

éducation parentalité inclusion handicap  
 insertion accompagnement  
 soutien protection autonomie socialisation  
 enfance éveil accueil prévention

**RAPPORT  
 D'ACTIVITÉ**  
 2021

# LE PÔLE ADMINISTRATION GÉNÉRALE

Aurélie Maurer, DRH  
Christian Zirgel, DAF

## ÉDITORIAL

Les rapports d'activités des services Administratifs et Financiers et des Ressources Humaines démontrent la capacité des équipes à garder le cap, tout en s'adaptant à la situation sanitaire, aux évolutions réglementaires, évolutions métiers et technologiques.

Au niveau Finances/comptabilité, l'exercice 2021 se traduit globalement par une bonne maîtrise des dépenses pour l'ensemble des activités. En effet, notre système d'information très fluide et réactif permet, dès le passage des factures dans la GED, la comptabilisation et cela même avant toutes validations de celles-ci par les chefs de service et les directeurs.

Les procédures qui ont été rédigées en 2021 (circuit des tâches, dépenses) viennent directement impacter la fluidité du système d'information. Une expérimentation de cartes bancaires dématérialisées, permettant le scannage des justificatifs et la transmission avec un smartphone dans le web pour un meilleur suivi et intégration dans la comptabilité, a été expérimentée par la maison Saint- Jean en fin d'année.

Au niveau paie, la mise en place de l'estimation

des Indemnités journalières maladie pour une optimisation et un suivi au plus près de groupe II a permis de gagner deux mois, voire trois, de suivi budgétaire de la masse salariale pour mieux appréhender les possibilités de remplacement dans chaque établissement et, par conséquent, d'assurer le taux d'encadrement des usagers.

Au niveau RH, Logistique-Restauration et Secrétariat, la participation à l'évaluation interne a permis de mettre en avant les points forts et les axes de travail pour les prochaines années. L'année 2021 a aussi été marquée par l'arrivée de nouveaux collaborateurs et la mise en place de nouveaux fonctionnements et rédaction de procédures.

Au niveau Sécurité et Patrimoine, 2021 fut une année riche en travaux et en exercices sécurité et vigipirate. Face à la situation sanitaire, le DUERP a été élargi de la fiche 18 relative au COVID.

Nous remercions l'ensemble des collaborateurs du Pôle pour leur implication et leur professionnalisme au quotidien qui permettent de mener à bien les missions qui nous sont confiées.

## SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

### Politique sociale

La politique sociale d'accompagnement des professionnels tout au long de leur parcours professionnel chez Résonance s'est poursuivie et ce malgré le contexte sanitaire. Les process d'embauche et d'intégration ont été formalisés. Le kit d'intégration a été créé et mis en place, un nouveau livret d'accueil salarié a été créé et les journées d'intégration se sont mises en place. Les plans de développement des compétences ont été construits au plus près des besoins du terrain.

Des cabinets extérieurs ont accompagné l'Association pour créer la charte managériale Résonance, avec la participation de l'ensemble des cadres hiérarchiques et la charte communication avec la participation de la Gouvernance et des cadres hiérarchiques.

Au-delà de la charte, l'accompagnement sur la

partie management s'est poursuivi, tant par des actions collectives qu'individuelles.

Un projet de dématérialisation des contrats de travail a démarré, toujours dans l'objectif de gagner en efficacité et sécurisation des process, tout en alliant modernisation et RSE.

Les commissions et groupes de travail se sont poursuivis tout au long de l'année sur différents thèmes, toujours dans une perspective de co-construction de Résonance avec les professionnels.

Un référent harcèlement sexuel et agissements sexistes a été désigné et la politique Handicap menée depuis plusieurs années s'est renforcée par la désignation d'un référent handicap et la signature d'un accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de Handicap.

## Dialogue social

Le dialogue social et les échanges avec les partenaires sociaux sont des enjeux importants au sein de l'Association.

