateur·ices (entre 3 et 5) portent plus spécifiquement une compétence et la responsabilité afférente.

Les compétences identifiées sont : l'animation de la vie associative, la gestion des ressources humaines, la gestion financière et le plaidoyer. Il est convenu qu'en cas de carence de référent·e désigné·e sur un champ particulier, les attributions afférentes sont portées par l'ensemble des administrateur·ices.

- » L'animation de la vie associative consiste à s'assurer du bon fonctionnement du Conseil, convoquer les Conseils et les Assemblées Générales, rédiger leurs ordres du jour, veiller à la communication auprès des membres du Conseil.
- » La gestion des ressources humaines consiste à veiller à la mise en œuvre des embauches, de l'établissement et des ruptures des contrats de travail, de garantir des mesures de prévention et de gestion des risques, et de définir la politique de formation professionnelle de la structure.
- » La gestion financière garantit la bonne exécution des obligations réglementaires de l'association en matière financière, assure l'interface entre l'équipe salariée et le Conseil sur les questions financières, assure le fonctionnement quotidien de la gestion financière et veille à la bonne gestion.
- » La coordination du plaidoyer consiste à s'assurer de la bonne connaissance et diffusion par les membres du Conseil de la position politique de l'association, et de coordonner les différents réseaux et contacts des membres du Conseil et de l'équipe.

Dans des documents annexes aux statuts les contours de chaque référence ont été détaillés afin de permettre d'identifier les activités et responsabilités des référents permettant par la suite de travailler sur les délégations.

Les statuts ont prévu une co-responsabilité entre les membres du Conseil d'Administration collégial qui assument de façon solidaire les engagements de l'association et la responsabilité des faits qui en découlent. La représentation en justice et dans tous les actes de la vie civile correspond aux administrateur·ices référent·es.

Lors du Conseil d'Administration qui a suivi l'Assemblée Générale Extraordinaire 3 administrateurs ont été désignés pour les références RH (Jean-Michel David), la gestion financière (Olivier Martinon) et le plaidoyer (René Dutrey).

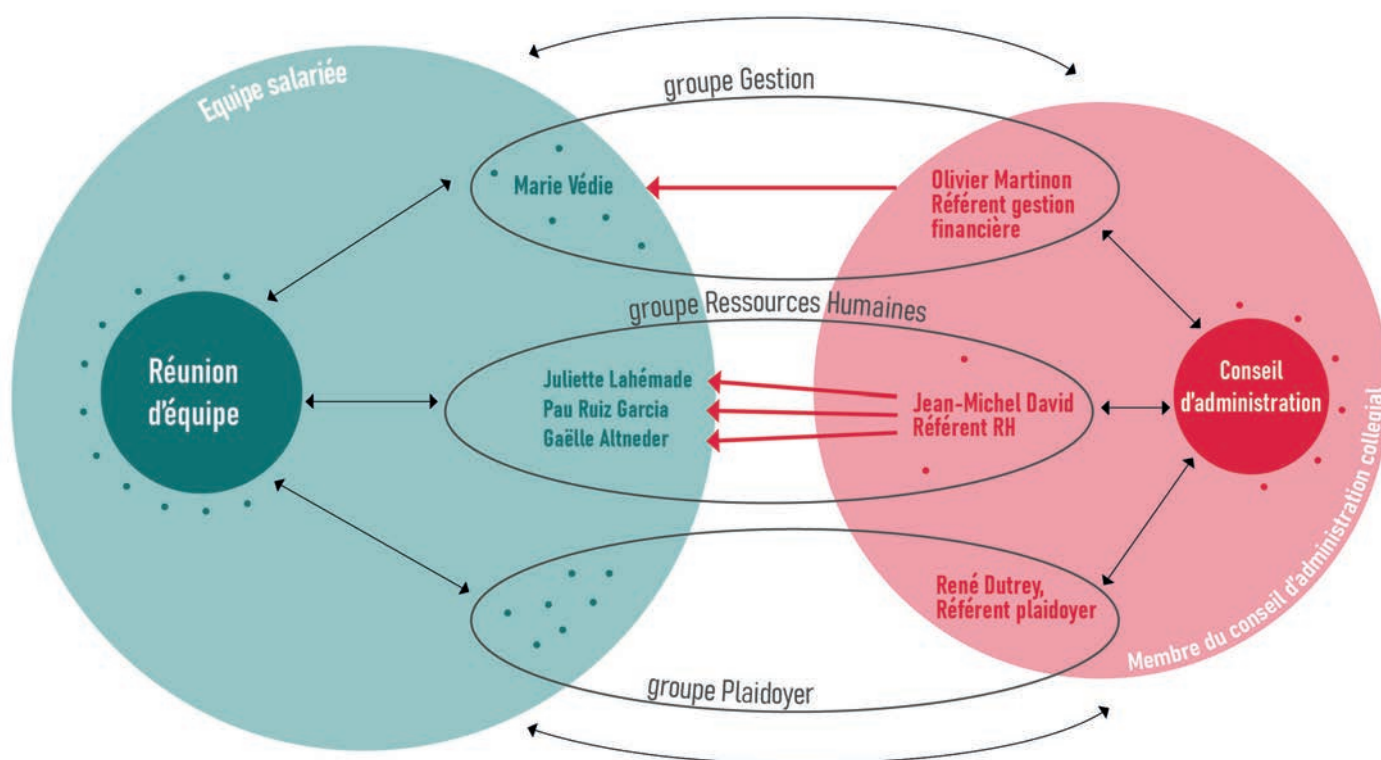
Des pouvoirs délégués

Les nouveaux statuts permettent qu'une partie de ces compétences soient déléguées par les administrateur·ices référent·es à des membres de l'équipe salariée, via des délégations de responsabilités formalisées.

En cas de délégation l'administrateur·rice porte la responsabilité de vérifier que le ou la salarié·e recevant cette responsabilité dispose de tous les moyens nécessaires à sa bonne mise en œuvre, et représentera une personne ressource sur ce champ thématique.

Les salarié·es délégataires s'inscrivent chacun·e dans des groupes de travail mixte, regroupant plusieurs membres de l'équipe salariée et au moins un·e administrateur·ice. Ces groupes de travail rendent compte à l'équipe salariée

lors de la réunion d'équipe, et au Conseil d'Administration. Ainsi, le-la gestionnaire financière échange dans le groupe de travail gestion avec l'administrateur référent de la gestion financière ainsi qu'un-e salarié-e de chacune des missions de l'Alpil. Dans la commission plaidoyer, l'administrateur référent échange avec plusieurs membres de l'équipe des sujets de plaidoyer. Enfin, la fonction RH est portée dans un groupe de travail réunissant les trois salarié-es délégataires des fonctions RH, le référent administrateur ainsi que deux autres membres du Conseil d'Administration. Pour F., administratrice, « cette organisation donne un rôle plus formel aux salariés qui peuvent palier à l'absence des administrateurs ».



La gouvernance de l'Alpil

- ← délégation de pouvoir
- salarié-es
- ↔ partage d'informations
- membres du conseil d'administration

Des décisions au consensus

Les nouveaux statuts formalisent et précisent le mode de prise de décision par consensus, le vote n'étant mobilisé qu'en dernier recours et seulement en cas de blocage et d'urgence à la prise d'une décision. Le consensus implique qu'une décision est prise lorsqu'elle ne rencontre pas de veto ou d'opposition clairement exprimée et motivée. Ce mode de décision implique de prévoir un temps et une information partagée suffisants pour permettre la participation de chacun-e au processus décisionnel.

