



Association Chrétienne de Coordination, d'Entraide et de Solidarité  
Siège social : 9 rue des Chaudronniers - 68100 MULHOUSE  
☎ 03 89 33 38 00 - ✉ 03 89 33 96 19 - 📧 [dg@acces68.fr](mailto:dg@acces68.fr) - [www.acces68.fr](http://www.acces68.fr)

# **Association ACCES**

## **Rapport d'activité 2018**

**ASSEMBLÉE GÉNÉRALE**

**DU 16 mai 2019**



## **En préambule**

*L'année 2018 a été chargée de projets, de quantité de travail, de difficultés à résoudre. Elle a commencé par le dramatique accident qui a coûté la vie au chef de service du dispositif d'accueil hivernal au Centre Hospitalier de Rouffach. Cet accident, outre toutes sortes d'enquêtes internes et externes, a été à l'origine d'un sentiment d'incompréhension qu'il a fallu accompagner.*

*Dès le début de l'année, nos propositions à deux appels à projet (50 places CPH et de 50 places HUDA) n'ont pas été acceptées.*

*Courant de l'année, le Pôle Action Jeunes et Habitat se structurait autour de l'accueil de Mineurs non accompagnés, non sans difficulté.*

*En cours d'année, plusieurs dossiers délicats organisationnels et de ressources humaines, ont fortement mobilisé la direction de l'Association.*

*Ce rapport rassemble les faits marquants de l'année passée, dont, je vous propose de faire le tour, en passant par les 4 Pôles de l'Association.*

*Je vous invite à découvrir en complément à ce rapport, les rapports d'activité des collègues directeurs et cadres. Vous y trouverez une mine d'informations qui reflète le travail des équipes et la vie quotidienne des personnes qui sont accueillies avec constance et professionnalisme.*

*Car c'est au travers de l'action de chaque salarié et bénévole d'ACCES que sa devise « un avenir possible » devient réalité.*

## ***L'ESSENTIEL DE L'ANNÉE***

2018, année dense, fut assortie de contraintes, en matière de gestion de ressources humaines, ainsi que d'ordre administratif. Le tout dans un contexte de limitation des moyens.

### **Pôle Accueil Insertion**

Prévu depuis plusieurs années, le Service de Stabilisation a rejoint à l'automne le CHRS Insertion, en sortant des locaux collectifs situés aux Chaudronniers. Cette fusion a libéré la chef de service de la Stabilisation qui glissa sur le dispositif logement accompagné, avec la mise en place d'un dispositif IML en partenariat avec d'autres associations mulhousiennes.

Tandis que l'équipe du CHRS Insertion s'est saisie du concept du Logement d'Abord, le CHRS Urgence a poursuivi l'accompagnement en diffus de 30 places dédiées en priorité aux femmes victimes, et terminé les travaux de sécurisation et de mise aux normes de la Maison du Pont.

Le SIAO a poursuivi ses missions principales, en s'appuyant sur la sous-traitance développée avec SURSO sur le volet de l'insertion, ajoutant en fin d'année les missions de coordination des maraudes hivernales, la gestion de l'abri de nuit dans une partie des locaux de l'ancien conservatoire de Mulhouse, ainsi qu'un dispositif de 34 places en diffus pour l'accueil prioritaire de femmes victimes.

### **Pôle Action Jeunes et Habitat**

2018 a été une année charnière. À la suite de la mise en place en 2017 d'un dispositif d'accueil de 48 Mineurs Non Accompagnés (MNA), il y a été rapidement rajouté des places d'accueil supplémentaires, les besoins des services du Conseil départemental étant exponentiels compte tenu du flux d'arrivées massives.

Tandis que l'ancien « HUDA Chaudronniers » quittait les lieux en début d'année pour rejoindre l'HUDA Tassigny, le service de Stabilisation quittait à l'automne les Chaudronniers pour rejoindre le CHRS Insertion, laissant des locaux disponibles à une nécessaire rénovation, en attendant de les réoccuper par des jeunes majeurs et des MNA. En fin d'année 2018, l'ensemble du site était disponible à la mise en place d'un accueil de MNA, assorti d'une nécessaire organisation qui reste à construire, et qui intègre le Chemida, le dispositif MNA 48 places, le dispositif MNA+, des jeunes majeurs, apprentis ou étudiants pour la plupart disposant d'un contrat jeunes majeurs.

En cette fin d'année encore, l'équipe attendait sa nouvelle chef de service, à la suite du départ à la retraite de l'ancien chef de service en poste depuis une vingtaine d'années, et du court passage d'un chef de service en période d'essai.

Une fois de plus, au 1<sup>er</sup> novembre, le directeur de ce pôle qui a repris la responsabilité de porter l'ouverture du Pavillon 20 au sein du Centre Hospitalier de Rouffach.

### **Pôle Projet Réfugié**

Sûrement se mettent en place en France les nouvelles règles d'accueil et d'accompagnement des demandeurs d'asile. Le cadre se rigidifie et ne facilite pas le travail des équipes des CADA et des HUDA, celle de Domasile.

