

2022

RAPPORT D'ACTIVITÉ

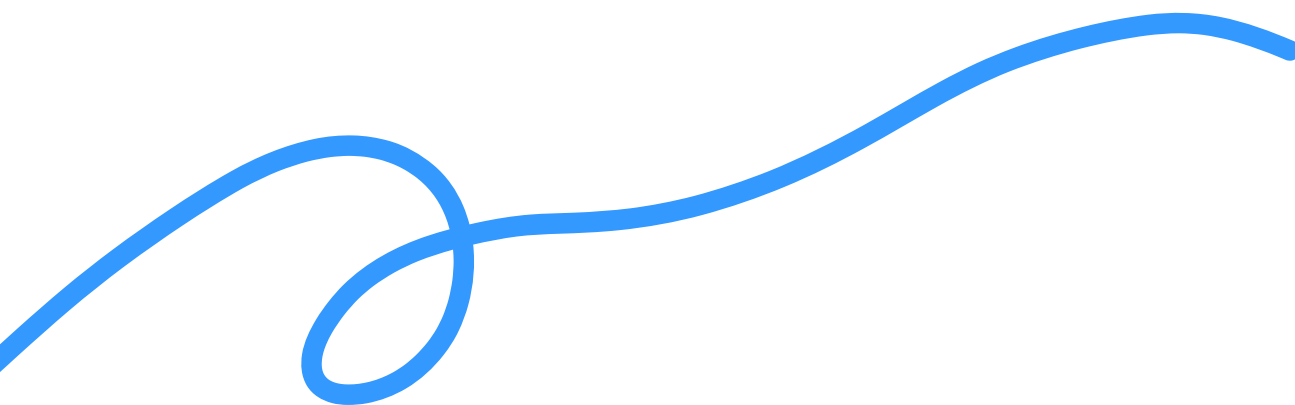


S O M M A I R E



A propos de l'ADSEA 06	02
Les missions de l'ADSEA 06	04
La Mesure d'Impact Social à l'ADSEA 06	06
Les Hommes et les Femmes de l'ADSEA 06	09
Les Effectifs	10
Le champ Handicap mental & psychique	11
Le champ social - soin	13

La démarche Qualité	16
La Communication	21
Les Ressources Humaines	26
Patrimoine Achat & Sécurité	35
Focus sur la transformation numérique	50
Le rapport de gestion	55
Le rapport moral	68



"L'ÉNERGIE DU PASSÉ, FORCE DE L'AVENIR"

Toutes les énergies mobilisées par l'ADSEA 06 tendent vers un seul et même but : viser le développement, l'épanouissement et l'inscription citoyenne de la personne accompagnée sur son territoire.

Un projet associatif ancré sur une histoire et des valeurs :



Humaniste

par sa bienveillance envers les
personnes accompagnées



Engagée

par sa solidarité et sa
contribution à l'action publique





Responsable

par son éthique et
son professionnalisme



Participante

par l'attachement au territoire
des Alpes Maritimes

À PROPOS DE L'ADSEA 06

L'Association Départementale pour la Sauvegarde de l'Enfant à l'Adulte des Alpes-Maritimes - ADSEA 06 - est une association à but non lucratif, du secteur social et médico-social, créée en 1945 dans les Alpes-Maritimes.

Elle accueille, accompagne et prend en charge de jeunes enfants, des adolescents et adultes souffrant d'un handicap mental, de troubles psychiques ou de graves difficultés d'insertion sociale, au sein d'une vingtaine d'établissements et de services.



LES MISSIONS DE L'ADSEA 06

01.

HANDICAP MENTAL
& PSYCHIQUE

L'activité "Handicap mental & psychique" se concentre sur l'accueil et l'accompagnement d'enfants, jeunes adultes, adultes et personnes vieillissantes.

Le handicap mental et psychique représente près de 80% de l'activité de l'ADSEA 06 avec :

- 11 établissements pour enfants et adolescents
- 8 établissements pour personnes âgées de 18 et 65 ans et plus

.....

02.

SOCIAL & SOIN

L'activité "Sociale - Soin" effectue ses missions auprès d'un public de jeunes en difficulté sociale, familiale ou scolaire ainsi que des jeunes d'intelligence normale présentant des troubles du psychisme importants.

La prise en charge de ces problématiques croisées est assurée au niveau éducatif et thérapeutique par :

- 1 DITEP et son SESSAD
- 1 centre éducatif et professionnel
- 1 service de prévention spécialisée en milieu ouvert



L'ADSEA 06 prend l'engagement, dans un cadre résolument moderne, collaboratif et évaluatif, d'affirmer l'inscription citoyenne de la personne vulnérable dans son territoire et considère que l'inclusion est un droit réel qui se vit au quotidien.

Les interventions des établissements de l'ADSEA 06 sont regroupées en deux champs d'activité :



Etablissements et services dédiés au champ handicap mental & psychique (enfants et adultes)

1. Complexe Val Paillon : Sclos-de-Contes
2. Complexe Les Terrasses : Nice
3. Complexe Les Chênes : Nice
4. Complexe EPIS : Cantaron
5. Complexe de Sophia : Biot

Etablissements et services dédiés au champ social – soin

6. DITEP La Luerna : Nice
7. Service Action Sociale Préventive (ASP) : Nice
8. CEP La Nartassière : Mouans-Sartoux

LA MESURE D'IMPACT SOCIAL

L'historique de la MIS à l'ADSEA 06

Conformément à la dernière partie du Projet Associatif, le Comité de Pilotage a laissé place à la création d'un Comité d'Evaluation et de Suivi du Projet Associatif (CES PA). Afin de suivre la mise en œuvre du Projet Associatif, de nouvelles personnes ont été appelées à contribuer à ces travaux et réflexions, sur le modèle des Comités de Rédaction en 2017 et c'est ainsi qu'a été constitué le premier CES PA de 2018 à 2022. Aujourd'hui, nous renouvelons le Comité d'Evaluation et de Suivi du Projet Associatif qui constitue un groupe de travail d'une vingtaine de personnes avec une large représentativité des parties prenantes au Projet Associatif : administrateurs, professionnels, personnes accompagnées et familles. Cela contribue à une dynamique participative tout en conservant les nécessités d'une opérationnalité favorisant la circulation de parole et les contributions attendues.

2019

En mai 2019, le projet la «Jeunesse Roule pour l'Afrique» (JRPA) a vu le jour, porté par le CEP La Nartassière. Un projet de dons de matériels mené en Côte d'Ivoire par les jeunes du CEP La Nartassière. Pour cette expérimentation, un groupe de travail a été ouvert de 6 à 8 personnes pour la création d'outils de Mesure d'Impact Social de juillet à septembre 2019.

En parallèle, un autre projet similaire de Mesure d'Impact Social a vu le jour, le «Bus Training Santé» (BTS), initié par le Complexe de Sophia. Celui-ci avait pour objectif de favoriser l'accès aux soins des personnes en situation de handicap mental et/ou psychique grâce à un « entraînement » aux examens médicaux. Malheureusement, les circonstances particulières de l'année 2020 n'ont pas permis d'aller au bout du projet.

Ces outils créés illustrent une double volonté de production de connaissance à la croisée de réflexions théoriques et d'inscription pragmatique dans l'action.

Ces outils créés illustrent une double volonté de production de connaissance à la croisée de réflexions théoriques et d'inscription pragmatique dans l'action.

En septembre 2019, une proposition a été évoquée, celle d'amener d'autres équipes, sur la base du volontariat à proposer un projet qui pourrait faire l'objet d'une MIS et être accompagné par le CES PA, de la même manière que le projet JRPA.

2020

Un appel à candidature a été lancé en octobre 2020 afin de relancer le processus de réflexion autour d'un Guide de la MIS avec un groupe de 9 personnes d'établissements et fonctions différentes. L'objectif de ce guide est de développer progressivement un savoir-faire « maison » qui puisse être transférable à d'autres projets et équipes, sur la base de volontariat.

2021

En automne 2021, le groupe de travail qui avait participé à la constitution du guide MIS s'est impliqué dans la réalisation d'un Kit de démarrage rapide qui s'appuyant sur les ressources issues de l'expérience JRPA (outils, méthodes et supports).