IV. Et maintenant? Au-delà des grands mots, la pratique

“ L'autogestion ce n'est pas une bulle. Elle s'inscrit dans un contexte politique, interpersonnel, et au sein de rapports de force toujours en mouvement (T., salarié) ”

Ce long travail de changement, ayant abouti à la modification des statuts est voué à se prolonger dans le temps. Comme le souligne un salarié, « *l'autogestion est un processus vivant, jamais terminé et toujours en mouvement* », et ce qui importe maintenant c'est comment faire vivre ces statuts. Il est donc aujourd'hui question d'expérimenter ce mode de fonctionnement afin de continuer son amélioration, s'attaquer aux impensés, de « *continuer sans cesse à réfléchir sur notre fonctionnement, préserver ce qui fonctionne et faire évoluer ce qui ne fonctionne pas* » (G., salarié).

Une étape supplémentaire dans la construction de ce mode de gouvernance alternatif serait de pousser la réflexion au niveau des « missions », et explorer les modes d'organisation entre salarié-es réunis au sein des différents pôles de l'association.

En lien avec l'organisation de l'équipe salarié-e également, l'évolution du portage des tâches d'intendance et de ménage (pour le moment assurées par une entreprise sous-traitante) est une piste de réflexion.

La consolidation de la fonction RH, aujourd'hui portée par une commission composée de 3 salarié-es et 1 administrateur référent, reste un chantier sur les prochaines années. Les enjeux sont notamment :

- » D'expérimenter le travail collectif autour des RH, en associant l'administrateur référent aux réflexions stratégiques, enjeux de terrain et prises de décision
- » D'identifier des priorités de travail parmi les multiples sujets abordés par cette commission
- » De libérer du temps de travail aux salarié-es membres de la commission

Pour les salarié-es au niveau de la fonction RH il reste à travailler les contours de la commission car la posture d'horizontalité vis-à-vis de collègues peut être difficile pour le traitement de certaines situations individuelles :

“ Dans un système classique généralement le Président délègue au directeur ou à la directrice la RH, ce qui fait que cet interlocuteur se dégage des salariés dans sa gestion quotidienne et va prendre des décisions sur des personnes qui lui sont vraiment hiérarchiquement inférieures. [...] Là la crainte que je pouvais avoir c'est que comme on n'a pas de direction en tant que telle, mais une commission RH qui va traiter la situation d'autres collaborateurs qui sont au même niveau et qui sont clairement des collègues, voire des personnes qui sont devenues plus que des collègues, on peut avoir cette difficulté d'être au même niveau et se dire «pourquoi est-ce que moi j'irais sanctionner, priver de, ne pas autoriser à, alors que je n'ai pas un pouvoir hiérarchique ». C'est plus ça qui est compliqué, ça ne l'est pas forcément juridiquement, mais c'est plus dans le quotidien que ça peut être compliqué pour les salariés. (Maître E. Barou) ”

Concernant le Conseil d'Administration collégial, plusieurs questions émergent également :

- » Comment repenser le rôle des administrateur·ices (et notamment celles et ceux qui n'auraient pas un rôle de référence), afin qu'ils et elles puissent mettre à profit leurs connaissances, participer à la vie de l'association, rester proches des missions portées à l'Alpil... ?
- » Comment faire évoluer nos instances et nos lieux d'échanges entre équipe salariée et Conseil d'Administration collégial ?
- » Comment élargir et diversifier le Conseil d'Administration collégial ?

Au-delà du Conseil d'Administration collégial, c'est également la question de l'animation du cercle des proches et des ami·es de l'Alpil qui se pose, avec notamment l'organisation de temps et circuits d'informations dédiés permettant les rencontres et échanges.

Une salariée souligne ainsi la place des « personnes ressources » :

“ OÙ est la place des gens qui nous soutiennent, quelles infos leur donner, quelle est leur place avec nous... ? Il est important de les avoir assez proches, car c'est difficile de s'auto-alimenter dans ce contexte compliqué, ça aide à remettre en perspective, à redonner de l'oxygène, des idées, élargir le combat, c'est souvent un avis constructif : ce qui reste à faire c'est vraiment leur trouver une place. ”

Enfin, la place des usager·ères est aussi une question qui n'a pu être abordée jusque-là mais qui suscite un vif intérêt, mu par le sentiment que la participation d'usager·ères aux instances de décision irait dans le sens de l'horizontalité et du travail en autogestion.

Les actions de l'Alpil ⇒ fiches thématiques

La Maison de l'Habitat.....	32
Prise en charge des situations d'incurie et d'accumulation compulsive dans l'habitat.....	33
Mission de lutte contre le sans abrisme.....	34
Mission de lutte contre le sans abrisme.....	35
Les projets Logement d'abord.....	36
Les projets Logement d'abord.....	37
Mission de prévention des expulsions locatives : Le Dispositif APPEL.....	38
Mission de prévention des expulsions locatives : Démarche d'aller vers.....	39
Programme d'intérêt général "Habitat indigne et dégradé" à Lyon.....	40
Programme d'intérêt général métropolitain de lutte contre l'habitat indigne.....	41
Copropriété Saint-André.....	42
Accompagnement au recours en droit : le Droit au Logement Opposable.....	43
Fonction accès aux droits - Renforcement des moyens en droit.....	44
Travail au sein des réseaux et contribution aux instances.....	45

LA MAISON DE L'HABITAT

Accueil des personnes en difficultés de logement ou d'hébergement

Lieu ressource pour les intervenants sociaux



Financement

Métropole de Lyon, Fondation Abbé Pierre, Ville de Lyon, CAF du Rhône, Fondation de France

Partenariat

Acteurs de l'action sociale, de l'habitat et du logement ou de l'hébergement, du droit et de la justice, acteurs associatifs, élus et services

Contact

alpil@habiter.org

**Lieu d'accueil de niveau 3 dans le cadre du PPGID
Labellisation « Point d'accès au Droit » par le CDAD**

L'année 2023 en chiffres

2 816 ménages reçus dont **1 903 nouveaux contacts**

Plus de **200 réponses** à des sollicitations d'intervenants sociaux

746 ménages ont reçu une réponse dans l'année avec **292 relogements ou maintiens**

9 ateliers collectifs hors les murs, organisés en lien et dans les locaux de **8 associations**, qui ont bénéficié à **45 ménages**

1125 ménages ont bénéficié d'un suivi régulier

324 ménages en file active, labellisés ACIA, ACIA MVS ou SYPLO

267 ménages accompagnés dans le dépôt d'un **recours amiable** devant la commission de médiation DALO, et **102** requérants reconnus **prioritaires DALO** accompagnés dans le dépôt d'un **recours en injonction** devant le Tribunal Administratif

36 mesures ASLL conduites suite à un premier contact lors des permanences à la MDH

Objectif

Permettre à toute personne en difficulté de logement ou d'hébergement de recevoir des conseils et informations socio-juridique et lorsque cela est nécessaire de bénéficier d'un accompagnement adapté à sa situation ou d'être orienté vers une autre structure plus pertinente pour l'accompagner.