L'équipe de l'HUDA Tassigny, regroupée autour de sa nouvelle chef de service, s'est organisée dans de nouveaux bureaux aménagés au rez-de-chaussée de l'immeuble rue

Tassigny, et a progressivement repris l'accompagnement des bénéficiaires de l'HUDA Chaudronniers.

Courant de l'été, ACCES s'est mobilisé pour répondre de façon collective à l'appel d'offre des missions des SPADA (Structure de Premier Accueil de Demandeurs d'Asile), avec les associations du Grand Est positionnées sur ce dispositif. Une convention de cotraitance, signée à cet effet, a permis d'accorder la réponse et de remporter le marché public pour la période 2019/21. Au passage, Domasile a abandonné sa dénomination au profit de celle de SPADA68.

S'est ajoutée aux missions de ce Pôle, une mission AVDL temporaire au financement garanti pour 1 an.

Pour le reste, les CADA (Munster, Victor HUGO et PREISS) ont accueilli et accompagné leurs bénéficiaires, en respectant leurs obligations d'évaluations externes.

### **Pôle Accompagnement vers l'Emploi**

Si 2017 a été l'année de fin d'activité du Chantier de Habsheim, 2018 a été une année de labeur, de prospection de nouveaux marchés, de tensions aussi avec certains clients. Néanmoins, le Chantier d'insertion termine l'année presque à l'équilibre.

Le CAVA, après une période d'adaptation, suite à sa complète relocalisation à Colmar, a trouvé son rythme de croisière, en regroupant principalement ses bénéficiaires sur des missions de sous-traitance au sein de l'atelier des Cotillons d'Alsace.

Suite à des tensions, il a été proposé et mis en place une mission d'accompagnement de l'équipe des encadrants et accompagnants socio-professionnels, en vue de favoriser une meilleure cohérence de travail. Ce travail de soutien se poursuivra en 2019.

### **Pôle Ressources**

Concernant la Direction générale, elle a proposé au CA d'ACCES de se dénommer Pôle Ressources, en cohérence avec l'ensemble des pôles qui se développent au sein d'ACCES. 2018 a vu se succéder à une cadence soutenue, dossiers économiques, administratifs, financiers, soucis dans le domaine des ressources humaines, dont le décès d'un salarié le 30 décembre 2017, enquêtes multiples, mises aux normes, appels à projets... Ainsi a pu être organisée l'externalisation des paies au 1<sup>er</sup> janvier 2019, anticipant sur les complexités croissantes en la matière, notamment celles du prélèvement à la source.

2018 une fois de plus n'a guère laissé d'interstices vacants permettant une prise de recul bien nécessaire, lorsque les dossiers s'accumulent et que chaque semaine livre son lot de soucis et de problèmes à résoudre. Pourtant, avec l'appui de toutes et tous, les dossiers sont traités, les comptes tenus ligne par ligne, les projets développés.

L'objectif principal du directeur général reste celui de travailler à la cohérence d'ensemble de l'association, de progresser autour des axes de mutualisation, d'anticiper les changements sociétaux pressentis pour en être acteur (Logement d'Abord par ex.), ou ceux au sein d'ACCES, tels le départ à la retraite annoncé de l'un ou l'autre de ses directeurs.

### **En conclusion**

Il est utile de rappeler en conclusion que l'ensemble des professionnels d'ACCES reste au service de la cause associative, celle que porte ACCES de rester fidèle à ses missions d'accompagnement et de les développer, afin de répondre aux besoins des personnes fragiles et de familles démunies, laissées pour compte sur les marges de la société.

## **POLE ACCUEILS-INSERTIONS : directeur Raymond KOHLER**

*Le CHRS Urgence - Passavant, Maison du Pont & extensions :*

L'équipe de la *Maison du Pont* s'est professionnalisée, l'équipe de jour étant essentiellement composée de moniteurs éducateurs. Les années se succèdent sans pour autant ne cessent par moment des regains de violence. Pourtant, l'établissement s'est doté de moyens de sécurisation nécessaires, en particulier concernant les abords ont été mis en œuvre et des ouvertures. De même, la mise en sécurisation et l'humanisation interne ont été achevés courant 2018.

Le nouveau coordinateur qui avait rejoint la maison à l'automne 2017, ayant choisi de quitter l'association, a été remplacé.

*Le Passavant* a poursuivi son programme d'entretien régulier des locaux communs et des appartements et studios, en collaboration avec les chantiers d'insertion d'ACCES. Quelques mouvements du personnel ont été observés cette année, dont une demande de congé parental. Dans le cadre de l'affinage de l'organisation interne du CHRS Urgence, une des salariées du Passavant a été chargée de la fonction de coordination.

Enfin, un dispositif hivernal fin 2017 de 30 places, fléchées pour l'accueil préférentiel de femmes victimes de violences, adossé au CHRS Urgence a été reconduit en 2018, sans toutefois devenir pérenne.