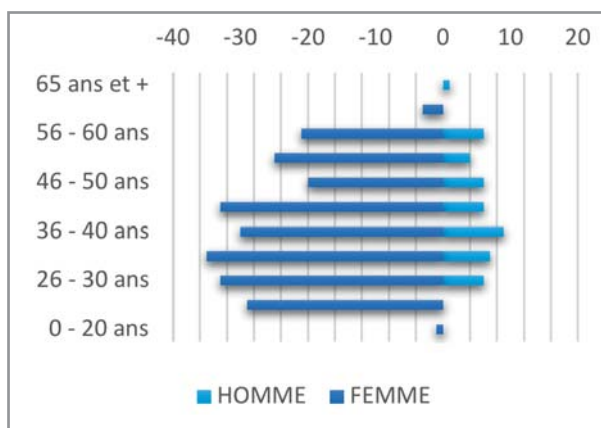
Le travail ensemble s'est poursuivi entre la Direction et les partenaires sociaux et l'année 2021 s'est conclue par la signature des accords NAO, droit d'expression, prime décentralisée, accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap et accord égalité Hommes Femmes.

## Formation

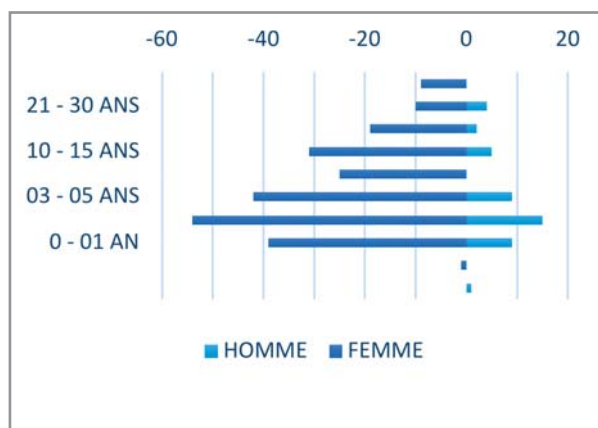
- Nombre de participants aux formations, hors groupe d'analyse des pratiques professionnelles : 206
- Nombre d'heures de formation, hors Gapp : 2 239
- Budget global pour l'Association :
  - Cotisations légales et conventionnelles (1,35 %) : 101 200€
  - Cotisation obligation d'investissement formation (0,65%) : 48 852€
  - Cotisation 1% CDD : 8 253€
  - Remboursement de l'OPCO : 59 632€
  - Montant des dépenses supplémentaires au titre de la formation : 22 546€

## Indicateurs RH

- Nombre de professionnels (effectifs réels) en CDI au 31.12.2021 : 262
- Nombre d'ETP au 31.12.2021 : 247
- Nombre de contrats temporaires sur l'année 2021 :
  - Contrats CDD remplacement et surcroit de travail : 941
  - Contrats intérim : 19 contrats actua pour 26 jours d'intervention ; 59 contrats appel médical pour 84 jours d'intervention
- Mouvement du personnel :
  - Embauche CDI : 55
  - Départs : 50 (dont 6 départs en retraites)
- Médailleurs du travail : 2
- Taux d'absentéisme global Résonance (arrêts maladie simple, arrêt AT/MP)
  - Au titre des arrêts maladie : 7%
  - Au titre des accidents du travail/maladie professionnelle : 0,34%
- Prévention des risques :
  - Taux de fréquence : 20,18
  - Taux de gravité : 0,91
- Répartition hommes femmes : 16% d'Hommes et 84% de Femmes



Pyramide des âges



Ancienneté dans l'Association

## Logistique

Au niveau de l'équipe logistique, le travail de formalisation des documents s'est poursuivi, au niveau de la préparation des biberons, des chariots ou encore des transports. La lingerie a intégré les algécos le temps des travaux, en vue d'intégrer de nouveaux locaux l'année prochaine.

## Accueil et secrétariat

L'année 2021 a été une année de consolidation du fonctionnement du service avec la mise en place d'une organisation formalisée entre les 3 postes du service et les 3 pôles gérés et la rédaction des procédures de fonctionnement.

## Pôle Petite Enfance

**La Pouponnière/MECS C. Binder et SEADR** Cet établissement est excédentaire de 35.248,03€, malgré les postes supplémentaires accordés par la CEA pour des situations particulières et les frais engendrés par les travaux de la cuisine et la lingerie, qui n'ont pas nécessité la reprise de provision autorisée par la CEA.