Les principes et actions conduites

- Lieu d'accueil ouvert à tous, la MDH a poursuivi son travail d'accueil, d'information et orientation (AIO) sur l'ensemble des problématiques liées à l'habitat, au logement et à l'hébergement
- Vigilance sur les situations les plus fragiles, veille sur les risques de pratiques discriminantes
- Saisine des dispositifs de droit commun et portage des situations dans le cadre des dispositifs partenariaux

- Fonction observatoire et expertise sur les problématiques de mal logement, en appui aux collectivités dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques publiques du logement ou de l'hébergement
- Soutien aux services sociaux du droit commun (39% des ménages sont orientés par les services du droit commun)

Un travail en réseau qui s'appuie sur les dispositifs opérationnels et sur le droit

- » Soutien dans l'accès aux droits, accompagnement aux recours amiables ou contentieux en lien avec les acteurs du droit
- » Participation aux groupes de travail et instances locales liées au logement et à l'hébergement (CSTL, CML, Commissions de la MVS, ACIA, PPGID, CIL ...).

Perspectives et enjeux

- Maintenir les capacités d'accueil et de suivi sur-mesure dans un lieu ouvert de manière inconditionnelle aux personnes en difficultés de logement,
- Pérenniser les ateliers collectifs d'information hors-les-murs et renforcer le partenariat inter-associatif
- Soutenir les ménages dans leurs droits dans un contexte de pénurie d'offres de logement et d'hébergement et de précarisation accrue
- Soutenir les professionnels par le développement de la fonction lieu ressource de la Maison de l'Habitat
- Observer et analyser les réalités du mal-logement et les besoins sur le territoire, pour continuer à alimenter les institutions et les instances à partir de constats de terrain.

PRISE EN CHARGE DES SITUATIONS D'INCURIE ET D'ACUMULATION COMPULSIVE DANS L'HABITAT



Financement

Agence Régionale de Santé Auvergne-Rhône-Alpes, Métropole de Lyon, Conseil Départemental du Rhône, Fondation Abbé Pierre

Partenariat

ARS, MDMS, MDR, services municipaux, élus, DAC, CLSM, organismes tutélaires, bailleurs, services hospitaliers, soignants libéraux, familles, entreprises spécialisées ...

Contact

incurie@habiter.org

L'année 2023 en chiffres

48 ménages ont bénéficié d'un accompagnement renforcé à domicile par l'équipe mobile incurie dont 11 propriétaires occupants, 8 locataires du parc privé et 29 locataires du parc social

Soit **344 visites à domicile**

- >> **9** expulsions évitées
- >> **7** opérations techniques de grande ampleur coordonnées par l'équipe.
- >> **9** ménages ont bénéficié du fonds de la Fondation Abbé-Pierre pour l'achat de mobilier et le financement d'opérations techniques (tri, débarras, nettoyage, ...)

+ **53 situations traitées** dans le cadre d'un appui méthodologique aux professionnels du secteur médico-social

238 situations ont été prises en charge depuis 2012 à la fois des locataires du parc privé, du parc social et des propriétaires occupants

60% des interventions sur le territoire de la Métropole de Lyon (hors communes disposant d'un service d'hygiène) et 40% sur le territoire du département du Rhône

Objectif

- Prendre en charge les situations présentant un problème sanitaire aggravé du fait d'un encombrement excessif d'objets ou de déchets ou d'une extrême saleté.
- Favoriser le maintien à domicile durable dans des conditions sanitaires acceptables, ou aider au relogement adapté si nécessaire

Le travail conduit auprès des personnes

- Des visites à domicile récurrentes pour évaluer la situation, prendre contact, construire et consolider un lien de confiance et rompre l'isolement
- Remise en état du logement (aide au tri et au nettoyage) avec la participation des occupants
- Mobilisation et coordination du partenariat de droit commun dans le but de mettre en place les dispositifs d'accompagnement appropriés sur le long terme (soin, aides à la personne et à domicile, soutien budgétaire, mesure de protection...)

La mobilisation du partenariat

- La coordination du partenariat est un axe majeur: réunion de synthèse avec l'ensemble des acteurs au démarrage et points d'étapes réguliers
- Formation des acteurs et présentation de la démarche aux équipes de professionnels

Perspectives et enjeux

Nécessité d'augmenter le nombre de prises en charge pour répondre aux nombreuses sollicitations.

Renforcer le partenariat favorisant la prise en charge médicale des ménages les plus fragiles (DAC, etc.)

Projet de coanimation d'un réseau incurie à l'échelle régionale

Création de supports de communication

MISSION DE LUTTE CONTRE LE SANS ABRISME



Financement

Fondation Abbé Pierre, Ville de Villeurbanne, Métropole

Partenariat

MVS, CCAS, avocats, collectifs de soutien aux personnes sans-abris, DDETS, associations d'accès aux droits fondamentaux et à l'emploi, PASS SJSL, DIHAL, Métropole de Lyon

Contact

sansabrisme@habiter.org



Veille sociale auprès des publics en habitats précaires, squats, bidonvilles et en situation de sans-abrisme sur la Métropole de Lyon

L'année 2023 en chiffres

48 permanences, 119 sorties sur site, 53 adresses visitées dont **20** à Villeurbanne

190 nouveaux contacts, 300 ménages reçus (permanences fixes) dont **81** étant domiciliés et/ou dormant à Villeurbanne

53 accès à une solution de logement ou d'hébergement : 17% des situations

123 diagnostics MVS ont été réalisés lors des permanences d'accès aux droits fixes et mobiles

Les actions menées

- Permanences dédiées fixes et visites régulières des sites d'habitat précaire sur le territoire de la Métropole de Lyon
- Veille sociale spécifique sur le territoire de la ville de Villeurbanne en partenariat avec l'équipe dédiée du CCAS
- Accompagnement des publics vers les dispositifs de droit commun et notamment vers les services sociaux de secteur en partenariat avec la maraude mixte Métropole, ainsi que le CCAS de Lyon et Villeurbanne
- Action de médiation et d'information auprès des initiatives citoyennes liées au sans-abrisme (collectifs) (partenariat Fondation Abbé Pierre)
- Soutien en droit auprès des habitants de terrain dans le cadre des procédures d'expulsion (partenariat Fondation Abbé Pierre)

Le travail conduit auprès des personnes

- Une information généraliste sur les circuits d'accès et le droit au logement et à l'hébergement
- Accompagnement dans les démarches d'accès au logement et/ou à l'hébergement
- Un travail d'information et d'accompagnement spécifique articulant droit au logement et droit des étrangers à destination des publics extracommunautaires implantés à Vaulx-en-Velin et Vénissieux
- Médiation et liens avec les partenaires de droit commun sur les problématiques connexes au logement (Maison de la Métropole, CAF, etc.)

Perspectives et enjeux

Réflexions et accompagnement des occupant.e.s et des collectivités au maintien dans les lieux de vie quand le bâti le permet, en attendant l'accès à des dispositifs de droit commun

Mise en place d'une équipe pluridisciplinaire et inter-acteurs portant une action renforcée sur des sites d'habitat précaire ciblés dans le cadre du Pacte des solidarités (DDETS et Métropole de Lyon)

Détection des problématiques émergentes à travers l'observation de terrain (effets de la loi du 27/07/2023 visant à protéger les logements contre l'occupation illicite ; phénomène de Traite des êtres humains sur les lieux d'habitat précaire etc.).