*Le CHRS Insertion* : L'année 2018 a été marquée par le rapprochement des équipes du CHRS et de la Stabilisation. Cette opération a entraîné la sortie de la Stabilisation de ses murs et a mobilisé les efforts de tous pour réussir cette fusion au quatrième trimestre de l'année. Ainsi le CHRS compte aujourd'hui 100 places, dont 10 places de Stabilisation.

A souligner encore les efforts de l'équipe et à sa tête la cheffe de service pour intégrer de nouvelles pratiques d'accompagnement social dans le cadre de la mise en œuvre de la démarche "*logement d'abord*".

En fin d'année, un nouveau dispositif d'*Intermédiation Locative* a pris forme, en partenariat avec d'autres associations du secteur, donnant à ce pôle une nouvelle corde à son arc. Les missions ASLL se sont poursuivies et ont porté leur fruit en matière d'aide utile et nécessaire aux personnes et familles qui sont orientées dans le dispositif ASLL.

*Le SIAO 115* : Comme de coutume, l'année 2018 a été marquée par une activité soutenue, des discussions nécessaires entre La DDCSPP, SURSO à qui la partie SIAO Insertion est sous-traitée, et ACCES, afin de clarifier les fonctions de chacun. La convention Trisannuelle signée entre l'État et ACCES fin 2017 se déroule, permettant au SIAO de poursuivre ses missions d'écoute, d'orientation et d'analyse de la demande de mise à l'abri.

Suite aux démarches de rebasage de l'organisation du travail, de l'augmentation des ETP et la revalorisation des salariés de l'équipe, par la reconnaissance de leur investissement en travail social, le climat social s'est globalement apaisé, pourtant taché en fin d'année d'une forte crispation entre 2 membres de l'équipe.

## **POLE ACTION JEUNES ET HABITAT : directeur Dan RUDY**

Le site du Chaudronnier s'est vidé en cours d'année des 2 services qu'il abritait, à savoir l'HUDA Chaudronniers, absorbé par l'HUDA Tassigny et le service de Stabilisation, absorbé par le CHRS Insertion.

Aujourd'hui, le bâtiment est disponible pour accueillir des jeunes mineurs et quelques majeurs, développe une dynamique d'accompagnement active et adaptée aux problématiques spécifiques des MNA Mineurs Non Accompagnés.

En 2016, le Conseil Départemental avait lancé un appel à projet en vue de l'accueil de MNA. Ces Mineurs Non Accompagnés sont en général intégrés aux flux migratoires du Moyen Orient et d'Afrique. ACCES avait vu sa proposition validée de façon expérimentale pour 3 ans. Rapidement, les 48 MNA accueillis aux Chaudronniers, seront rejoints par une trentaine de MNA supplémentaires, forçant l'équipe à un réel effort d'adaptation.

2018 a vu le départ à la retraite de son chef de service Philippe Mouras. Le nouveau chef de service engagé en remplacement n'a pu s'inscrire dans la démarche de management de l'Association. Ce n'est ensuite qu'au 4<sup>ème</sup> trimestre qu'une nouvelle chef de service a été engagée, ne prenant ses fonctions qu'en tout début de l'année 2019. Ces changements et absences de chef de service ont rendu les choses difficiles tant au niveau du directeur, suppléant au manque, tant au niveau des équipes qui en furent insécurisées. Nous espérons que le recrutement annoncé d'un nouveau chef de service puisse venir apaiser la situation, soulager la direction, forger une cohérence d'équipe, construire avec l'ensemble des salariés du pôle une organisation au bénéfice des jeunes accueillis.

À la fin de l'été, le directeur du Pôle, Dan RUDY a connu un passage difficile lié à l'exercice de sa fonction, le touchant dans son être. Cela s'est résolu, permettant aux choses de rentrer dans l'ordre.

Début 2018, le Pôle a été le porteur de deux dispositifs d'urgence hivernale. Dont le dispositif d'accueil de 35 personnes situé à Rouffach, dans un pavillon du Centre Hospitalier de Rouffach. Nous avons plusieurs fois évoqué courant 2018 l'accident mortel du chef de service Olivier RICHARD, le 30 décembre 2017. Ce tragique événement a fortement impacté l'Association, mobilisant nos efforts pour répondre en interne et en externe aux questions soulevées.

Enfin, l'abri de nuit, qui pour la deuxième fois fut placé sous la direction de ce Pôle, localisé dans un bâtiment loué à ALEOS, proche de la gare de Mulhouse. Le bilan général a été positif, avec un paradoxe constaté autour d'une équipe peu professionnelle, mais fortement motivée pour accueillir au mieux, dans des conditions de précarité 30 à 50 personnes orientées par le SIAO.

## **POLE PROJET REFUGIÉ : directeur Daniel TOURNIER**

Le Pôle s'adapte aux lois successives qui concernent la demande d'asile, et aux règles d'organisation de ce secteur qui se construisent de plus en plus au niveau de la région Grand Est.