2022

Un autre projet expérimental a démarré, celui de «l'Equipe Mobile Mixte d'Intervention Scolaire» (EMMIS), porté par le DITEP La Luerna et conventionné par l'Education Nationale et l'ARS. Le groupe de travail est exclusivement constitué de professionnels du DITEP ainsi que des professionnels de l'ASP (ponctuellement). L'EMMIS est créée dans le département des Alpes-Maritimes afin d'apporter une réponse interinstitutionnelle aux situations d'élèves hautement perturbateurs. L'EMMIS est le dispositif de troisième niveau d'intervention qui répond aux situations des élèves hautement perturbateurs qui s'inscrivent dans le temps et/ou induisent une désorganisation de la classe ou de l'école. Il s'agit de constituer une plateforme pluridisciplinaire dont les acteurs sont capables d'intervenir auprès de ces enfants sur les dimensions éducatives, psychologiques et psychiatriques, familiales et sociales.

Le groupe de travail du projet est constitué de différents professionnels : Psychologues, psychomotricien, pédopsychiatre, neuro psychologue, assistante sociale, infirmière, éducateur spécialisé, éducateur de prévention, chef de service, directeur adjoint et secrétaire.

Le groupe de travail EMMIS est en cours de finalisation.

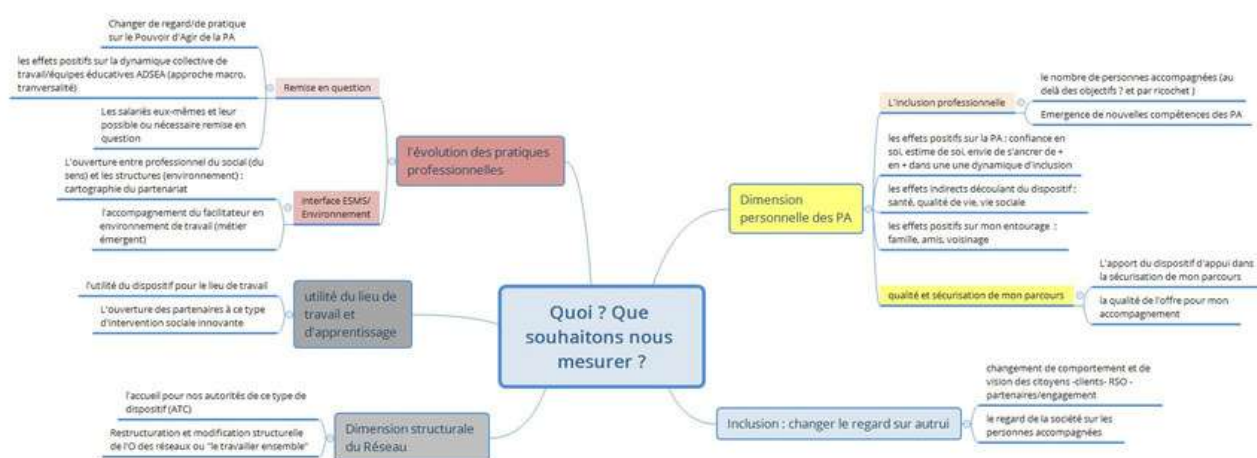
En mai 2022, un dispositif transversal ADSEA 06 a proposé pour accompagner le «Projet Service d'Appui Inclusion Professionnelle», en association avec le Forum Jorge François et a vocation à favoriser l'insertion socio-professionnelle de publics jeunes. Il sollicite une dimension transversale associative à l'ADSEA06 puisque les publics relevant du champ du handicap comme ceux relevant de la protection de l'enfance sont susceptibles d'être concernés. Le Forum Jorge François met en place des dispositifs inclusifs autour des métiers de la restauration : service en salle et cuisine.

Différents partenaires se sont mobilisés : le groupe AUCHAN à la Trinité, Cap Emploi, la Mission Locale, l'ARS, la Fondation privée Indo-Suez a apporté une contribution financière au projet.

Le groupe de travail est actif et développe les outils de la MIS.

Ce groupe est actuellement composé de Annick BOUSQUET, administratrice, Renaud MARSON, Directeur du Complexe Les Terrasses, Gaëlle PERROS, Cheffe de service au Complexe Val Paillon, Jacky VARNUSSE, Chef service chargé du Dispositif associatif d'inclusion, d'insertion professionnelle au CEP La Nartassière, Nathalie MOYA Co-directrice du Pôle Insertion Forum Jorge François, Marion LEFEVRE Directrice Accompagnement, Qualité et Communication, Cédric SENECHAL, éducateur technique spécialisé au SESSAD Pro et Mission d'appui Service Inclusion Professionnelle et Francis MILLIASSEAU, consultant.

Cette méthode innovante constitue une réelle opportunité de permettre à l'Association de rendre visible la valeur associative produite à travers ses activités et de valoriser tant les acteurs que les effets de son projet de transformation sociale.



Nos perspectives pour 2023 :

- Finaliser le kit de démarrage en tenant compte du retour des équipes projets MIS,
- Définir et mettre en œuvre une stratégie de diffusion de la MIS et communiquer largement sur le résultat des travaux des groupes en interne comme en externe (ARS, Education Nationale...).
- Renouveler le Comité d'Évaluation et de Suivi du Projet Associatif : le réunir sur les deux sujets précédents ainsi que sur les perspectives à donner à la démarche MIS.

L'objectif est d'intégrer progressivement la démarche d'impact social dès la phase de conception des projets.

A partir de ces exemples concrets, la stratégie de l'Association est de développer progressivement un savoir-faire « maison » qui puisse être transférable à d'autres projets et équipes, sur la base du volontariat.

Dans un processus « apprenant », une méthodologie sera coproduite avec les acteurs de terrain, afin qu'elle puisse progressivement essaimer au sein de l'Association. La somme des projets ayant recours à cette méthode permettra à l'Association de rendre compte de la plus-value associative qui est produite à travers ses activités et de valoriser les effets de son projet de transformation sociale.

LES HOMMES ET LES FEMMES DE L'ADSEA 06

Organigramme

Conseil d'Administration

Michel ROUX
Président

Direction Générale

Erik LA JOIE
Directeur Général

SIEGE SOCIAL

Direction Adm. & Financière

Laurence VICARI
Directrice

Direction des Ressources Humaines

Kristel BARISIC
Directrice

Direction Patrimoine Achats Sécurité

Cécile BRANDINELLI
Directrice

Direction des Systèmes d'Information

Mickaël SIMOËS
Directeur

Direction Accompagnement Qualité & Communication

Marion LEFEVRE
Directrice

CHAMP HANDICAP

Complexe Les Terrasses

Renaud MARSON
Directeur

Complexe Les Chênes

Julie PIZZO-PASTORCIC
Directrice

Complexe de Sophia

Estelle LION
Directrice

Complexe Val Paillon

Michèle GARDONCINI
Directrice

Complexe EPIS

Isabelle CLERGET
Directrice

CHAMP SOCIAL-SOIN

DITEP La Luerna CEP La Nartassière Service Prévention

Ouarda LIAUTAUD
Directrice

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

LE BUREAU

Président : Michel ROUX
Vice-Président : Michel MINETTI
Secrétaire Général : Sirio PIAZZESI
Secrétaire Général Adjoint : Denise VANEL
Trésorier : Jacques MARIACCI
Trésorier Adjoint : Charles ABECASSIS
Conseillers techniques : Annick BOUSQUET, Jacques BELIN, Jacques TOURNAYRE

Le Conseil d'Administration de l'ADSEA 06 est
composé de membres bénévoles élus :

AUTRES MEMBRES

ADAPEI-AM

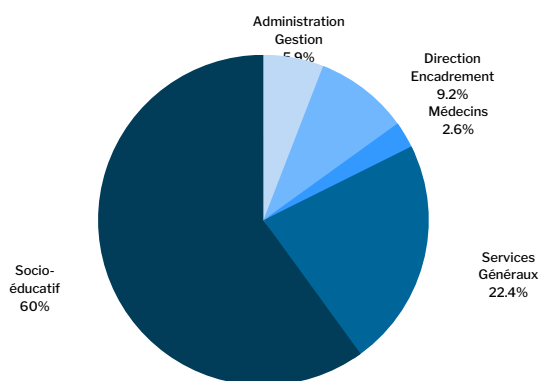
LES EFFECTIFS



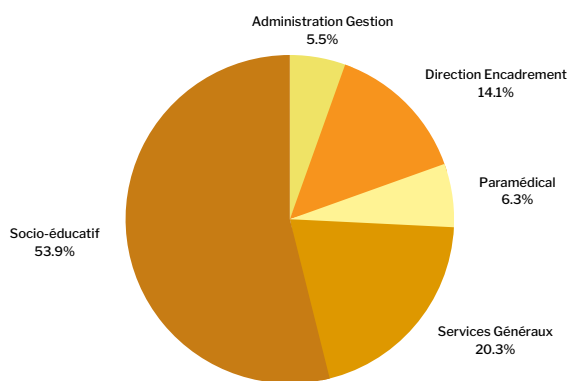
639

PROFESSIONNELS EN 2022

Effectif Champ Handicap au 31 décembre 2022



Effectif Champ Social Soin au 31 décembre 2022



Sur 100% de l'effectif global :