Financement

Fondation Abbée Pierre, Eau du Grand Lyon

Partenariat

MVS, CCAS, avocats, collectifs de soutien aux personnes sans-abris, DRJSCS, associations d'accès aux droits fondamentaux et à l'emploi, PASS SJSL, DIHAL

Contact

sansabrisme@habiter.org

>> Veille technique en réduction des risques Fin de mission de coordination du plan de Résorption des Bidonvilles dans le Rhône

Le plan de résorption des bidonvilles

Depuis 2021, l'Alpil était financé par la DDETS du Rhône pour la coordination du plan de résorption des bidonvilles. L'Alpil a arrêté cette mission au 1er avril 2023.

L'Alpil poursuit cependant sa participation dans les instances suivantes :

- >> Réunions de coordination opérationnelles avec la DDETS
- >> Réunions de coordination opérationnelles et partage d'informations sur les situations avec les partenaires de terrain
- >> Réunion de coordination en anticipation des expulsions, avec la MVS et la DDETS pour travailler aux orientations vers le parc d'hébergement ou de logement social
- >> Participation aux réunions du Réseau Habitat Précaire (regroupement d'acteurs intervenants en squats et bidonvilles sur la Métropole de Lyon).

Développement de la réduction des risques

- Réalisation de devis en vue d'interventions techniques en réduction des risques en squat, construction d'une méthodologie d'intervention
- Analyse des problématiques assurantielles posées par l'intervention technique en squat, recherche de solutions

- Mise en place d'une coordination inter acteurs (associatifs et institutionnels) autour des interventions techniques en squat, dans un but de partage de connaissances et de construction d'une doctrine commune
- Capitalisation du partenariat institutionnel créé dans le cadre de la lutte contre l'habitat indigne (péril, sécurité, etc.) et application sur les situations d'habitat précaire.
- Systématisation de l'approche partenariale des sites avec double entrée accès aux droits et réduction des risques

Perspectives et enjeux

Coordination à la réalisation de travaux sur des lieux de vie en habitat précaire

Poursuite d'une action de médiation technique avec les acteurs publics pour l'amélioration des conditions de vie des personnes dans une optique de réduction des risques

Poursuite du travail de recherche sur les responsabilités assurantielles en cas de travaux sur des sites d'habitat précaire, et les façons de les minimiser

LES PROJETS "LOGEMENT D'ABORD"



Financement

Métropole de Lyon, Etat, Caisse d'Allocations Familiales

Partenariat

Métropole de Lyon, DDETS, CCAS, MDM, Caisse d'Allocations Familiales

Contact

marion.cochard@habiter.org

agnes.pautrat@habiter.org

simon.serieye@habiter.org

>> Pour une approche globale du traitement du sans-abrisme axée sur le relogement des familles sans abris pouvant accéder à l'emploi

L'année 2023 en chiffres

14 logements gérés

15 ménages accompagnés (soit 54 personnes)

2 ménages relogés en logement social via le dispositif des ACIA-MVS

12 ménages ont au moins un membre dans l'emploi

7 ménages ont payé au moins 3 mois de loyer en 2023

Le projet

Le projet de l'Alpil vise à inverser le modèle prédominant en proposant à des familles en habitat précaire sur la Métropole de Lyon, sans ressources mais ayant un droit au travail, d'accéder directement au logement ordinaire sans passer par les dispositifs d'hébergement existant.

Ce projet propose un accès à un logement gratuit (au démarrage), pour permettre l'accès à l'emploi et à l'ensemble des démarches d'accès aux droits pour permettre aux familles de devenir autonomes et d'accéder à un logement de droit commun.

Les actions menées

- Accompagnement des familles dans leur accès au logement, à l'emploi et dans l'ensemble des démarches d'accès aux droits en lien avec les partenaires de l'action sociale.
- Embauche d'un salarié sur la gestion technique des logements.
- Création d'un outil de suivi des ménages et des logements pour lier gestion locative adaptée et accompagnement social

- Travail juridique sur les formes de conventionnement avec les propriétaires pour assurer un cadre plus sécurisant pour l'Alpil et in fine les sous-locataires.
- Travail sur les conventions d'occupation temporaire signée avec les familles.
- Travail conduit sur l'accès à la culture avec le soutien d'une stagiaire : qualification des envies, sorties cinéma, musée et patinoire.

Perspectives et enjeux

Liés aux logements

- >> Mobilisation de logements à prévoir pour remplacer ceux qui devront être rendus en juin 2025
- >> Augmentation du parc de logements : objectif de mobiliser trois logements supplémentaires pour atteindre un parc de 16 logements.

Liés aux financements

- >> Sécurisation des financements
- >> Réflexion à mener sur les financements des fluides
- >> Travail en cours sur la sensibilisation aux économies d'énergie et sur la répartition et régularisation des charges

Liés au partenariat

- >> Développer le partenariat autour des accompagnements (emploi, protection de l'enfance etc.)
- >> Participation à des instances partenariales pour développer une meilleure inter-connaissance des projets sur le territoire
- >> Contribuer à l'évolution du droit commun en matière de politique du « Logement d'Abord ».



Financement

Métropole de Lyon, Etat, Caisse d'Allocations Familiales

Partenariat

Métropole de Lyon, DDETS, CCAS, MDM, Caisse d'Allocations Familiales

Contact

dalila.boukacem@habiter.org
coralie.roze@habiter.org

>> Pour une approche préventive, globale et décroisée en matière de prévention des expulsions locatives dans le parc privé

L'année 2023 en chiffres

29 ménages accompagnés en 2023 dont **11** nouveaux ménages.

Une majorité de **personnes isolées** (16/29) ou **familles monoparentales** (7/29)

Des ressources faibles et précaires : la moitié des ménages perçoivent soit un salaire précaire soit du chômage (16/29). Pour la quasi majorité des autres, les ressources relèvent de la retraite, d'une invalidité, du RSA.

Un taux d'effort (hors fluides) **conséquent** : Près d'un **1/3** des ménages a un taux d'effort compris entre 40 et 50%. Près de **la moitié** des ménages a un taux d'effort supérieur à 50% (15/29).

En 2023, **10** ménages ont bénéficié d'une aide à la quittance : les ménages ont été soutenus en moyenne à hauteur de 1200 euros sur une période de 3 mois pour la majorité d'entre eux.

La nécessité d'un relogement plus adapté : la quasi majorité des ménages nécessite un relogement plus adapté à leurs ressources. 2 ménages peuvent prétendre à un maintien par une amélioration de leur situation financière.

Parmi les **27** ménages autres ménages en fil active en 2023, **3** ménages ont pu être relogés. **19** ménages sont en attente de relogement dont 13 qui ont instruit un recours Dalo, proportion toujours en hausse au regard des années précédentes et qui témoigne du rallongement des délais de relogement par le droit commun.

Objectif

Prévenir les situations qui présentent un risque d'impayés, de procédure d'expulsion locative en raison d'un logement trop cher dans le parc privé ; situations pour lesquelles les dispositifs de droit commun n'offrent pas ou peu de réponses adaptées.