*Domasile* connaît depuis 2017 une activité soutenue sans baisse de régime, assortie de missions renforcées propres aux plateformes d'accueil. Courant de l'été, un nouvel appel d'offre national a obligé l'ensemble des associations du Grand Est ayant une SPADA (Structure de Premier Accueil de Demandeurs d'Asile) à se regrouper pour formuler une réponse coordonnée à cet appel d'offre. Malgré les délais extrêmement réduits, il a été mis en place une convention de cotraitance, une réponse commune fut construite, réponse qui fut retenue par le Ministère. Cette cotraitance, si elle ajoute un certain nombre de contraintes administratives, garantit pourtant à ACCES la pérennité de ce service pour les 3 prochains exercices. Au passage, Domasile a abandonné sa dénomination au profit de celle de *SPADA68*.

Courant de l'été encore, s'est ajoutée aux missions de ce Pôle, une mission AVDL temporaire au financement garanti pour 1 an. Cette mission a été rattachée au CADA Preiss.

*HHDA Tassigny* : fin 2017, il avait été validé l'absorption de 37 places de l'HUDA Chaudronniers par l'HUDA Tassigny. Si administrativement les choses avaient été calées, il aura fallu plusieurs mois en 2018 pour faire glisser l'HUDA Chaudronniers, organisé en structure semi collective, vers un accueil en logements diffus. L'équipe, constituée autour de sa chef de service, Stéphanie FRAISON s'y est employée.

*HUDA Preiss* : rappelons que 10 places de l'HUDA Chaudronniers avaient été rajoutées à cet HUDA. Au 4<sup>ème</sup> trimestre 2018, nous apprenions que le propriétaire de l'immeuble au 26 rue Jacques Preiss formulait le projet de vendre ce bâtiment entièrement loué par l'Association pour y accueillir des familles en demande d'asile. S'est posée la question de l'achat de ce bâtiment. Une réflexion à cet effet s'est développée au sein de l'Association, aboutissant à l'acquisition très récente de ce bâtiment.

*CADA Preiss* : début 2018 fut douloureux, marqué par le décès d'Olivier RICHARD, alors détaché de ce service pour assurer la fonction de chef de service du dispositif d'urgence médicale à Rouffach. L'équipe a été soutenue par un accompagnement psychologique.

*Le CADA de Munster* : le site du Badischhof, ancien bâtiment ouvrier à la lisière de la petite ville de Munster, connaît des dégradations de plus en plus nombreuses. Le CADA logé à cette enseigne, cherche à migrer vers un environnement plus sain, autant pour les familles accueillies que pour son équipe. Ainsi courant 2018, 2 nouveaux logements ont pu être trouvés en proximité du site. En effet, l'idée est de relocaliser au fur et à mesure des opportunités, l'ensemble des logements servant à l'accueil des résidents du CADA.

Tout début 2018, ACCES avait répondu à un appel à projet CPH de 50 places, ainsi qu'un appel à projet concernant la création de 50 places HUDA. D'autres projets portés par d'autres associations ont été préférés aux nôtres.

## **POLE ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI : directeur Dominique WYBRECHT**

*Le Chantier d'insertion de Colmar* poursuit sa trajectoire, s'emploie à maintenir des partenariats historiques, de développer de nouveaux, autour d'une nouvelle clientèle. L'ambiance de travail est globalement propice à l'insertion des salariés. Deux ASP sont bien nécessaires pour accompagner l'ensemble des salariés en insertion.

Un chantier d'insertion produit le tiers de son chiffre d'affaire. Le Chantier d'ACCES termine l'année avec une production arrondie à 30% du total des produits.

En fin de printemps, un accompagnement de l'équipe par un psychologue du travail a été mis en place, afin d'aider les salariés à trouver une cohérence dans les actions respectives. Cet accompagnement s'est doucement déployé à l'automne et a été poursuivi dans l'année nouvelle.

2 départs de l'équipe d'encadrants ont eu lieu, générant des embauches difficiles à réaliser, sans doute par défaut de compétences recherchées, que par le peu d'attractivité du niveau des salaires proposés.

La fin de l'année fut à nouveau marquée par la confection massive de coffrets festifs, associant aux salariés en insertion, les personnes accueillies au CAVA.

*Le CAVA (Centre d'Adaptation à la Vie Active)* a connu une activité intéressante, qui a pourtant eu quelque mal à démarrer au début de l'année. Rappelons que ce service, historiquement rattaché au Chantier de Habsheim, s'est déployé en totalité à Colmar en fin d'année 2017, expliquant la reprise progressive de l'activité, réalisée à 93% de l'escomptée.

*L'atelier* : après un démarrage intéressant, plusieurs formules ont été testées, sans trop de succès, sans doute par manque de temps. Aussi attendons-nous un regain d'intérêt pour que cette activité, s'inscrivant pourtant dans l'action citoyenne, retrouve un second souffle.

Un dernier mot concernant l'ancien *Chantier d'insertion de Habsheim* :

Fin 2017, le Chantier était clos suite à la décision du CA. Certains salariés en insertion ont poursuivi leur contrat au Chantier d'insertion de Colmar, ainsi que 2 permanents qui ont rejoint l'équipe de Colmar.