74,32 %

Champ handicap

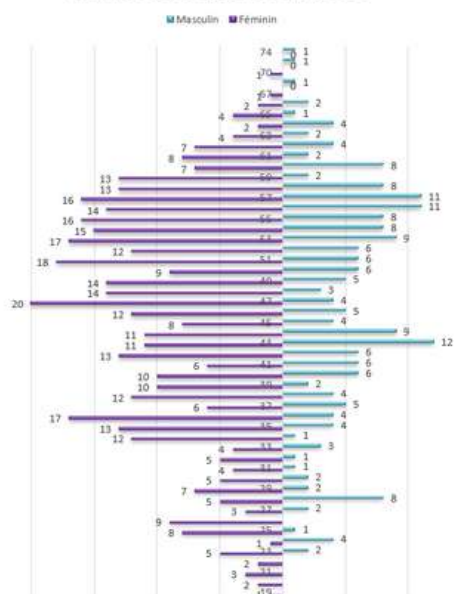
20,41 %

Champ Social - Soins

5,26 %

Siège Social

Pyramides des âges au 31/12/2022

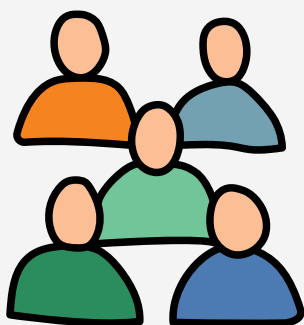


L'effectif de l'ADSEA 06 reste stable. La part du personnel éducatif et social représente toujours la moitié du personnel de l'Association (52 %). La répartition femme/homme demeure inchangée, l'effectif associatif reste très féminisé.

En ce qui concerne la répartition par tranches d'âges on note, une part importante de l'effectif âgé de plus de 54 ans. Le vieillissement des personnels de certaines fonctions est une préoccupation importante de l'Association qui doit anticiper les départs à la retraite des personnels concernés sur des fonctions parfois pénuriques.

