



Rapport d'activité 2023



Résonance
leur avenir, notre futur

Pôle Administration Générale

ÉDITORIAL

Aurélie Maurer, DRH
Christian Zirgel, DAF

L'année 2023 fût très dense comme les années précédentes et les équipes ont su poursuivre les objectifs, tout en s'adaptant aux évolutions réglementaires, évolutions métiers et technologiques.

Au niveau Finance/comptabilité, l'exercice 2023 se traduit globalement par un déficit, malgré le suivi budgétaire régulier et optimisé par notre système d'information très fluide et réactif permettant, 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.

Le déploiement des cartes bancaires dématérialisées, sur tous les établissements, permet la collecte des justificatifs et la transmission

avec un smartphone dans le web pour un suivi et une intégration optimisés dans la comptabilité.

La mise en place de la dématérialisation des contrats de travail a permis d'absorber l'accroissement des flux des contrats en 2023.

Le service informatique a accompagné les établissements tout au long de l'année et plus particulièrement dans le transfert du logiciel des usagers.

Au niveau Sécurité et Patrimoine, 2023 a été une année particulièrement riche en travaux, suivis par les Directeurs.

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

Dans la poursuite des actions initiées en 2022, l'année 2023 fût riche en projets RH.

Le parcours de formation Résonance a été déployé pour l'ensemble des collaborateurs pour les modules 1 et 2, et le module 3 a débuté en septembre 2023 pour se poursuivre jusqu'au printemps 2024. Les cadres ont travaillé un programme sur mesure avec notre partenaire externe et tous les pôles se sont mobilisés afin de

permettre la mise en place de ces modules.

Dans le cadre de sa feuille de route, le COPIL RH a poursuivi ses actions au travers de réunions régulières avec la participation de tous les pôles.

Le déploiement du nouvel outil SIRH a débuté à l'automne et se poursuivra sur l'année 2024.

Cette année fût également une première dans la participation de l'Association aux forums de recrutement de la région. Nous étions présents au

salon emploi formation de Colmar, aux journées métiers de l'ESEIS et de Praxis ainsi qu'au Job and tongs de Colmar. Des occasions pour rencontrer des candidats, susciter des vocations et créer du lien en interne avec les professionnels mobilisés sur ces évènements.

La fin d'année fût rythmée par la mise en ligne de

Dialogue social

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

Les CSE se sont déroulés tout au long de l'année conformément au calendrier, dans un climat d'échanges constructifs.

Un travail autour de la mise à jour du DUERP et

Logistique

L'équipe poursuit au quotidien ses missions d'entretien des locaux, d'entretien du linge, de préparation des biberons, des transports et de préparation des évènements avec professionnalisme. Leur investissement quotidien permet de garantir l'hygiène et la propreté des locaux, pour les usagers et les professionnels. L'actualisation constante de l'organisation permet d'être au plus proche des besoins des services.

Formation

- **Nombre de participants aux formations, hors groupe d'analyse des pratiques professionnelles : 257**
- **Nombre d'heures de formation, hors Gapp et hors sécurité : 6 379**
- **Budget global pour l'Association :**
 - Cotisations prévisionnelles légales et conventionnelles (1,35 %) : 123 671€

notre nouvelle page RH sur le site internet intitulée « Travailler chez nous », par la semaine du handicap avec une sensibilisation des managers et une large communication interne afin de sensibiliser l'ensemble de nos professionnels, ainsi que par la journée du pull de Noël qui a été plébiscitée par l'ensemble des collaborateurs.

d'actions de prévention a eu lieu avec les élus en fin d'année.

L'année s'est terminée par l'organisation des élections professionnelles par le biais du vote électronique avec un taux de participation à plus de 66%.

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 changement de logiciel a permis de questionner les pratiques et de faire évoluer les fonctionnements.

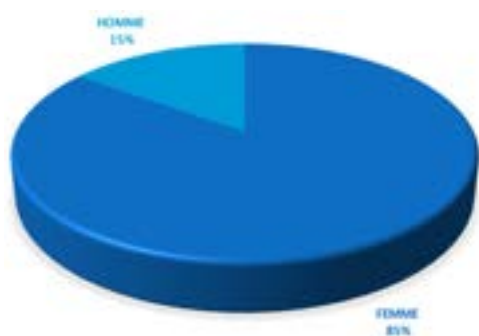
- Cotisations prévisionnelles obligation d'investissement formation (0,65%) : 53 709€
- Cotisation prévisionnelle 1% CDD : 10 405€
- Remboursement de l'OPCO : 61 447€
- Montant des dépenses supplémentaires au titre de la formation : 56 563