S'est posé la question du bâtiment, propriété de l'Association. Après en avoir envisagé plusieurs usages, il a été décidé de le mettre en vente. Dans cette attente, le bâtiment a malgré tout dû être maintenu en l'état, générant des frais (abonnements énergie, assurances, taxes, amortissements...). S'y sont ajouté le remboursement d'un trop perçu en 2017 de l'ASP pour un total de 79 765 €, générant un déficit global de 96 841 €. Aujourd'hui, ce bâtiment est en cours de vente, ce qui apportera une solution définitive à cette préoccupation.



## **LE PÔLE RESSOURCES (ou Direction Générale)**

Au service de l'Association et des Pôles, la direction générale a pour mission de regrouper un certain nombre de tâches administratives, de comptabilité et de gestion, de relations en interne et avec l'extérieur, de regroupements internes de données, d'achats, d'analyse et de conduite de direction. Cette mutualisation d'actions confiée à des personnes ayant des compétences en la matière, donne sens et valeur à la direction générale d'ACCES.

Le tableau ci-dessous montre l'évolution de l'Association, qui s'est développée au rythme des actions mises en place.

| <i>Évolution depuis la mise en place de la DG</i> | <b>2002</b> | <b>2013</b> | <b>2014</b> | <b>2015</b> | <b>2016</b> | <b>2017</b> | <b>2018</b> |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| <b>Établissements &amp; Services</b>              | 12          | 17          | 21          | 21          | 21          | 21          | 28          |
| <b>Nombre de personnes accompagnées au 31/12</b>  | 446         | 830         | 850         | 850         | 900         | 946         | 968         |
| <b>Pôles</b>                                      | 2           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           |
| <b>Postes de salariés au 31/12</b>                | 71          | 134         | 138         | 134         | 129         | 138         | 142         |
| <b>Postes de salariés en insertion au 31/12</b>   | 50          | 110         | 110         | 89          | 132         | 74          | 115         |
| <b>Montant budget consolidé</b>                   | 5 220 373   | 11 556 070  | 11 102 863  | 10 715 329  | 10 203 234  | 10 827 721  | 12 129 005  |

### **L'équipe :**

Au 31 décembre 2018, 8 salariés composent la direction générale d'ACCES selon la répartition suivante :

- 2 ETP au secrétariat
- 3,5 ETP au service de la gestion/ comptabilité/paiements...
- 1 ETP au service des ressources humaines. Ce service est en réflexion concernant son organisation, en lien avec l'externalisation des paies, la redéfinition des tâches et la charge de travail à absorber.
- 1 ETP directeur général

8,35 ETP sont financés par ACCES. 0,15 ETP est financé dans le cadre du Groupe de Coopération ACCES/Le Bercail.

En cours d'année, l'équipe a été accompagnée et a pu exprimer ses difficultés, ses attentes, des perspectives. Elle a choisi de se désigner plutôt comme une équipe ressource pour l'Association, en proposant d'intituler la direction générale, *Pôle Ressources*.

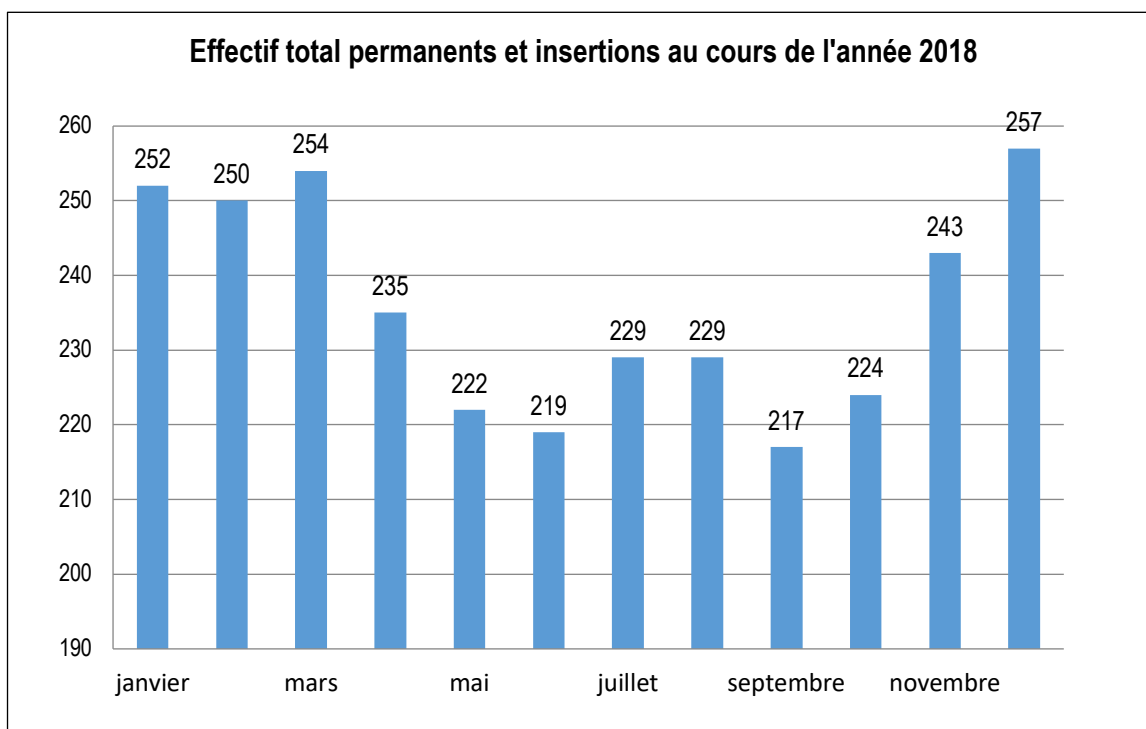
Mes remerciements vont aux collègues du Pôle Ressources. Ils sont présents chaque jour, au service d'ACCES, dans une mission paradoxale, en effectuant les tâches quotidiennes pour le bien commun, tout en réfléchissant aux dossiers, aux solutions à trouver, et d'anticiper les événements à venir. Ainsi sont tenus les documents comptables ligne par ligne. Ainsi sont réalisées les paies en fin de chaque mois. Ainsi sont remplis les dossiers obligatoires selon les échéances d'un calendrier minuté. Au service dans le quotidien, l'on se projette dans l'avenir d'ACCES.