LE CHAMP HANDICAP MENTAL & PSYCHIQUE

CHIFFRES-CLÉS

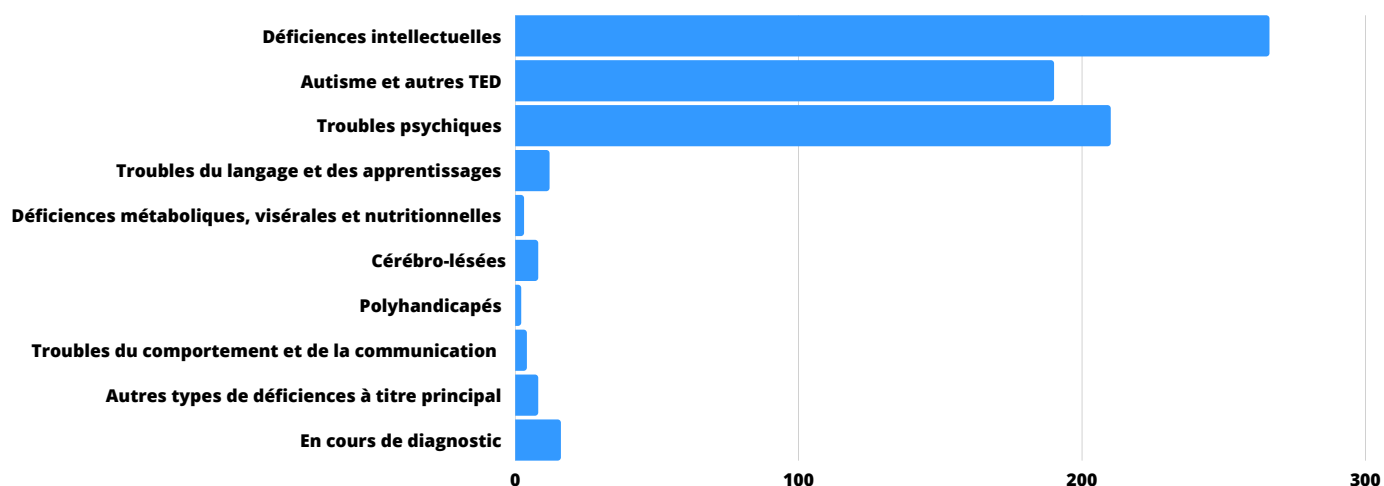


767

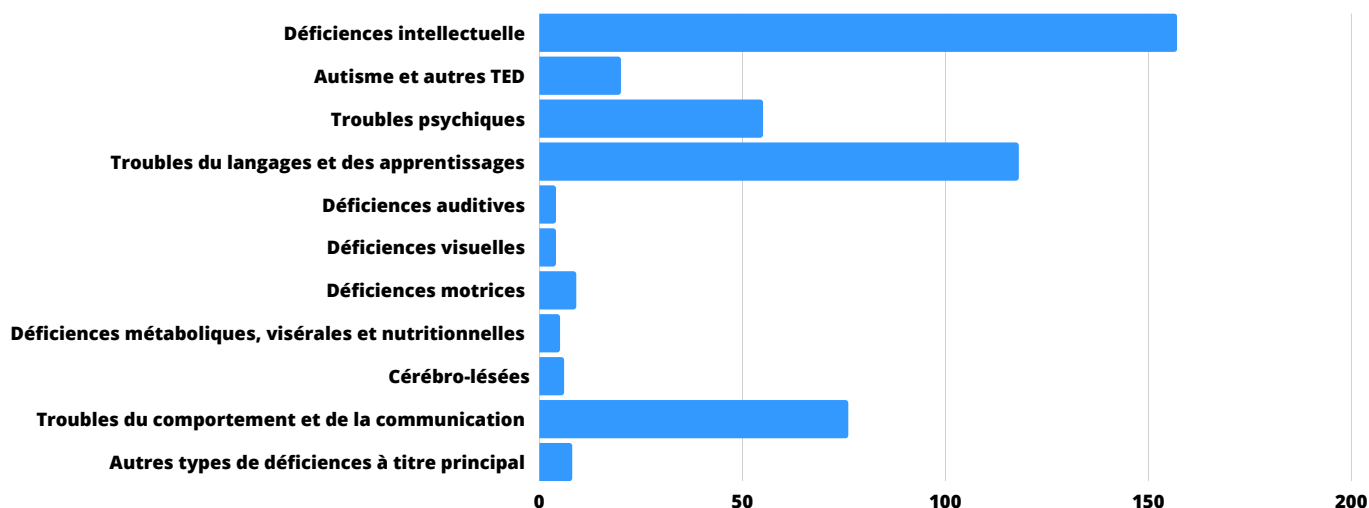
PLACES AGRÉÉES

- 166 en internat
- 183 en externat
- 418 en semi-internat

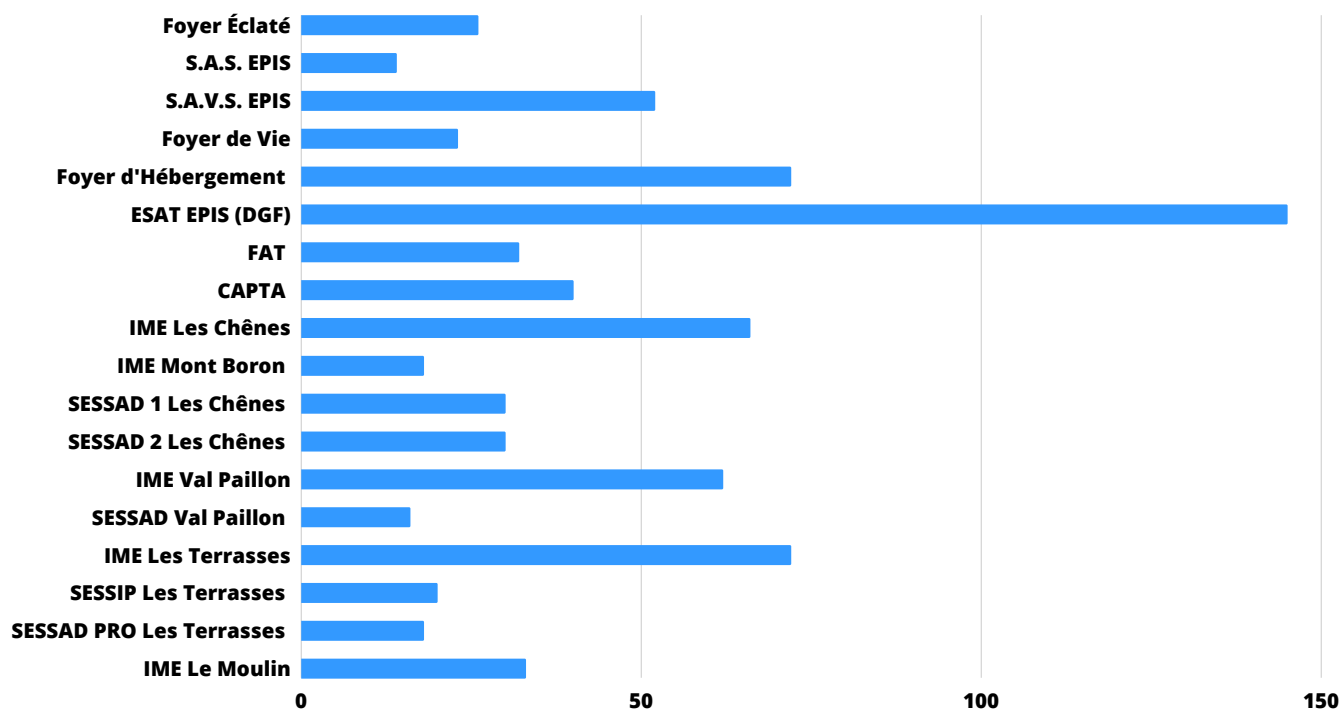
Déficiences à titre **principales**



Déficiences à **titres associés**



Nombre de places agréées - handicap



LES ACTIONS PHARES - 2022



EPIS

Les Défis d1 Défilé

Participation aux Défis d'1 Défilé – édition 2022 organisé par le CCAS de Nice.

LES CHÊNES

Ventes à Monoprix

Les jeunes de la SIPFP Les Lucioles et de la SIPFP Les Lilas ont vendus leurs cartes et sujets de Noël réalisés par leur soin !



LES TERRASSES

L'Olivette

Remise en état d'une barque de pêche traditionnelle avec l'Association l'Olivette.

SOPHIA

Course Spécial Olympics

3 équipes de l'IME Le Moulin, sponsorisées par Dolby France et Digital Vision, ont couru aux côtés du triple Champion Olympique de natation - Monsieur Alain Bernard.



VAL PAILLON

DuoDay inversé

En juin, le Complexe de Val Paillon a fait participer les personnes d'Auchan à leurs ateliers : buanderie, espaces-verts, cuisine et service en salle.

LE CHAMP SOCIAL-SOIN



118

PLACES AGRÉÉES

au CEP La Nartassière et DITEP La Luerna

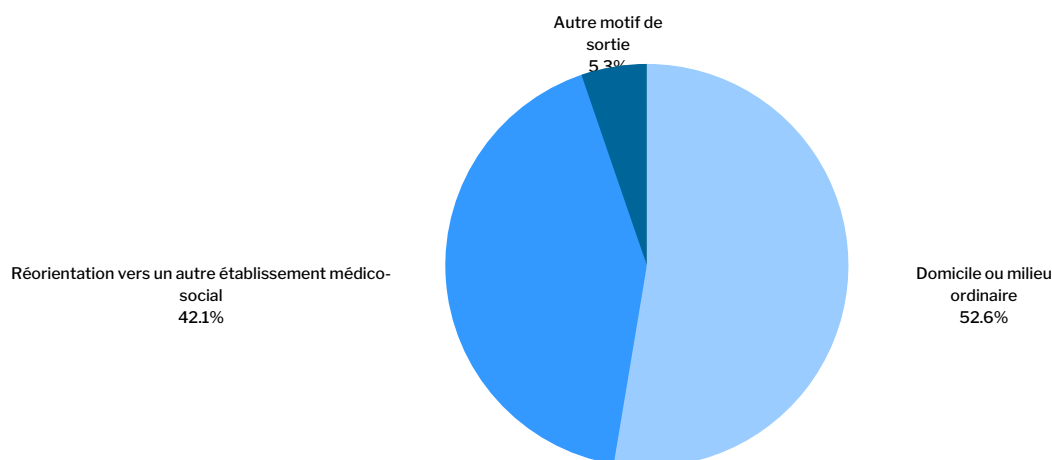


580

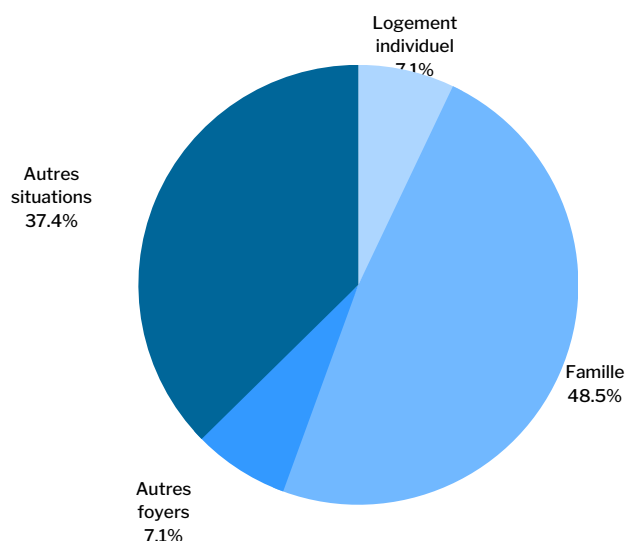
ACCOMPAGNEMENTS

par l'Action Sociale Préventive

Motifs de sorties des effectifs - ITEP La Luerna



Motifs de sorties des effectifs - CEP La Nartassière



LES ACTIONS PHARES - 2022



ASP

World Clean Up Day

Le service Bataillons de la prévention a participé avec l'Association ADAM à l'action World Clean Up Day organisé par la Recyclerie des Moulins.

CEP LA NARTASSIÈRE

Signature convention Missions Locales

Signature de la Convention de Partenariat avec le CEP La Nartassière et les Missions Locales de Grasse et de Cannes au Restaurant d'application Le Mesclun.



DITEP LA LUERNA - ASP

Forum des Institution Hétis

L'ADSEA 06 a répondu présente au Forum des Institutions organisé par Hétis (Haute Ecole du Travail et de l'Intervention Sociale).

CHAMP SOCIAL-SOIN

Potager permaculture au Mesclun

L'objectif était de créer un espace biodynamique pour alimenter le restaurant pédagogique en autosuffisance maraîchère, un espace pédagogique pour les jeunes du Champ Social Soin et un espace ludique pour les écoles des environs.





PARTIE 1

La démarche Qualité

Direction Accompagnement,
Qualité et Communication

Marion Lefevre

LA DÉMARCHE QUALITÉ

La Chargée de Mission Qualité, a coordonné en 2022, dans le cadre de ses missions, le développement transversal de la démarche Qualité pour l'ensemble des établissements et services de l'Association. Celle-ci étant relayée dans chaque établissement par le référent qualité qui, sous couvert de sa direction, en assure la mise en œuvre et le suivi auprès des équipes. Le département a poursuivi en 2022 sa mission au travers de ses 4 principales missions :

Réaliser en collaboration avec les directions des établissements et services, les évaluations Internes et externes des structures concernées par le calendrier associatif :

Lancement et Organisation de la réalisation d'une évaluation (SAS Epis) selon le nouveau dispositif HAS d'évaluation de la Qualité des ESSMS

Assurer l'actualisation et la continuité du suivi des Plans d'action en collaboration avec les Directeurs d'établissements et/ou référents qualités dont les résultats s'inscrivent chaque année dans les rapports d'activités,

Optimiser dans une cohérence associative, la mise à jour des outils et procédures utilisés par les établissements et services :

Accompagner les structures dans la mise à jour des outils réglementaires, avec en particulier l'actualisation des contrats de séjour pour les IME.

Assurer la veille documentaire et la veille réglementaire du processus d'évaluation de l'ensemble des établissements et services de l'association.

L'année 2022 est par ailleurs marquée par une modification structurelle et stratégique du département Qualité avec la création en octobre 2022 de la Direction de l'Accompagnement, la Qualité et la communication dans le cadre de la transformation du poste du Directeur Général Adjoint.

