

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2022



Résonance
leur avenir, notre futur

LE PÔLE ADMINISTRATION GÉNÉRALE

Aurélie Maurer, DRH
Christian Zirgel, DAF

ÉDITORIAL

L'année 2022 fût dense comme les années précédentes et les équipes ont su poursuivre les objectifs, tout en s'adaptant à la situation sanitaire, aux évolutions réglementaires, évolutions métiers et technologiques.

Au niveau Finance/comptabilité, l'exercice 2022 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 2022 (circuit des tâches, dépenses) viennent directement impacter la fluidité du système d'information. Le déploiement des cartes bancaires dématérialisées, permettant la photographie des justificatifs et la transmission avec un smartphone dans le web pour un meilleur suivi et intégration dans la comptabilité, a été installé sur tous les établissements de Résonance 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.

La mise en place de la dématérialisation des contrats de travail en 2022 va permettre une meilleure gestion et absorption des flux.

Au niveau RH, Logistique-Restauration et Secrétariat, les services ont poursuivi leur stabilisation et un travail de rédaction des procédures a permis de structurer et sécuriser le fonctionnement. La présentation du nouveau projet associatif a donné les objectifs pour les années à venir.

Au niveau Sécurité et Patrimoine, 2022 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

Le nouveau projet de l'Association a donné lieu à la création de 3 COPIL, dont un est axé spécifiquement sur les Ressources Humaines. Composé de collaborateurs cadres et non cadres de l'ensemble des Pôles, le COPIL RH a pour mission de construire la feuille de route validée ensuite par le CODIR et de la mettre en œuvre sur une durée de trois ans. Les thèmes s'axeront autour de l'attractivité, du développement des compétences et de l'esprit Résonance. Ce projet contribuera à l'accompagnement des salariés et viendra s'imbriquer dans les dispositifs déjà existants.

Le parcours de formation Résonance intitulé « Des racines pour se réinventer » a été suivi par les managers au dernier semestre 2022. Le parcours pour les salariés a été travaillé par les managers et un cabinet extérieur spécialisé afin de concevoir une formation action au plus proche des besoins. Celui-ci sera déployé en 2023 par le biais de la formation interne et externe. Enfin deux projets ont démarré sur 2022 et se poursuivront sur 2023 : le déploiement de l'accord handicap et la mise en place d'un SIRH.

Dialogue social

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

Un avenant à l'accord d'harmonisation a été signé afin de prévoir le cumul et la pose de congés sur la même année.

Le travail ensemble s'est poursuivi entre la Direction Générale et les partenaires sociaux et l'année 2022 s'est conclue par la signature des accords NAO, droit d'expression, prime décentralisée et période pluri-hebdomadaire.

Logistique

L'équipe de la lingerie a intégré les nouveaux locaux en avril. La qualité de vie et des conditions de travail s'en trouve grandement améliorée, tout comme le respect de la démarche RABC. L'équipe a par ailleurs suivi une formation spécifiquement sur ce thème.

Les procédures « ménage » ont été rédigées pour une grande partie et ce travail se poursuivra sur l'année 2023. L'équipe poursuit au quotidien ses missions d'entretien des locaux, de préparation des biberons, des transports et de préparation des événements avec professionnalisme.

Accueil et secrétariat

L'organisation mise en place sur les trois pôles permet d'assurer une continuité de service, tout en assurant la spécificité de chaque poste. Le travail ensemble au sein de l'équipe et le professionnalisme permettent d'assurer l'ensemble des missions confiées.

Formation

- Nombre de participants aux formations, hors groupe d'analyse des pratiques professionnelles : 337
- Nombre d'heures de formation, hors GAPP : 4 011
- Budget global pour l'Association :

- Cotisations prévisionnelles légales et conventionnelles (1,35 %) : 102 349€
- Cotisation prévisionnelle obligation d'investissement formation (0,65%) : 49 279€
- Cotisation prévisionnelle 1% CDD : 7 581€
- Remboursement de l'OPCO : 46 127€
- Montant des dépenses supplémentaires au titre de la formation : 65 974€