## LES SALARIÉS

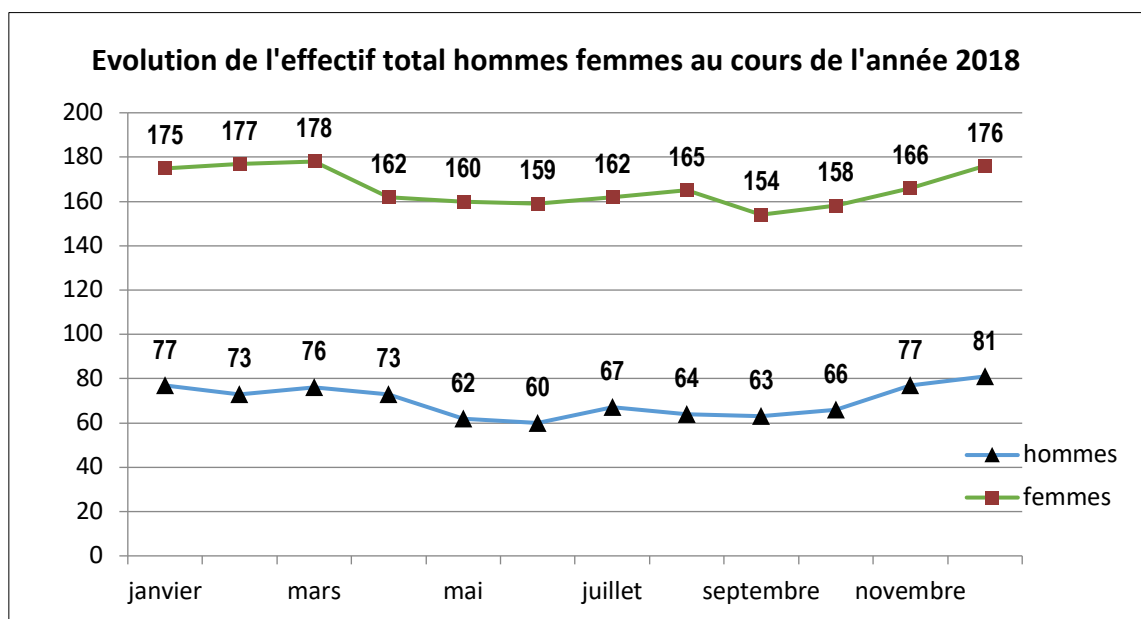
Les comptes mettent en évidence le fort investissement de l'association au niveau des ressources humaines. Ainsi sont investis 6 171 682 € en salaires et charges, représentant 56% du total de la dépense associative. La première richesse d'ACCES en effet, ce sont les salariés, les équipes, leur encadrement, ce sont eux qui mettent en œuvre chaque jour le projet associatif.

Quelques chiffres illustrent cette remarque liminaire.

Évolution des effectifs des salariés au cours de l'année 2018 : nous comptons un niveau bas à la fin de l'été de 217 salariés, pour atteindre un pic de 257 salariés en fin d'année, pour couvrir les besoins des dispositifs hivernaux. L'ensemble des salariés permanents et en insertion sont comptés.