Le renforcement du positionnement stratégique de la Qualité et des compétences sur le département Qualité au sein de cette nouvelle Direction du siège social puis l'inscription de la Qualité comme axe stratégique de l'Association dans le projet stratégique Associatif, lors de son actualisation fin 2022, témoignent de l'engagement fort et pérenne de l'Association dans la démarche d'amélioration continue de la Qualité sur les établissements et du caractère visionnaire de la stratégie générale :

- d'une part, dans le cadre de l'enclenchement de la préparation nécessaire des établissements à la réforme des évaluations de la Qualité des établissements et services sociaux et médicaux sociaux, qui bouleverse la « philosophie » d'évaluation de la Qualité des établissements, tant dans les méthodes évaluatives que dans ses enjeux.
- d'autre part, dans le lien étroit entre la Mission relative à la Qualité et la Mission sur le volet Accompagnement.

Dans un objectif d'amélioration du dispositif d'évaluation, la loi du 24 juillet 2019 a en effet fait évoluer les missions de la Haute Autorité de Santé. Elle lui a confié la responsabilité d'élaborer une nouvelle procédure d'évaluation nationale, commune à tous les ESSMS et un nouveau cahier des charges fixant les exigences requises pour devenir un organisme autorisé (accrédité par le COFRAC) à réaliser ces évaluations : le « nouveau » dispositif de la Haute d'Autorité de Santé (HAS) d'évaluation des ESSMS.

Le référentiel et le manuel ont été publiés en mars 2022. La procédure d'évaluation a été publiée par la HAS en mai 2022. Le décret du 26 avril 2022 fixe le rythme des évaluations à une évaluation tous les cinq ans.

Le Collège et la Commission Sociale et Médico-sociale (CSMS) de la HAS ont défini trois enjeux de la démarche d'évaluation. Celle-ci vise à :



**Permettre à la personne d'être
actrice de son parcours,**



Renforcer la **dynamique qualité
au sein des établissements et
services,**



Promouvoir une **démarche
porteuse de sens pour les
ESSMS et leurs professionnels.**

Le Collège et la CSMS ont également fixé une ligne directrice visant à élaborer le référentiel d'évaluation sur une approche centrée sur la personne accompagnée.

L'ADSEA 06 a reçu en décembre 2022 les calendriers de programmation des évaluations de la Qualité des établissements et services médicaux sociaux (à l'exception du CEP LA Nartassière) selon le nouveau dispositif d'évaluation de la Haute Autorité de Santé :

- décision du 24 novembre 2022 du Directeur Général de l'ARS PACA, diffusée le 8 décembre 2022, pour l'ensemble des établissements et services médico-sociaux relevant des secteurs PH-PDS pour la période du 1er juillet 2023 au 31 décembre 2027,
- arrêté du 20 décembre 2022 du Conseil Départemental des Alpes maritimes, communiqué à l'ADSEA06 le 30 décembre 2022.

Les exigences de cette nouvelle procédure d'évaluation sont fortes, nombreuses et peuvent avoir des impacts sur les autorisations en cas de non-satisfaction à certains critères, dits « impératifs ».

4 valeurs sont portées par le référentiel HAS d'évaluation des ESSMS :

- pouvoir d'agir de la personne,
- respect des droits fondamentaux,
- approche inclusive des accompagnements,
- réflexion éthique des professionnels,

L'organisation de la démarche Qualité et du département qualité, le système de management de la qualité et des risques, ont fait l'objet d'un diagnostic fin 2022 par la DAQC en associant les Directeurs de complexe, pour consolider la démarche Qualité associative et le pilotage de la démarche par chaque Directeur d'établissement au bénéfice des Personnes Accompagnées.

Une sensibilisation complète au nouveau dispositif HAS d'évaluation des ESSMS a été réalisée en novembre 2022 par la Directrice de l'Accompagnement, de la Qualité et de la communication, à l'ensemble des Directeurs Siege et de Complexes : les enjeux, objectifs, méthodes d'évaluation et le référentiel ont été présentés. Les outils ont été expliqués et diffusés aux Directions (puis à l'ensemble de l'encadrement dans les établissements au premier trimestre 2023)

Les éléments clés de la Stratégie Qualité associative pour 2023 sont :

Améliorer la structuration de la démarche Qualité associative, notamment par pôle, et des établissements;	Renforcer le système de Management de la Qualité et des Risques dans les complexes ;	Accentuer le rôle de soutien par le service Qualité aux Directeurs dans le déploiement des méthodes et outils de la démarche Qualité et des risques ;	Faciliter le pilotage par les Directions, la coordination des projets et plans d'actions par la DAQC, et la mobilisation des équipes dans les outils, par l'évolution du système d'Information Qualité Gestion des risques (logiciel);	Se saisir du nouveau dispositif d'évaluation des ESSMS pour améliorer la dynamique d'amélioration continue de la Qualité au sein des établissements et services et promouvoir une démarche porteuse de sens pour les établissements et leurs professionnels.
--	---	--	---	---

Ce nouveau dispositif d'évaluation est pour la Direction de l'Accompagnement une véritable opportunité de progrès, de renfort de la dynamique d'amélioration continue dans les établissements, de mobilisation des équipes et de promotion des valeurs portées dans le projet Associatif et en adéquation avec l'évolution de l'environnement.

Au-delà de l'activité forte prévue pour la Qualité, 2023 sera une année d'installation de la Direction de l'Accompagnement, la Qualité et la communication, avec le développement du rôle stratégique et de coordination sur le volet Accompagnement pour :

Contribuer à la cohérence de l'ensemble des actions conduites par l'Association dans le respect du Projet Associatif et des politiques publiques,

Soutenir l'équipe de la Direction Générale dans la mise en œuvre et le développement des projets. Soutenir et coordonner l'action des Directions de Complexes et Techniques afin de faciliter les coopérations et les transversalités garantissant la qualité de l'accompagnement des personnes accueillies.

Coordonner l'ensemble des plans d'actions, de la stratégie, des CPOM, des projets d'établissements et ou de services, des démarches qualités, en s'assurant de leur maillage et de leur cohérence.

En ce qui concerne la communication, au niveau externe, la priorité stratégique sera de renforcer le « faire savoir » auprès de nos autorités et du grand public.





PARTIE 2

La Communication

Direction Accompagnement,
Qualité et Communication

Marion Lefevre

LA COMMUNICATION

RÉSEAUX SOCIAUX :

Pour cette année 2022, les comptes des réseaux sociaux ont fait peau neuve afin que l'identité de l'ADSEA 06 soit marquée. De ce fait, une bannière représentant l'ADN de l'Association, les différentes tranches d'âges et de handicap de l'ADSEA 06 a été mise en place.

FACEBOOK :



<https://www.facebook.com/adsea06>

YOUTUBE :



www.youtube.com/adsea06

LINKEDIN :



<https://www.linkedin.com/company/5048437>



Facebook

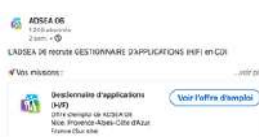


Youtube

LinkedIn



Instagram



L'alimentation des pages Facebook, LinkedIn, Youtube, et le site de l'ADSEA 06 se poursuit afin de mettre en avant les jeunes et les accompagnants, valoriser les activités et les métiers de l'association. L'objectif principal étant de développer l'e-réputation de l'ADSEA 06 et d'attirer de nouveaux talents en créant du contenu adapté à chaque canal.

LES STATISTIQUES :

FACEBOOK

1 055 abonnés - dec 21
1 420 abonnés - dec 2022

LINKEDIN

909 abonnés - dec 21
1 867 abonnés - dec 22

YOUTUBE

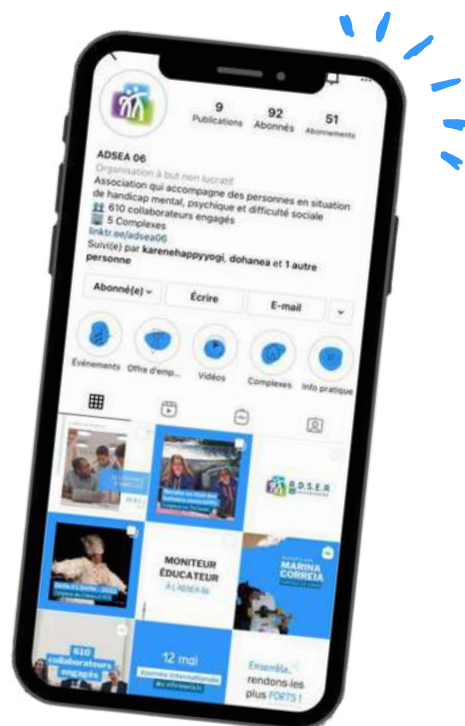
75 abonnés - dec 21
104 abonnés - dec 2022

Concernant les statistiques des comptes sur les réseaux sociaux de l'association, en décembre 2021 nous étions à 1 055 abonnés pour Facebook pour 1420 abonnés en décembre 2022, 909 abonnés sur LinkedIn pour décembre 2021 et 1867 abonnés en décembre 2022 et 75 abonnés sur Youtube en décembre 2021 et 104 abonnés en décembre 2022.