Indicateurs RH

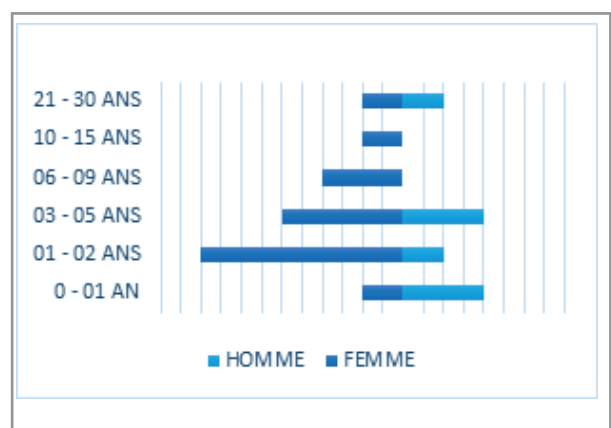
- Nombre de professionnels (effectifs réels) en CDI : 275
- Nombre d'ETP : 257
- Nombre de contrats temporaires sur l'année 2022 :
 - Contrats CDD remplacement et surcroît de travail : 1 459
 - Contrats intérim : 110
- Mouvement du personnel :
 - Embauche CDI : 53
 - Départs : 50
- Médailleurs du travail : 4
- Taux d'absentéisme global Résonance (arrêts maladie simple, arrêt AT/MP)
 - Au titre des arrêts maladie : 9%
 - Au titre des accidents du travail/maladie professionnelle : 1%
- Prévention des risques :
 - Taux de fréquence : 30,49
 - Taux de gravité : 1,74

Dans l'analyse des indicateurs 2022, il est important de souligner que la vague COVID importante en début 2022 a eu un impact sur l'augmentation du taux d'absentéisme. Au niveau de la prévention des risques, certains accidents du travail ont généré des absences longues ce qui a impacté le taux de gravité (14 accidents ont généré 799 jours d'absences). Ces éléments sont pris en compte dans le programme annuel de prévention 2023.

- Répartition hommes femmes :



Pyramide des âges



Ancienneté dans l'Association

SERVICE FINANCES PAR PÔLE

Pôle Petite Enfance

La Pouponnière/MECS C. Binder et SEADR Cet établissement, financé par la CeA, est excédentaire de 116.607,25€. Cet excédent provient essentiellement de la facturation hors département pour 101.141,42€.

La MAJPE « Pain d'Epices » Cet établissement, financé par la CeA, est excédentaire de 7.549,59€.

Le LAEP « Bout d'ficelle » Ce service, financé par la ville de Colmar et la CAF, est excédentaire de 2.074,55€.

Le LAEP « La cabane d'Orka » Ce nouveau service, financé par la CAC de Kaysersberg et la CAF, qui a démarré en septembre 2022 est excédentaire de 1.704,31€.

Pôle Enfance

La MECS Home Saint-Jean, le SEADR et PADR Cet établissement, financé par la CeA, est excédentaire 14.171,80€. La création de 2 places supplémentaires, pour dix mesures, de PAD Relais a été financé en année pleine en 2022.

Pôle Adolescence

Le Foyer des Pavillons Saint-Jean et le SEADR Cet établissement, financé par la CeA, est excédentaire de 14.726,25€.

Le Foyer de la Maison Saint-Jean et le SEADR Cet établissement, financé par la CeA, est excédentaire de 14.004,39€. La création d'une place supplémentaire, pour cinq mesures, de SEADR a été financé en année pleine en 2022.

Les JNA Ce service, financé par la CeA, est excédentaire de 17.788,82€, Depuis le 1er 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 et le CPERD Cet établissement, financé par la CeA, est excédentaire, de 6.328,60€. Cet établissement s'est vu adjoindre le Centre Parental Expérimental Renforcé Diffus de 24 places avec un financement en année pleine en 2022.

Le Portail Cet établissement, financé par la DDCSPP et la CeA, est excédentaire de 34.666,75€, essentiellement suite à la facturation hors département pour 17.810€.

Pôle Handicap

L'EEAP C. Binder Cet établissement, financé par l'ARS, est excédentaire de 24.791,17€, L'association Résonance a signé en 2020 un CPOM avec l'ARS pour une durée de 5 ans.

Pôle Accueil 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 de 2020 à 2023.

Cet établissement, financé par la ville d'Ingersheim et la CAF, est déficitaire de 22.831,95€ malgré l'activité.

PROJETS ET PERSPECTIVES

- ◆ Perfectionnement du suivi budgétaire salarial poste par poste
- ◆ Mise en place d'un meilleur suivi des IJSS.
- ◆ Mise en place d'un meilleur suivi du déclenchement de la prévoyance.
- ◆ Mise en place d'un nouveau SIRH
- ◆ Mise en place de l'accord Handicap
- ◆ Déploiement du parcours de formation Résonance pour l'ensemble des collaborateurs
- ◆ Pilotage du COPIL RH du projet associatif et des actions liées



Résonance
leur avenir, notre futur

10 chemin des Confins, 68124 Logelbach, France
Tél : 03 89 27 04 01
Email : info@resonance.alsace
www.resonance.alsace