Les actions menées

- Repérage de ménages, élaboration et suivi d'un plan d'action et accompagnement pour un maintien dans le logement (éventuellement étayé par une aide à la quittance ou un bail maintien) en parallèle de démarches pour un relogement plus adapté. Travail de médiation avec les propriétaires dans la définition du plan d'action.
- Repérages de situations par d'autres acteurs que ceux du champ du logement et intervenant auprès de personnes moins enclines à solliciter un soutien via le droit commun (ex. Espace Emploi, Convergences...)
- Travail d'articulation avec les dispositifs existants et spécifiques : Action Logement, CAF, FSL...
- A partir du taux d'effort et du reste à vivre dans une approche globale de la situation des personnes, l'aide à la quittance est déterminée (en commission interne) dans son montant et sa durée dans une limite de 1500-2000 euros.
- Convention tri partite entre le ménage, le bailleur et l'Alpil en sachant que si c'est bien le ménage qui est destinataire de l'aide à la quittance, cette dernière est versée au bailleur.

Perspectives et enjeux

Contribuer à l'évolution du droit commun notamment dans la redéfinition du règlement intérieur du FSL.

Dans ce sens, un bilan a été produit pour nourrir la réflexion dans le cadre de ce nouveau règlement intérieur à venir.

MISSION DE PRÉVENTION DES EXPULSIONS LOCATIVES



Financement

Etat (DDETS), Métropole de Lyon : animation et coordination ;
CDAD du Rhône : rémunération des avocats
CAF du Rhône : mise à disposition des travailleurs sociaux et accès par une ligne directe au service prestations

Partenariat

Barreau de Lyon, Barreau de Villefranche sur Saône, CAF du Rhône, Métropole de Lyon

Contact

coralie.roze@habiter.org
dalila.boukacem@habiter.org
jeanne.mazloum@habiter.org

>> Dispositif APPEL

L'année 2023 en chiffres

533 consultations, au cours de **96** permanences, dispensées dans les 3 Tribunaux du département : TJ de Lyon, Tribunal de proximité de Villeurbanne, TJ de Villefranche sur Saône.

84% de locataires dont **51%** dans le parc privé et **49%** dans le parc public.

64% de situations d'impayés, **18%** viennent pour une problématique de congé vente ou reprise.

38% de personnes isolées, **26%** de familles monoparentales et **27%** de couples avec enfants.

37% de salariés, et 18% de ressources principales constituées du RSA, 11% de retraite.

63% des ménages consultent en amont de l'assignation.

Les actions menées

Renforcer les passerelles entre les acteurs de la justice et de l'intervention sociale dans un objectif de prévention.

La Permanence APPEL est un outil de mobilisation dans une **approche décroisée et globale** associant les magistrats, les associations d'insertion par le logement et les services sociaux :

- » Accueil **hebdomadaire** à Lyon et Villeurbanne, **mensuel** à Villefranche/Saône, de toute personne menacé d'expulsion locative ou craignant de l'être, du fait d'un impayé, d'un congé, d'un conflit locatif.
- » Accueil **sans rendez-vous et gratuit**, assuré conjointement par un avocat, un travailleur social de la CAF du Rhône ou de la Métropole de Lyon, un conseiller logement de l'ALPIL, du CLLAJ Lyon ou de l'AVDL, permettant un croisement de regards et de compétences sur chaque situation.

Le travail conduit auprès des personnes

» Un **accompagnement socio-juridique** des locataires du parc privé menacés d'expulsion qui consultent la permanence APPEL

L'ALPIL, L'AVDL et le CLLAJ Lyon ont été retenus dans le cadre d'un appel à projet FNAVDL afin de réaliser des accompagnements socio-juridiques auprès de locataires du parc privé rencontrés au cours des permanences APPEL sur l'ensemble du Département du Rhône ; locataires qui ne font pas l'objet d'un accompagnement par un travailleur social et dont la situation présente un cumul de difficultés avec un besoin d'accompagnement dans la mise en œuvre et l'articulation des démarches sociojuridiques. L'ALPIL coordonne le dispositif.

En 2023, **56 ménages** ont été accompagnés dont 27 nouveaux ménages. : **15 ont pu être relogés, 5 ont pu se maintenir dans leur logement.** 30 ménages sont encore accompagnés en 2024

Perspectives et enjeux

Création d'un groupe de travail avec les intervenants de la permanence APPEL, notamment les avocates, concernant **le suivi de la mise en œuvre de la loi Kasbarian-Berger** adoptée en 2023.

Poursuite de l'**expérimentation visant à renforcer la permanence APPEL de Villefranche** : création d'une permanence téléphonique les 1er et 3ème mardi du mois et d'une boîte mail dédiée ; destinée au public comme aux professionnels.

Réalisation d'une **étude sur les congés vente et reprise** sur la Métropole de Lyon, croisant devenir des locataires et des logements.



Financement

Métropole de Lyon, Etat

Partenariat

Métropole de Lyon, DDETS, CCAS, MDM, Caisse d'Allocations Familiales, Bailleurs sociaux

Contact

dalila.boukacem@habiter.org

>> Prévention des expulsions locatives dans une démarche d'aller-vers

L'année 2023 en chiffres

Participation aux sous-commissions CCAPEX de Lyon 7/8, Lyon 3/6

A partir de **7** diagnostics demandés dont 5 par sollicitation de la direction de l'habitat hors sous-commissions :

5 diagnostics ont été finalisés, **2** sont en cours

2 accompagnements ont été engagés (2 ASLL renforcées)

Cadre du projet

Dans le cadre du Plan Logement Hébergement d'Accompagnement et d'Inclusion des Habitants en Difficulté de la Métropole de Lyon (PLHAIHD 2023-2027) et de la CCAPEX du Rhône, ces diagnostics CCAPEX s'adressent aux ménages :

- concernés par une procédure d'expulsion à n'importe quel stade de la procédure,
- dont la situation émerge à l'ordre du jour de la sous-commission CCAPEX de Lyon 7/8,
- ou dont la situation est identifiée par un travailleur social de MDM(S),
- se trouvant sans lien ou en rupture de lien avec les services sociaux (MDM, CCAS, CAF notamment) et le bailleur,
- et/ou justifiant une situation qui présente des éléments de fragilité ou de vulnérabilité (personne âgée, vulnérable ou handicapée, famille monoparentale ou avec enfants en bas âge, bénéficiaires de minima sociaux...)

Le travail conduit auprès des personnes

Le diagnostic social « prévention des expulsions » vise principalement à :

- (Re)prendre contact avec le ménage, (r)établir une relation de confiance et susciter son adhésion,
- Faire un état des lieux de sa situation (mise à plat de la situation administrative et budgétaire, identification de la nature des difficultés rencontrées, liens avec d'éventuels autres référents ou entourage...),
- Sensibiliser le ménage sur les risques encourus, sur le déroulé et les implications de la procédure d'expulsion,
- Définir avec le ménage un plan d'action
- Définir avec le ménage l'accompagnement le plus adapté si nécessaire (ainsi que ses modalités),

Perspectives et enjeux

Participation aux Commissions Maintien dans le Logement de la ville de Lyon et Villeurbanne en qualité de technicien « Prévention des expulsions locatives » autour des situations et en s'appuyant sur l'expérience des sous-commissions CCAPEX et du dispositif APPEL.