Nous continuons à produire du contenu et à animer ces différentes pages pour réussir l'objectif premier, à savoir donner de la visibilité à l'association, redynamiser les contenus et développer l'e-reputation de l'ADSEA 06.

Ouverture d'un compte Instagram en avril 2022

Notre projet avec l'ouverture de ce compte Instagram l'objectif était de développer l'image de marque, d'attirer de nouveaux talents, de mettre en avant les jeunes et les accompagnants et de valoriser les activités et les métiers de l'association.



<https://www.instagram.com/adsea06/>

L'année 2022 en communication a été marquée par le recrutement d'une stagiaire pour une durée de 3 mois. Nous avons accueillies Rachelle Dama qui a travaillé sur 3 grands piliers qui sont la communication institutionnelle, la communication digitale et la communication interne. Ses principales missions ont été de couvrir quelques événements dans les Complexes et Etablissements, créer et proposer du contenu pour les réseaux sociaux avec notamment l'ouverture du compte Instagram et enfin prévoir des rendez-vous pour faire les photos trombinoscope de chaque complexe/ établissement.



LE MAGAZINE ACTION ! :

Auparavant, l'association imprimait, chaque mois, des magazines appelés « ACTION ! » qui intégraient les activités et les événements des complexes ainsi que l'actualité du secteur du handicap. Avec la crise sanitaire, la publication de ces magazines a été impactée et donc arrêtée. C'est en novembre 2022 que les magazines ACTION ! ont repris. Ce support de communication interne a changé de design et revu ses rubriques pour une nouvelle version plus moderne et dynamique.

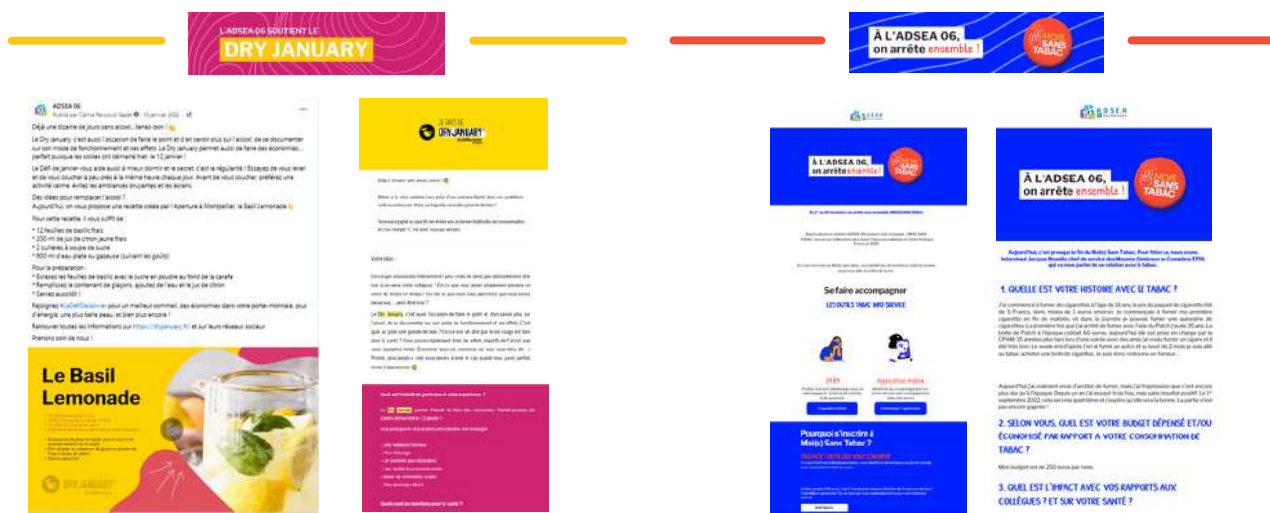
L'objectif de ce magazine reste d'informer les salariés sur l'actualité de l'association, les salariés en travaillant sur la marque employeur et faire passer des messages importants (RH, RSE, Qualité...).



CAMPAGNE DRY JANUARY ET MOI(S) SANS TABAC 2022

L'ADSEA 06 a souhaité reconduire les campagnes moi(s) sans alcool (janvier) et moi(s) sans tabac (novembre) en accompagnant ces actions auprès de ses collaborateurs :

- Envoi d'un email par semaine durant le mois de janvier et novembre,
- Publications sur les réseaux sociaux de l'ADSEA 06.



LE PETIT DÉJEUNER D'ACCUEIL :

Depuis 2007, le Siège Social organise, plusieurs fois par an, des réunions d'accueil pour les nouveaux salariés pour leur permettre de découvrir l'association. En 2019, ces réunions ont été arrêtées à cause de la crise sanitaire.

Afin de développer une culture associative et favoriser les échanges et le partage d'expérience entre les salariés, nous avons remis et amélioré ces "petits déjeuners d'accueil". L'occasion pour les salariés présents de découvrir l'histoire, les valeurs et engagements de l'association, l'organisation des différents complexes, le projet associatif...





PARTIE 3

Les Ressources Humaines

Direction des Ressources
Humaines

Kristel Barisic

LES RESSOURCES HUMAINES

1 – L'ADSEA 06, une Association engagée dans la mise en place d'actions de prévention visant à une meilleure qualité de vie au travail :

Attachée au bien-être de ses salariés et à l'écoute de leurs besoins, l'ADSEA 06 a toujours eu à cœur de mettre en œuvre des actions ayant pour finalité d'apporter plus de sérénité aux salariés dans chaque étape de leur vie.

En modifiant son organisation et en travaillant avec des partenaires extérieurs, elle a souhaité développer un accompagnement au plus proche des attentes des salariés, qui permette de répondre à leurs questions et de leur donner notamment une vision sur la suite de leur parcours professionnel.

- Préparation départ à la retraite

L'ADSEA 06 s'est rapprochée de deux partenaires reconnus afin de proposer aux salariés proches du départ à la retraite des actions complémentaires leur permettant de préparer au mieux cette étape de leur vie, de se projeter et d'être rassuré sur les délais et démarches à accomplir.

Tout d'abord, l'ADSEA 06 a conclu un partenariat avec la CARSAT Sud Est afin de mettre en œuvre des entretiens téléphoniques personnalisés avec ses salariés de plus de 60 ans désireux d'étudier leur futur dossier de retraite avec un conseiller de la CARSAT.

Ainsi, plus de 50 salariés de tous les établissements ont donc pu s'entretenir avec un conseiller de la CARSAT, évoquer leur situation individuelle et faire une projection sur leur possibilité de départ à la retraite.

Le retour des salariés ayant bénéficié de cet entretien est globalement très positif. Le partenariat noué entre l'ADSEA 06 et la CARSAT est très satisfaisant et sera reconduit pour les années à venir.

L'ADSEA 06 a également organisé en partenariat avec Malakoff Humanis, caisse de retraite complémentaire, une matinée réservée aux futurs retraités (ouverte aux salariés de plus de 55 ans) afin de les sensibiliser sur les dispositifs de retraite, la transition sur les revenus, mais aussi sur le champ de la qualité de vie et de la santé-prévoyance pour leur permettre d'appréhender au mieux leur future vie de retraités. Cette réunion organisée sous forme de conférence a réuni au Complexe EPIS une trentaine de salariés de tous les établissements de l'Association.

Les salariés ont été satisfaits de cette action qui leur a permis à la fois d'avoir des clés pour préparer leur cessation d'activité et de rencontrer des collègues d'autres établissements.

Compte tenu du très bon accueil de cette action par les salariés qui y ont participé, elle sera également reconduite pour les années à venir.