Indicateurs RH

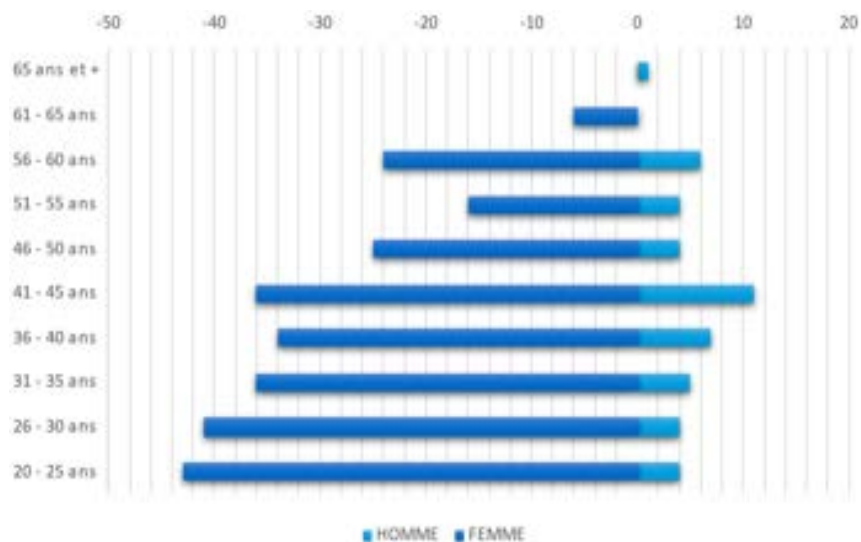
- **Nombre de professionnels (effectifs réels) : 286**
- **Nombre d'ETP : 265**
- **Nombre de contrats temporaires sur l'année 2023 :**
 - Contrats CDD remplacement : 1 531
 - Contrats intérim : 80
- **Mouvement du personnel :**
 - Embauche CDI : 75
 - Départs : 59
- **Médillés du travail : 6**
- **Taux 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 : 22,98
 - Taux de gravité : 3,34

Dans l'analyse des indicateurs 2023, il est important de souligner que certains accidents du travail ont généré des absences longues ce qui a impacté le taux de gravité (2 accidents ont généré 730 jours d'absences).

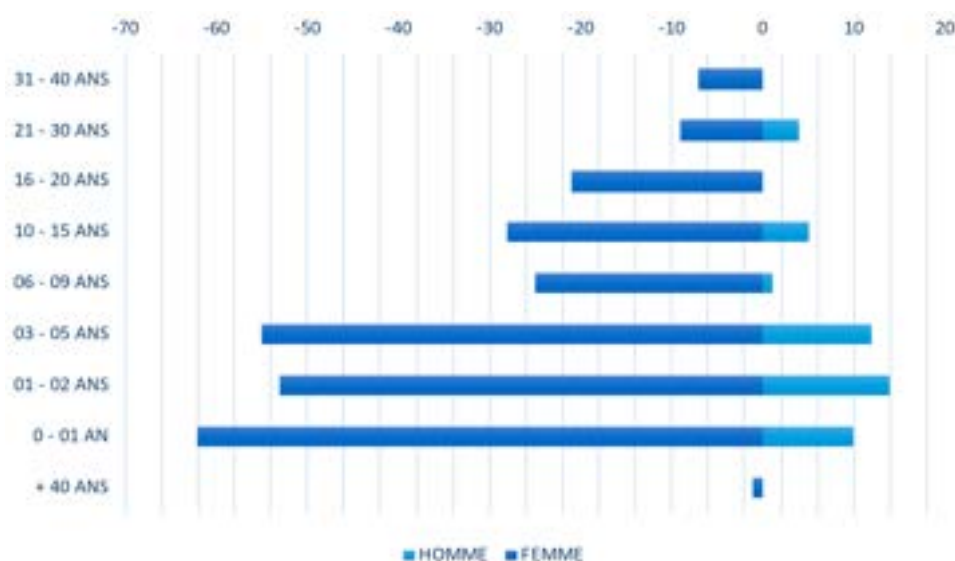
Répartition hommes femmes



Pyramide des âges



Ancienneté dans l'Association



SERVICE FINANCES CONSOLIDÉ

Les comptes consolidés Résonance

La consolidation des établissements affiche un déficit du résultat d'exploitation avant provisionnement de 122 807€. Nous pouvons constater que les dépassements du groupe III sont couverts par les recettes du groupe III. Le groupe deux affiche un dépassement de 155 556 € qui provient essentiellement des postes non financés. Ce groupe est également compensé par les recettes du groupe deux d'exploitation.

Les dépassements du groupe III proviennent essentiellement, du fait que le Home Saint-Jean à Mulhouse, ainsi que le site de Logelbach, n'ont pas pu bénéficier du bouclier tarifaire de l'énergie. Ces dépassements sont évalués aux alentours de 120 000 €.

Nous avons également constaté une provision de

l'ordre de 501 945 € pour couvrir les remplacements 2024 occasionnés par notre reconfiguration du mode de prise des congés sur 2024 et 2025 pour un peu plus de 50%, ainsi que divers contentieux, soldes de tout compte et inaptitudes.

Nous couvrons partiellement cette provision par la reprise de la provision qui avait été constatée en 2018 pour un montant de 351 915 € pour couvrir d'éventuels dépassements budgétaires dans le cadre du passage de la convention collective 66 à la 51.

Celle-ci n'ayant plus lieu d'être, le résultat administratif est de l'ordre de 310 391,87 €.

Nous prévoyons la couverture de ce déficit en ayant recourt à la provision de compensation des déficits prévue à cet effet.

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'une simplification de la paie des CDD multi-contrat ;
- Déploiement du SIRH ;
- Evolution du système des fiches de poste ;
- Poursuite du déploiement des actions RH (handicap, QVCT).



Résonance
leur avenir, notre futur

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