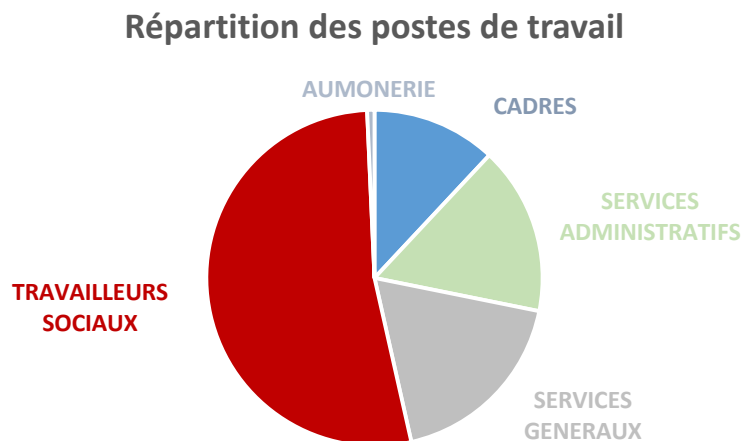


### **2/3 dames et 1/3 messieurs**



## Répartition par fonctions

Conforme à la logique du secteur, un peu plus de la moitié des salariés d'ACCES sont des travailleurs sociaux, qui accueillent et accompagnent quotidiennement les personnes dans leur parcours de réinsertion sociale. Les services administratifs et généraux se trouvent à partager un tiers de l'effectif total. Enfin les cadres représentent environ 11% de l'effectif.



## Les embauches et les sorties des salariés permanents

En 2018, il y a eu 95 embauches et 98 départs de salariés permanents en CDI ou CDD. Ce qui représente un taux de rotation de 67%.

Il est noté plusieurs arrêts maladie de longue durée ainsi que des congés sans solde, sabbatique, maternité ou parental dans plusieurs services de l'association qui ont dû être remplacés et dont les remplacements ont pu se succéder (plusieurs contrats pour un même salarié absent) ; ces nombreuses absences ont entraîné des difficultés de recrutement, notamment par de petits remplacements en CDD.

S'ajoutent à cela les ouvertures et fermetures des dispositifs d'accueils saisonniers (abri de nuit, urgence hivernale à Rouffach, coordinateur maraudes...), qui génèrent également des embauches et départs.

### Détail des sorties de CDI en 2018 :

- 5 démissions
- 7 ruptures conventionnelles
- 1 licenciement pour motif personnel
- 1 départ à la retraite
- 6 départs durant la période d'essai

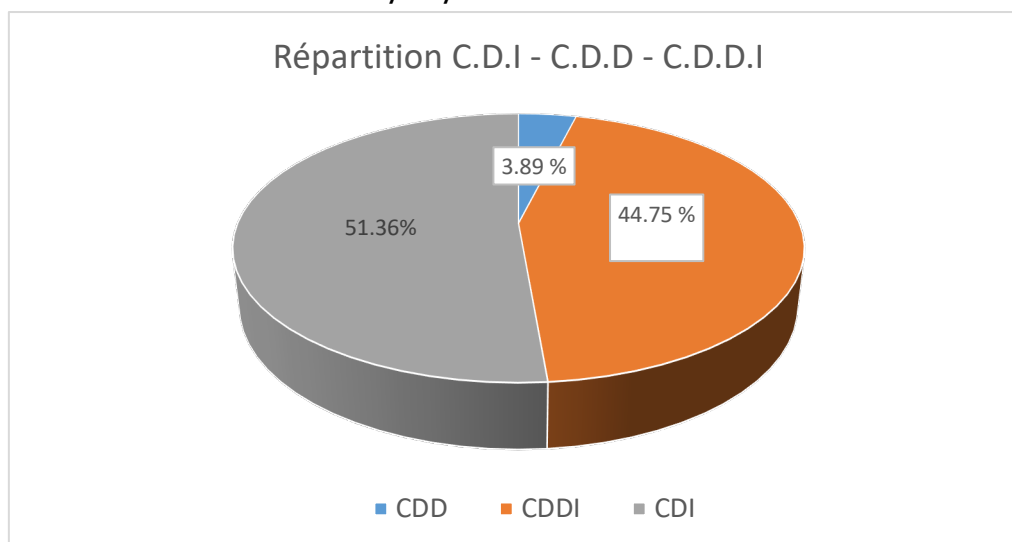
### Données sur le travail à temps partiel :

Au 31/12/2018, les 54 salariés en insertion du Chantier d'insertion sont à temps partiel et sont tous en CDDI « contrat à durée déterminée d'insertion – contrat d'accompagnement dans l'emploi » de 104 heures par mois.

15 salariés permanents sont à temps partiel.

**Données sur l'âge moyen :** Femmes : 42 ans Hommes : 55 ans

**Types de contrat de travail au 31/12/2018 : 10 CDD sur 257 contrats soit 3.89 %**



**Suppressions de postes :** Suite à la suppression en 2017 des contrats aidés (par ex. contrat d'avenir, CUI-CAE...), il était attendu de nouvelles modalités pour l'année 2018. Au 31 décembre 2018, l'Association n'emploie plus de salariés en contrat aidé.