Sur la Métropole de Lyon, les territoires qui concentrent le plus d'assignations sont Lyon 7, 8, 3, 9, Villeurbanne et Vénissieux. Par ailleurs, les territoires Villes de Lyon n'ont jamais fait l'objet de commissions impayés.

A partir de notre expertise en matière de prévention des expulsions, de notre participation aux sous-commissions CCAPEX Lyon 7/8 et Villeurbanne, nous proposons de participer au CML sur les territoires de Lyon 3/6, Lyon 5/9, Lyon 7/8, Villeurbanne et Vénissieux. Une participation ponctuelle aux CML des autres territoires peut être envisagée en fonction des besoins.

PROGRAMME D'INTÉRÊT GÉNÉRAL "HABITAT INDIGNE ET DÉGRADÉ" À LYON



Financement

Marché à bons de commande sous pilotage de la Métropole de Lyon

Partenariat

Métropole, Ville de Lyon, Agence Régionale de Santé, DDT, ANAH

Contact

pig_hid_lyon@habiter.org

Dispositif animé en association avec le bureau d'étude Urbanis

L'année 2023 en chiffres

28 immeubles suivis en liste active dont 12 immeubles (Lyon 3ème et Lyon 7ème) concernés par une DUP ORI (Opération de Restauration Immobilière)

18 immeubles en veille active

En 2023, l'équipe d'animation a rencontré, informé et conseillé **109 ménages** locataires, propriétaires occupants ou occupants sans droits ni titre de ces adresses en liste active et en veille active. Parmi eux, **42 ménages ont été accompagnés** dans leurs démarches de relogement, de maintien, ou de défense de leurs droits. **13 ménages ont été relogés** de manière pérenne.

8 ménages ont bénéficié d'un hébergement temporaire pris en charge par la Métropole dont **4** via un logement temporaire métropolitain et **4** via une prise en charge hôtelière.

Objectifs

Inciter à la réhabilitation d'immeubles indignes ou dégradés dans le but d'éradiquer l'habitat indigne

Permettre l'accès des ménages à des conditions de vie digne

Veiller au respect des droits des occupants

Lutter contre les pratiques de «marchands de sommeil» en lien avec les partenaires

Favoriser le maintien des propriétaires occupants en difficultés

Les actions menées

- Assurer une veille sur les adresses où des fragilités pourraient survenir
- Suivre l'évolution de l'occupation sociale des immeubles et repérer les situations de mal logement
- Accompagner les ménages occupants (propriétaires occupants, locataires ou occupants sans droit ni titre) en lien avec la stratégie conduite à l'échelle de l'adresse et dans le respect de leurs droits
- Restaurer les structures de gestion des immeubles (*Urbanis*)
- Accompagner des programmes de travaux (*Urbanis*)
- En 2023, une étude de bilans et perspectives a été menée sur le dispositif et les adresses suivies

La mobilisation du partenariat

L'équipe Alpil intervient sur le volet social et participe en lien avec Urbanis à la définition de stratégies d'actions coordonnées à l'échelle de l'immeuble.

La stratégie d'intervention se définit au cas par cas et propose une action simultanée sur le plan technique, financier, juridique, immobilier et social.

Les actions sont conduites au sein d'un large partenariat : partenaires œuvrant dans le champ de la lutte contre l'habitat indigne, partenaires sociaux, partenaires de l'offre de logement ou d'hébergement, partenaires techniques, partenaires du droit...

Perspectives et enjeux

Le marché du PIG Habitat Indigne de Lyon a été renouvelé en 2023 pour une durée de 5 ans.

PROGRAMME D'INTÉRÊT GÉNÉRAL MÉTROPOLITAIN DE LUTTE CONTRE L'HABITAT INDIGNE



Financement

Programme d'intérêt général piloté par la Métropole de Lyon avec contractualisation avec l'Anah (délibération convention juin 2024)

Partenariat

Les communes de la Métropole, La CAF du Rhône, la DDT, l'ARS, la Métropole, l'Anah.

Contact

dmlhi@habiter.org

Dispositif animé en association avec le bureau d'étude Urbanis

Le dispositif a pris fin au cours de l'année 2023. Un nouveau marché a débuté en septembre 2023, avec une reconduction de l'équipe d'animation Alpil-Urbanis. Il s'inscrit dans la continuité des actions conduites dans le cadre du DMLHI avec une augmentation des objectifs de traitement des logements dans le diffus et un renforcement des interventions en faveur de la lutte contre les marchands de sommeil.

L'année 2023 en chiffres

Des situations réparties sur **37 communes** de la Métropole

270 logements diffus suivis en 2023 dont **96 nouveaux dossiers** signalés par les partenaires institutionnels.

18 adresses immobilières suivies hors secteurs Lyon et Villeurbanne (9 en liste active) représentant environ **145** logements.

Un peu plus de 110 logements en diffus, et 17 adresses immobilières ont été concernées par des **procédures administratives coercitives** (péril, sécurité, insalubrité, plomb).

240 ménages accompagnés dans le respect de leurs droits et dans leurs projets logement : 62 ménages relogés - 10 ménages maintenus dans un logement réhabilité - 15 ménages hébergés temporairement

31 logements remis aux normes

Objectifs

Assister les institutions partenaires dans leurs compétences propres en matière de lutte contre l'habitat indigne ou non décent.

Accompagner les ménages occupants dans l'accès à des conditions de logement digne et décent et dans le respect de leurs droits.

Appuyer les propriétaires dans la mise aux normes du logement et inciter à un projet de réhabilitation, intégrant la question de la performance énergétique et le maintien de la vocation sociale du bien.

Participer à la recomposition ou la création d'offre répondant à des besoins spécifiques.

Le travail conduit auprès des personnes

- Information en droit
- Actions de médiation et d'interface
- Accompagnement des actions en droit (démarches amiables, contentieux civil ou pénal) : droits liés au bail, droits liés à une procédure administrative, droit à un logement décent et respect des droits face à un propriétaire « marchand de sommeil ».
- Accompagnement dans les démarches permettant l'accès à des conditions de logement dignes via un appui au relogement ou au maintien après remise aux normes.

La mobilisation du partenariat

Interventions conduites au sein d'un large partenariat: partenaires œuvrant dans le champ de la lutte contre l'habitat indigne, partenaires sociaux, partenaires de l'offre de logement ou d'hébergement, partenaires techniques, partenaires du droit ...

Sensibilisation, formation des acteurs autour des questions d'habitat indigne ou non décent

Animation du partenariat et assistance à la maîtrise d'ouvrage autour des problématiques, enjeux et nouveaux leviers d'action en matière de lutte contre l'habitat indigne ou non décent.