**La MAJPE « Pain d'Epices »** Cet établissement est excédentaire de 20.118,49€. Il s'est vu adjoindre un service supplémentaire au dernier trimestre l'AJPJE.

**Le LAEP « Bout d'ficelle »** Ce service est excédentaire de 65,49€, malgré la baisse d'activité pendant le confinement, les subventions ayant été maintenues à 100% par les autorités de tarification.

## Pôle Enfance

**La MECS Home Saint-Jean, SEADR et PEADRE** Cet établissement est excédentaire 10.090,93€.

La création de 2 places supplémentaires de PEADRE a été déployée budgétairement sur le dernier trimestre.

## Pôle Adolescence

**Le Foyer des Pavillons Saint-Jean et le SEADR** Cet établissement est déficitaire de 47.718,15€ du fait de postes supplémentaires accordés par la CEA pour des situations particulières.

**Le Foyer de la Maison Saint-Jean** Cet établissement est excédentaire 17.542,02€. La création d'une place supplémentaire de SEADR a été déployée budgétairement sur le dernier trimestre.

**Les JNA** Ce service est excédentaire de 36.894,99€, Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2020, cette activité est financée

sur la base d'un prix de journée à hauteur de 40 €. Ce service est passé de 24 places pour mineurs à 12 places de mineurs et 18 places de majeurs, financées sur la base d'un prix de journée à hauteur de 30€. Un conventionnement a été mis en place avec la CeA dans ce sens, pour acter ce mode de financement.

## Pôle Parentalité et Insertion

**Le Centre maternel C. Binder** Cet établissement est légèrement excédentaire, de 36.502,84€. Cet établissement s'est vu adjoindre le Centre Parental Expérimental Renforcé Diffus, de 24 places, au dernier trimestre, suite à l'appel à projet, auparavant 3 places étaient financées à l'acte.

**Le Portail** Cet établissement est déficitaire, de 3.003,19€, suite à la non réalisation de toutes les mesures ASLL, due au contexte sanitaire et au confinement.

## Pôle Handicap

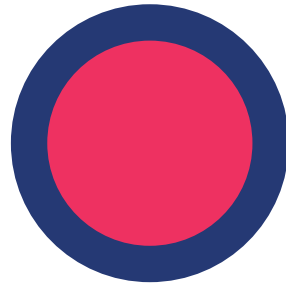
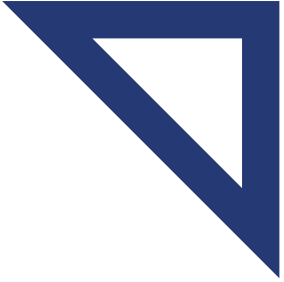
**L'EEAP C. Binder** Cet établissement est excédentaire de 20.647,82€, suite au maintien des financements ARS, malgré le confinement et la fermeture des établissements en semi-internat, dus au contexte sanitaire de 2021. L'association Résonance a signé en 2020 un CPOM avec l'ARS équilibré pour une durée de 5 ans.

## Pôle Accueils et Loisirs

**Le centre périscolaire l'Atelier du Château** étant arrivé en fin de conventionnement avec la Mairie d'Ingersheim en 2019, l'association Résonance a signé un nouveau conventionnement pour 4 ans à partir de 2020. Malgré le maintien des subventions de la CAF et de la mairie d'Ingersheim, cet établissement est déficitaire de 27.810,27€ suite à la baisse d'activité en raison du contexte sanitaire et de la baisse de facturation des Usagers.

## PROJETS ET PERSPECTIVES

- ◆ Réalisation du plan d'action du projet de service du siège
- ◆ Participation à l'élaboration du projet Associatif
- ◆ Perfectionnement du suivi budgétaire salarial poste par poste
- ◆ Mise en place d'un meilleur suivi du déclenchement de la prévoyance en validant un process fiable
- ◆ Mise en place d'un nouveau SIRH
- ◆ Mise en place de l'accord Handicap
- ◆ Réalisation de nouvelles restructurations des locaux associatifs



**Résonance**  
leur avenir, notre futur

Association Résonance  
10 chemin des Confins  
68124 LOGELBACH

[www.resonance.alsace](http://www.resonance.alsace)