### L'emploi de salariés reconnus « travailleur handicapé »

En 2018, l'effectif d'assujettissement étant de 156, il fallait employer 9 « bénéficiaires » ; 20 salariés reconnus « travailleurs handicapés » ont travaillé dans l'association en 2018 représentant 11,1 unités.

Les postes pourvus par les travailleurs handicapés sont les suivants :

- 12 Agents de production en insertion du chantier de Colmar
- 1 Secrétaire de Direction
- 1 Agent administratif
- 2 Monitrices éducatrices
- 1 Homme d'entretien
- 2 Veilleurs de nuit
- 1 Éducateur spécialisé

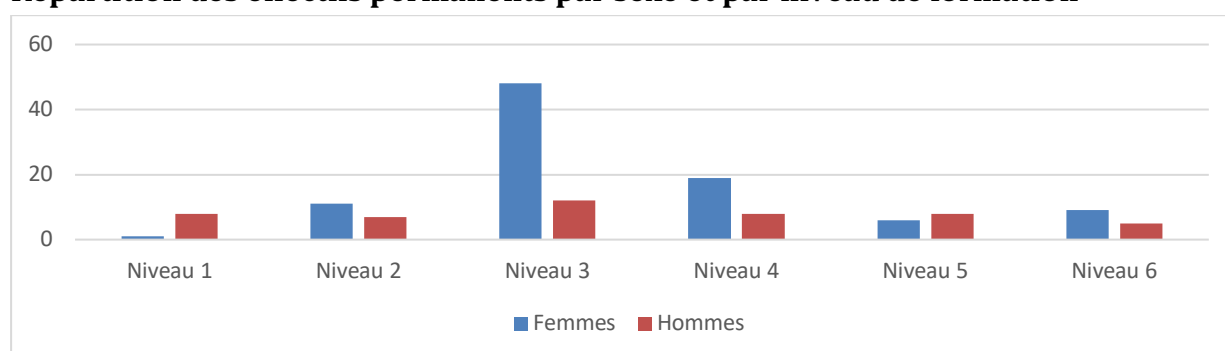
### Taux d'encadrement

|              | Femmes    | Hommes    |
|--------------|-----------|-----------|
| Non cadres   | 85        | 40        |
| Cadres       | 9         | 8         |
| <b>Total</b> | <b>94</b> | <b>48</b> |

Taux d'encadrement 2018 = 17 / 142 = 11%

Taux d'encadrement 2017 = 16 / 138 = 11.59%

### Répartition des effectifs permanents par sexe et par niveau de formation



## EN CONCLUSION

Au travers de ce rapport, je me suis efforcé de laisser une trace du 43<sup>ème</sup> épisode de la *série ACCES*. 2018 a été une année qui a vu plusieurs difficultés surgir. Certaines ont pu être résolues, tel le dossier de mise en œuvre de la SPADA68 en co-traitance avec d'autres associations du Grand Est. Ou tel le regroupement des activités de chantier d'insertion sur un site unique. D'autres dossiers ouverts n'ont pas encore trouvé de solution, tel le remplacement du chef de service du PAJH, et qui a connu 2 échecs. D'autres défis sont devant nous, dont la réduction des places en hôtel rattachées au SIAO, pour en faire glisser quelques-unes vers le PPR. De la poursuite de l'organisation au PAJH pour l'accueil de jeunes migrants. De la recherche d'une activité phare et d'un nouveau lieu pour le Chantier d'insertion.

L'association, forte de son identité réaffirmée au travers de l'écriture du nouveau Projet associatif, poursuit sa volonté de proposer à chacun qui le souhaite ou qui lui est adressé, un parcours sur mesure, lui permettant de retrouver une autonomie respectueuse de ses choix, et qui soit digne. Chaque acteur lira sa propre histoire et son interprétation des faits relatés ici. Nous souhaitons qu'ACCES demeure, conforme à son mot d'ordre « *un avenir possible*. Au-delà des difficultés, cultivons dans une volonté commune, les liens de la solidarité associative, des espaces d'ouverture, de respect et de tolérance, au service des personnes en grande difficulté.

Mes remerciements vont à Hanna ROPP, au nom de tous, salariés et personnes accompagnées. Par son engagement, Hanna a effectué un parcours remarquable, d'écoute bienveillante, de discrétion, tissant du lien de pôle à pôle. Elle a animé une petite équipe de bénévoles, qu'elle a formé à son image pour visiter, prendre du temps, soutenir, encourager. Soyez toutes et tous remerciés pour cet engagement de l'ombre. Souhaitons à Hanna une retraite méritée dans la quiétude de sa famille. Au nom de tous, nous souhaitons au nouvel aumônier Michel SOMMER la bienvenue.

J'aimerais ici remercier l'ensemble des membres du Conseil d'Administration, pour le soutien, la confiance et les échanges nombreux qui permettent à leur directeur général de s'en sortir autant qu'il le peut. C'est de cette confiance accordée que j'aimerais redonner à mon tour aux directeurs et cadres des Pôles, ainsi qu'à chaque salarié d'ACCES.

Le 16 mai 2019

Richard GËTZ, directeur général