Perspectives et enjeux

Renforcement des outils de repérage et de lutte contre les marchands de sommeil

Articulation avec les nouveaux outils et dispositifs mis en place dans la Métropole : Histologe, Pig Oullins, futures Opah dont Opah Copropriétés dégradées

Veilles législatives et poursuite du travail mené suite à la parution du décret habitat et de la loi Habitat dégradé

COPROPRIÉTÉ SAINT-ANDRÉ

Repérage et accompagnement social de propriétaires en difficulté financière dans le cadre d'un Plan de Sauvegarde, en cotraitance avec Urbanis



Financement

Métropole (AMO pour la mise en œuvre du Plan de sauvegarde de la copropriété Saint-André à Villeurbanne)

Partenariat

Mission réalisée en cotraitance avec Urbanis, en partenariat avec la Métropole (DHL, MDM) et le GIE La Ville Autrement

Contact

saintandre@habiter.org

L'année 2023 en chiffres

42 ménages ont été contactés (courrier, contact téléphonique et mail ou visite à domicile)

Un lien a été établi avec **25** d'entre eux.

3 ont bénéficiés d'un suivi social renforcé (mesures ASLL) et **22** avec qui nous gardons des liens ponctuels et une vigilance.

14/42 ménages ont soldé leur dette dans l'année.

Cadre du projet et objectif de l'action

Depuis janvier 2019, intervention en cotraitance avec le cabinet d'étude Urbanis dans le cadre de l'appel à maîtrise d'ouvrage pour la mise en œuvre du Plan de sauvegarde de la copropriété Saint-André. Ce marché a été renouvelé en 2023 pour une durée de 5 ans

» Une copropriété de **644** logements, où résident en majorité des propriétaires occupants. Parmi eux (selon les plafonds d'éligibilité de l'ANAH), **45%** de propriétaires occupants très modestes, et **32%** modestes.

» L'Alpil, en lien avec Urbanis, assure une **mission de repérage et d'accompagnement social des propriétaires en difficulté financière**. L'objectif de l'intervention est de prévenir une déstabilisation financière ou une aggravation des impayés de charge de copropriété.

Le travail conduit auprès des personnes

Les ménages qui présentent une dette de copropriété sont contactés d'abord par courrier, téléphone ou mail puis via une ou plusieurs visites à domicile.

Les actions menées avec ces ménages sont de différents ordres :

- Explication et information sur le fonctionnement de la copropriété

- Médiation avec le syndic de copropriété et les huissiers
- Analyse budgétaire et plan d'apurement
- Détection de droits sociaux non-ouverts
- Mobilisation d'aides financières (FSL, retraite complémentaire...)
- Mise ou remise en lien avec les services sociaux de secteur
- Elaboration d'une stratégie de relogement ...
- Expérimentation du portage.

Une démarche d'aller-vers un public souvent en non demande et en non recours.

23% des ménages sollicités ne donnent pas suite à nos sollicitations ou nous formulent clairement leur refus d'être accompagnés.

» Des personnes peu disponibles, qui cumulent plusieurs emplois et débordées par des problèmes multiples (ex : surreprésentation d'autoentrepreneurs)

Perspectives et enjeux

Accompagnement des ménages dans la mise en place de procédures totalement dématérialisées de la régie Foncia (nouvel acquéreur) et sensibilisation aux différentes phases des procédures contentieuses (frais imputés, mise à l'huissier...)

Mise en place de commission avec le service social de secteur afin de mieux identifier et accompagner les ménages en difficulté et coordonner nos actions respectives.

Veille auprès des ménages dont les difficultés financières sont irrémédiables ou imminentes en lien avec la nouvelle phase de travaux, pouvant bénéficier du portage en lien avec le bailleur CDC Habitat.

ACCOMPAGNEMENT AU RECOURS EN DROIT : LE DROIT AU LOGEMENT OPPOSABLE



Financement

Fondation Abbé Pierre (Action de la Maison de l'Habitat)

Partenariat

Acteurs de l'action sociale, de l'habitat et du logement ou de l'hébergement, du droit et de la justice, acteurs associatifs, services de l'Etat et des collectivités

Contact

coralie.roze@habiter.org
clementine.mimault@habiter.org

L'année 2023 en chiffres

393 ménages accompagnés dans la formation d'un recours devant la commission de médiation

» **214** recours DALO logement

» **179** recours DALO hébergement

102 requérants reconnus prioritaires DALO accompagnés dans le dépôt d'un recours en injonction devant le Tribunal Administratif

Objectifs

L'accompagnement vers l'accès au droit se conduit avec le soutien de la Fondation Abbé Pierre et de la Métropole dans un objectif de lutte contre le non recours.

Il s'agit d'informer sur le droit et ses modalités de mise en œuvre, d'aider au choix d'une stratégie pertinente, de soutenir concrètement les personnes dans la formation de leur recours et tout au long de la procédure amiable ou contentieuse, jusqu'au relogement.

Nous sommes régulièrement en lien avec le secrétariat de la COMED pour soutenir les requérants dans l'actualisation de leur recours.

L'expertise de l'Alpil est aussi une ressource pour les partenaires qui accompagnent des requérants ou orientent les personnes pour la formation de leur recours amiable ou contentieux.

L'Alpil met à disposition de la commission de médiation DALO une salariée, qui est membre nommée (Collège 4 – *représentants des associations de locataires et des associations agréées dont l'un des objets est l'insertion et le logement des personnes défavorisées œuvrant dans le département*).

Les actions menées

En début d'année 2023, nous avons constaté le rejet de nombreux recours aux motifs que les requérants

faisaient l'objet d'une OQTF. Nous avons alerté l'ensemble des partenaires, notamment via une note juridique précise, sur notre inquiétude de voir remise en cause l'inconditionnalité de l'hébergement. L'inquiétude reste particulièrement forte au début de l'année 2024.

Les demandes de justificatifs de la part du secrétariat de la COMED se sont multipliées, augmentant le nombre de rejets de recours dits « irrecevables sur liste » sans que ces derniers ne soient étudiés en commission car incomplets.

Face à ces pratiques, les sollicitations des partenaires auprès de l'Alpil continuent à augmenter (légalité des documents et informations demandées, engagement de recours gracieux et/ou contentieux suite aux rejets...).

Les délais de proposition pour les ménages reconnus prioritaires (6 mois pour un logement, 3 mois pour un logement d'insertion, 6 semaines pour un hébergement) sont de plus en plus fréquemment dépassés, rendant nécessaire l'accompagnement des requérants dans le dépôt d'un recours injonction devant le Tribunal Administratif.

Perspectives et enjeux

Face à l'accroissement des délais de proposition de relogement des ménages prioritaires DALO / DAHO : suivi des recours injonction accompagnés par l'Alpil et réflexion avec des avocates sur la question du recours indemnitaire.

Maintien d'une veille sur l'évolution des pratiques de la commission de médiation (justificatifs demandés, délais appliqués, décisions prises par la commission, informations transmises aux requérants ...). Accompagnement des ménages dans la constitution de recours en excès de pouvoir au TA lorsque cela semble nécessaire.

FONCTION ACCÈS AUX DROITS

Renforcement des moyens en droit



Financement

Fondation Abbé Pierre,
CCAS de Villeurbanne

Contact

clementine.mimault@habiter.org

L'année 2023 a été très dense juridiquement. Un conséquent travail de veille, d'analyse et de transmission a été conduit auprès de l'équipe de l'alpil et des partenaires extérieurs. L'alpil a été particulièrement en lien avec ses partenaires locaux et nationaux suite à ces évolutions législatives et réglementaires.