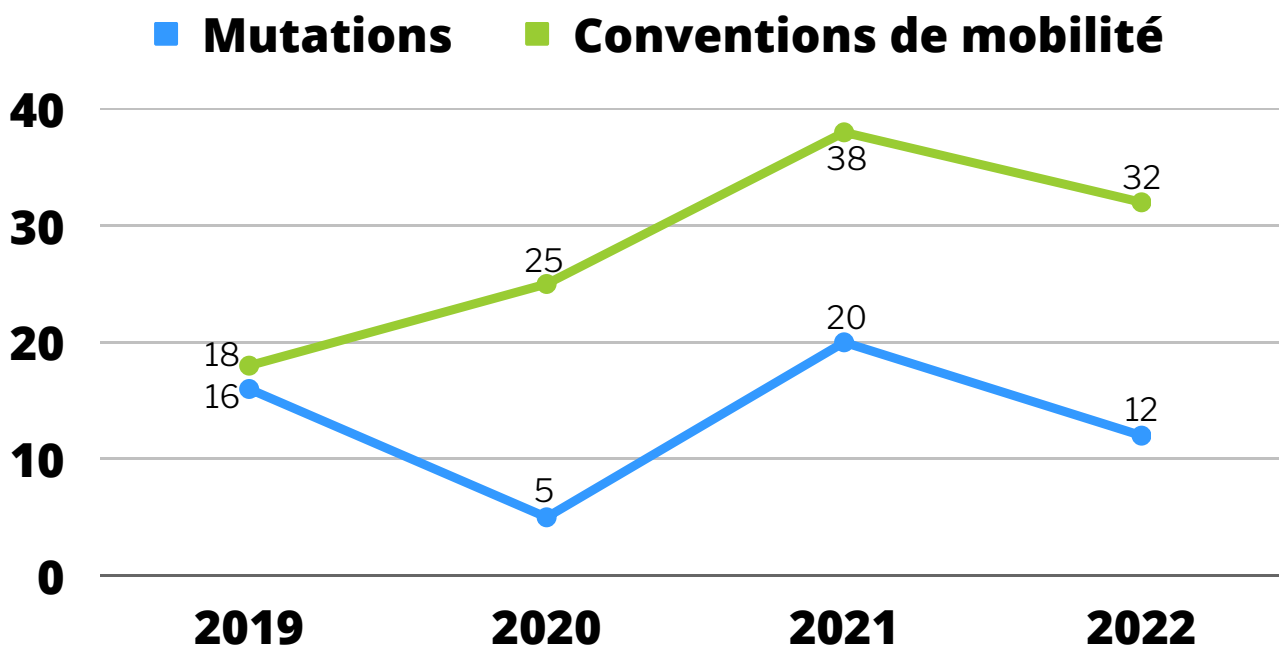
- Prévention de l'usure professionnelle par la mobilité : procédure mobilité interne associative

Convaincue que la mobilité professionnelle, est un facteur important de lutte contre l'usure professionnelle et un réel outil à la disposition des salariés pour être acteur de leur parcours, l'Association a souhaité la promouvoir davantage et l'encadrer.

Aussi, en complément de la convention de mobilité intégration (dispositif dont l'objectif est d'organiser et de sécuriser la mobilité professionnelle des salariés au sein de l'Association, en prévoyant une période probatoire et réversible au terme de laquelle le salarié peut revenir sur son poste et/ou établissement d'origine), l'ADSEA 06 a souhaité structurer et formaliser cette démarche par une procédure spécifique (note technique).

Elle s'appuie sur la nouvelle organisation de la RH associative et particulièrement sur les RRH de territoire qui sont des éléments facilitateurs de la mobilité professionnelle (relations de proximité, recueil des souhaits, fluidité de l'information...).

Par ailleurs, de nouveaux dispositifs ont été expérimentés pour favoriser davantage la mobilité interne : organisation de stages de découverte, création d'espaces de travail et de rencontre inter-établissements, développement de formation collectives inter-établissements, mises en situation professionnelle....



Il est à noter que sur les 32 conventions de mobilité effectuées en 2022, 9 ont entraîné une mutation définitive.

Enfin, le parcours de pré-qualification dédié aux futurs cadres a également été mis en œuvre.

En 2022 :

- 3 salariés étaient en parcours de pré-qualification. L'une d'entre elle a été reclassée sur un poste de chef de service à compter de l'obtention de son diplôme.
- 2 salariées ont bénéficié de périodes de mise en situation professionnelle avant d'être reclassées dans le cadre d'une promotion.

Un parcours de pré-qualification dédiés aux non cadres a été mis en œuvre également, il a donné satisfaction et sera formalisé.

En 2022 :

- 2 salariées ont été mis en situation professionnelle sur un autre poste dans le cadre d'un parcours qualifiant.
- 7 salariés ont fait l'objet de mise en situation professionnelle dont 2 après validation d'une VAE.

- Prévention des addictions – en lien avec le CSE

La période de crise sanitaire qui a traversé le monde ces dernières années a entraîné une augmentation des conduites addictives.

Fort de ce constat et pour répondre à la demande des salariés de l'Association, l'ADSEA 06, en lien avec des membres élus désignés par le CSE a co-construit un cahier des charges en partenariat avec APICIL, organisme de prévoyance et mutuelle, dans le cadre du haut degré de solidarité pour organiser une grande campagne de prévention des addictions.

Une formation à destination des cadres (1 cadre par Complexe) a été organisée afin de donner les clés aux cadres pour détecter et agir s'ils étaient confrontés à une telle problématique dans le cadre professionnel.

3 conférences ouvertes aux salariés comme aux personnes accompagnées se sont tenues et ont rassemblé plus de 50 salariés, et une trentaine de personnes accompagnées : jeunes du CEP La Nartassière, de Val Paillon et résidents et ouvriers du Complexe EPIS.

La formation, tout comme les conférences, animées par Addictions France par une infirmière spécialisée en addictions et ont été de grande qualité, très dynamiques et interactives et ont satisfait l'ensemble des participant.

- Prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes

L'Association affirme depuis de nombreuses années son attachement à la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Elle a pour cela, en co-construction avec les référents harcèlement sexuel de l'Association rédigé une procédure de remontée des événements.

Cette procédure a fait l'objet, en lien avec le service communication d'un affichage et est également intégrée à la présentation et au livret d'accueil remis aux nouveaux salariés lors du petit déjeuner d'accueil qui se tient au siège social.

La démarche de prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes passe également par la formation de l'encadrement à la détection et au repérage des comportements problématiques. Aussi un cadre par établissement ainsi que les référents harcèlement ont été formé à cette thématique en 2022.

NON AU HARCÈLEMENT SEXUEL ET AGISSEMENTS SEXISTES

VOUS ÊTES VICTIME OU TÉMOIN DE HARCÈLEMENT SEXUEL ET/OU AGISSEMENTS SEXISTES AU TRAVAIL, CONTACTEZ :

Référent harcèlement sexuel et agissements sexistes Employeur : 06.43.43.04.14 ou harcelement.adsea@adsea06.org

Prévenir le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Le harcèlement sexuel, c'est quoi ?

Le harcèlement sexuel est une attitude qui vise à faire d'un individu une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexuelle, qui portent atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant, humiliant ou violent à son encontre ou à l'autorité intimidante, hostile ou offensante.

QUELLES SITUATIONS SONT CONCERNÉES ?

- Plaisanteries ou remarques sexistes ou à caractère sexuel, commentaires sur la physique ou la tenue.
- Envoi de sms, e-mail ou affichage de posters, fonds d'écran à caractère érotique ou sexuel.
- Quêtes déplacées, contacts ou recherches de contacts physiques inappropriés.
- Sollicitation d'un acte sexuel en contrepartie d'un avantage (embauche, promotion, prime, formation...), ou sous la menace d'une sanction (exclusion...).

COMMENT RÉAGIR ?

Je suis victime ou témoin de harcèlement sexuel et/ou agissements sexistes sur mon lieu de travail, je contacte :

- Référent harcèlement sexuel et agissements sexistes Employeur : 06.43.43.04.14 ou harcelement.adsea@adsea06.org
- Référent harcèlement sexuel et agissements sexistes CSE : 07.96.99.62.49 ou 06.43.45.62.92 ou harcelement.cse@adsea06.org

COMMENT ÇA SE PASSE APRÈS ?

Une fois contactés, les référents harcèlement sexuel et agissements sexistes appliquent la procédure suivante :

1. Recueillir les faits et réaliser une première analyse.
2. Donner une suite au signalement.
3. Informer la CSE et l'employeur.
4. Diffuser une enquête interne pour valider les faits.
5. Transmettre à l'employeur un rapport circonstancié.

L'EMPLOYEUR DONNERA UNE SUITE EN FONCTION DES RESPONSABILITÉS DE CHACUN ET PRENDRA LES MESURES DE PRÉVENTION NÉCESSAIRES.

2- Un dialogue social intense et constructif :

La démarche de prévention visant à l'amélioration de la qualité de vie au travail des salariés s'est faite pour partie en lien avec les instances représentatives du personnel.

Le dialogue social en 2022 a été très intense puisque plus de 15 réunions de négociations se sont tenues entre les partenaires sociaux.

- L'égalité professionnelle : un accord pour lutter contre les discriminations et les agissements sexistes

Parallèlement à la démarche associative de prévention et de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, le dialogue social a permis de partager des valeurs et des engagements sur la nécessité de garantir l'égalité professionnelle à l'ADSEA 06 et de lutter contre toute forme de discrimination.