Objectif

Renforcer les moyens en droit de l'équipe Alpil et des acteurs locaux et nationaux

Les actions menées

⇒ Auprès de l'équipe Alpil

- Veille juridique : Loi « anti-squat » du 27 juillet 2023 », le décret « Habitat » du 29 juillet 2023, le projet de loi « immigration » du 26 janvier 2024.
- Formations internes et flash juridiques : Procédure contentieuse du référé liberté, rapports locatifs et couples séparés, transfert de bail, regroupement et réunification familiale, nouvelles attestations préfectorales, révision de loyer.
- Réponses en droit aux sollicitations des salariées de l'alpil : procédures contentieuses, recours indemnitaires, droit des étrangers, rapports locatifs, etc.

⇒ Auprès des acteurs locaux et nationaux

- Formations
 - » Rapports locatifs et couples / Obligations propriétaire et locataire : CCAS de Villeurbanne, FNDSA, FAPIL,
 - » Procédures d'expulsion et d'évacuation de squat : CCAS de Villeurbanne, Réseau habitat précaire
 - » Accès au logement social : UDCCAS, FAPIL, Acteurs de la MVS
 - » Lutte contre l'habitat indigne : UDCCAS

Les juristes ont été formées pendant 2,5 jours sur l'animation de formation par l'Institut Transitions.

- Réponses en droit à **200** sollicitations de partenaires par mail et téléphone (MDMS, CCAS, associations, et autres travailleurs sociaux) sur l'ensemble des thématiques évoquées.

Outils développés

- Notes juridiques : DALO et requérant sous OQTF, Loi « anti-squat » du 27 juillet 2023 », le décret « Habitat » du 29 juillet 2023, le référé liberté,
- Actualisation des supports : rapports locatifs et les couples, droit des étrangers,
- Vidéos d'accès aux droits en accès gratuit :
 - » L'accès au logement social
 - » Les congés locatifs
 - » Le loyer et les charges

NOTRE TRAVAIL AU SEIN DES RÉSEAUX & CONTRIBUTION AUX INSTANCES



Contact
alpil@habiter.org

L'Alpil s'investit toujours fortement dans les réseaux à toutes les échelles territoriales, Ainsi, l'association suscite, contribue et porte une parole collective dans les différentes instances pour faire vivre et évoluer les dispositifs et le droit qui les encadrent au bénéfice des ménages en difficultés de logement.

Objectifs

Inscrire l'expertise et l'expérience de l'association, acquise par ses pratiques de terrain, dans les travaux conduits par les réseaux associatifs ou les instances institutionnelles.

Se ressourcer par les échanges sur les pratiques et les réflexions communes sur des thématiques nouvelles ou d'autres territoires.

Participer à l'évolution du droit au logement sur le territoire.

Les actions menées

⇒ Sur le Département ou la Métropole

En tant qu'Alpil :

- Participation aux CML de Lyon 7 et Lyon 8
- Participation aux CSTL des 9 arrondissements de Lyon
- Participation aux commissions du PLAID : urgence sociale, accompagnement social, accès aux droits, besoin des habitants, mobilisation de l'offre et transformation de l'hébergement
- Membre du Conseil d'Administration du Collectif Logement Rhône
- Membre du Pôle Départemental de Lutte contre l'Habitat Indigne (PDLHI)
- Membre de l'Instance des opérateurs de la MVS et Participation aux groupes de travail de la MVS
- Membre de la Commission de Médiation DALO
- Membre du CDAD du Rhône
- Membre du conseil d'administration de l'ADMIL

- Participation aux groupes de travail de la Métropole sur l'encadrement des loyers.

En représentation du Collectif Logement Rhône au sein de :

- La CCAPEX (Commission de Coordination des Actions de Prévention des Expulsions) et ses groupes de travail
- l'IPHS (Instance du Protocole de l'Habitat Spécifique),
- La Conférence Intercommunale du Logement de la Métropole de Lyon
- La Commission Locale d'Amélioration de l'Habitat de la Métropole
- Comité exécutif du PLAID
- Comité de suivi de la CIA et de l'ACIA Métropolitain

⇒ A l'échelon régional

Au sein de la Fapil Auvergne Rhône Alpes :

- Membre du Conseil d'Administration et participation aux travaux et menés par la fédération à l'échelon régional

⇒ Au plan national

- Avec les partenaires associatifs de la Fondation Abbé Pierre, implication dans le groupe de travail Accompagnement en droit lié à l'habitat (ADLH)
- Participation aux travaux de Romeurope
- Membre du conseil d'administration de l'association DALO

Au sein de la Fapil :

- Vice-Présidence et implication dans les groupes de travail sur l'accompagnement la sous location
- Représentation FAPIL au sein du Haut Comité pour le Droit au Logement. Co-présidence du groupe de travail « Accès aux droits » et participation au groupe « offre »
- Représentation FAPIL au sein du Comité d'orientation du SNE

L'ALPIL EN PRATIQUE

Services et Modalités d'accueil du public

⇒ Premier contact sur nos permanences à la Maison de l'Habitat, Lyon 7^e

La Maison de l'Habitat est un espace ouvert à toute personne de plus de 30 ans en difficulté de logement ainsi qu'aux professionnel·les du logement ou de l'action social.

Physique *sans rendez-vous*
Mercredi & Jeudi - 9h > 11h
281 rue de Créqui, 69007 Lyon

- » Information, conseil et orientation
- » Soutien à l'accès aux droits liés à l'habitat
- » Aide à la réalisation des démarches
- » Rapprochement vers les services de droit commun
- » Accompagnement socio-juridique
- » Travail en partenariat avec les acteur·ices de l'action sociale et du logement

Téléphonique
Mardi - 16h > 18h
Mercredi & Jeudi - 9h > 11h
04 37 70 67 47

⇒ Les Permanences APPEL, Action de prévention des expulsions locatives

- » J'ai des difficultés pour payer mon loyer
- » Je suis assigné·e au tribunal par mon propriétaire
- » J'ai des problèmes dans mon logement
- » Je suis en conflit avec mon ou ma propriétaire ou ma régie
- » J'ai reçu un congé...

Tribunal de Villefranche

- 2^{ème} mardi du mois
9h30 > 11h30 *sans rendez-vous*
350 boulevard Gambetta, 69400 Villefranche-sur-saône

& Réservée aux habitants et professionnels du Rhône (hors métropole) :

- 1^{er} et 3^{ème} mardi du mois
04 82 29 72 74
- Une adresse email dédiée : appelrhone@habiter.org

Tribunal de Villeurbanne

Jeudi
9h30 > 11h30

sans rendez-vous

3 rue du docteur fleury pierre papillon,
69100 Villeurbanne

Tribunal de Lyon

Vendredi
9h30 > 11h30

sans rendez-vous

67 rue servient,
69003 Lyon

⇒ L'accueil à Croix Paquet, 26 rue des capucins, Lyon 1^{er}

Nous recevons **sur rendez-vous** les personnes déjà accompagnées par l'Alpil

Le secrétariat de l'Alpil **04 78 39 26 38** est ouvert :

- » le lundi de **14h à 17h**
- » le mardi, mercredi et jeudi de **9h à 12h | de 14h à 17h**
- » le vendredi de **9h à 12h**

Vous pouvez également nous contacter par mail : alpil@habiter.org