En avril 2022, l'accord triennal relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été renégocié par les partenaires sociaux.

Dans cet accord, les parties signataires réaffirment leur attachement au respect du principe de non discrimination et leur volonté de garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, de participer à la lutte contre les préjugés, les déterminants culturels et les différences de traitement en considération du sexe et de mettre en œuvre les actions correctives nécessaires pour les éventuelles inégalités constatées.

L'accord prévoit les objectifs suivants :

- Garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes à l'embauche, faire évoluer les pratiques et lutter contre les préjugés et les stéréotypes.

Pour l'atteinte de cet objectif, l'ADSEA 06 s'est engagée à améliorer les procédures de recrutements et à former ses cadres sur les discriminations à l'embauche : une formation s'est tenue en 2022 afin de former un cadre par complexe sur cette thématique.

- Garantir une égalité d'accès à la formation professionnelle pour les femmes et les hommes,

L'Association s'est engagée à maintenir l'égalité d'accès à la formation professionnelle et à atténuer les effets du travail à temps partiel quelque soit le statut, l'âge, le sexe ou le niveau de qualification du salarié pour l'accès à la formation.

Elle s'est également engagée à améliorer l'employabilité des salariés les moins diplômés quel que soit leur âge ou leur sexe par un accompagnement dans un parcours qualifiant (CléA, alphabétisation, parcours de pré-qualification...) et à organiser des formations collectives sur site afin que le lieu de formation ne soit pas un frein.

- Permettre une meilleure conciliation de l'activité professionnelle avec l'exercice des responsabilités familiales,

Il s'agit d'améliorer l'organisation du travail et de faciliter, si l'organisation le permet, l'aménagement des horaires et le recours au temps partiel choisi. Par ailleurs pour supprimer tout frein lié à la rémunération, l'ADSEA 06 s'est engagée à maintenir la rémunération des salariés en congés paternité – 10 salariés en ont bénéficié en 2022.

- Définir et programmer, le cas échéant, des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes,

L'ADSEA 06 s'est engagée à neutraliser les effets du congé parental sur l'ancienneté et le déroulement de carrière. Il s'agira également d'identifier d'éventuels écarts de rémunération et d'engager des mesures correctives.

Pour l'année 2022, l'Index égalité professionnelles est de 99/100.



POINTS OBTENUS

INDICATEURS

● Ecart de rémunérations	39/40	Le 1er indicateur mesure les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
● Ecart d'augmentation individuelles	20/20	Le 2e indicateur mesure les écarts des augmentations entre les femmes et les hommes
● Ecart de promotion	15/15	Le 3e indicateur mesure les écarts de répartition des promotions entre les femmes et les hommes
● Pourcentage de salariées augmentées au retour d'un congé maternité	15/15	Le 4e indicateur mesure le pourcentage de salariées augmentées après la maternité
● Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	10/10	Le 5e indicateur mesure la parité entre les femmes et les hommes parmi les 10 + hautes rémunérations
TOTAL INDEX (sur 100 points)	99/100	

RESSOURCES HUMAINES

- Mettre en œuvre tout moyen pour assurer un climat de travail sans violence, sans discrimination quelle qu'elle soit ni harcèlement.

Les partenaires sociaux ont convenu de l'importance de favoriser le bien être des salariés et l'accompagnement des personnes accueillies en menant des actions de lutte et de prévention visant à proscrire tout comportement sexiste dans l'Association dont un certain nombre ont déjà été mises en œuvre en 2022 et développées plus haut.

- La NAO : un outil de négociation pour l'attractivité de nos métiers : assouplissement des procédures relatives à la reprise d'ancienneté à l'embauche

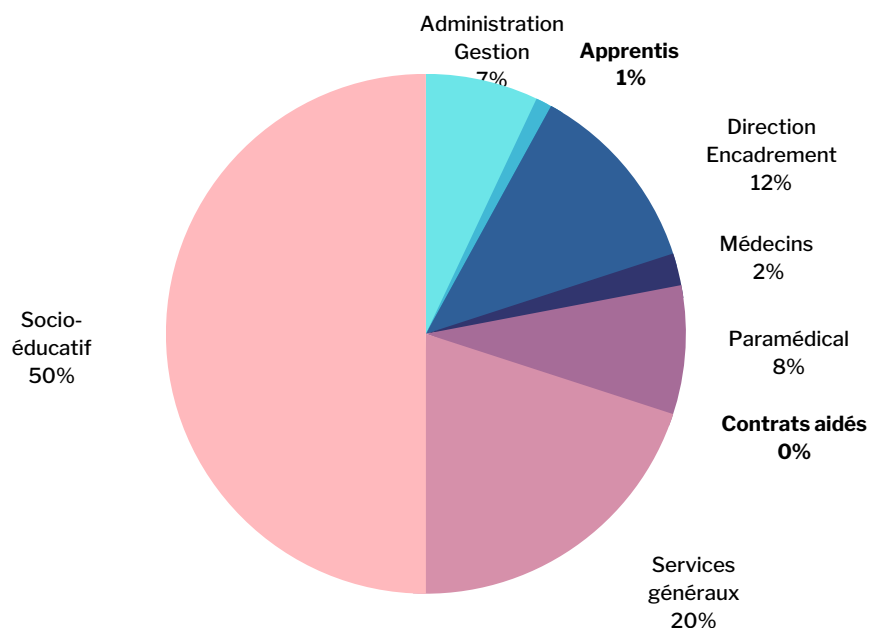
La négociation annuelle obligatoire 2022 a permis la signature d'un accord assouplissant les conditions conventionnelles de reprise d'ancienneté (article 38) afin de rendre les recrutements plus attractifs et d'attirer les talents.

- La PPV : une mesure pour le pouvoir d'achat

L'ADSEA 06, désireuse d'améliorer le pouvoir d'achat des salariés, après consultation préalable du comité social et économique et échanges avec les organisations syndicales quant aux critères d'attribution a décidé d'attribuer à son personnel salarié une prime de partage de la valeur.

Cette prime a concerné 661 salariés et a représenté un montant total de 304 900 €.

Prime pouvoir d'achat 2022 en nombre de salariés par catégorie d'emploi



Répartition de la prime pouvoir d'achat 2022 (en €)		
	Prime exceptionnelle	%
Administration Gestion	22 400	7 %
Apprentis	3 100	1%
Contrats aidés	1 000	0%
Direction Encadrement	35 800	12%
Médecins	5 500	2%
Paramédical	23 400	8%
Services généraux	59 200	19%
Socio-éducatif	154 500	51%
Total général	304 900	100%

- le CSE : Bilan, fonctionnement et élection

L'élection des membres du CSE s'est tenue en fin d'année 2022.

Afin de préparer au mieux le renouvellement de l'instance, les partenaires sociaux se sont réunis afin de définir les modalités de fonctionnement du CSE.

Après 4 réunions de négociation, les partenaires sociaux ont signé un accord le 19 juillet 2022 améliorant les dispositions légales afin de donner aux élus plus de moyens pour exercer leur mandat (notamment en termes de crédit d'heures et de fonctionnement de certaines commissions).

L'élection des membres du CSE s'est alors tenue par vote électronique les 23 novembre (1er tour – taux de participation collège employés :44% et collège cadres 54 %) et 7 décembre 2023 (2ème tour pour le collège employé le quorum n'ayant pas été atteint au 1er tour).

Le CSE compte donc 14 titulaires dont 3 cadres et 12 suppléants dont 2 cadres parmi lesquels 13 élus (5 titulaires et 8 suppléants) sont de nouveaux élus.



PARTIE 6

Patrimoine - Achats - Sécurité (DPAS)

Direction Patrimoine, achats
et sécurité

Cécile Brandinelli

PATRIMOINE - ACHATS - SÉCURITÉ

Présentation générale de la Direction Patrimoine-Achats-Sécurité

La Direction Patrimoine-Achats-Sécurité a pour mission de :

- Déterminer et met en œuvre de politiques associatives dans un but d'anticipation et de programmation, dans les domaines suivants :
 - Gestion du patrimoine immobilier de l'association
 - Politiques d'achats
 - Hygiène, sécurité, conditions de travail et environnement
- Développer des organisations fonctionnelles transversales dans une optique de d'harmonisation, d'optimisation des ressources et de maîtrise des risques.
- Conseiller du point de vue technique le D.G. et les Directeurs de complexe sur les dossiers liés à ces domaines et à l'organisation générale.

Les moyens humains alloués à ce service sont de :

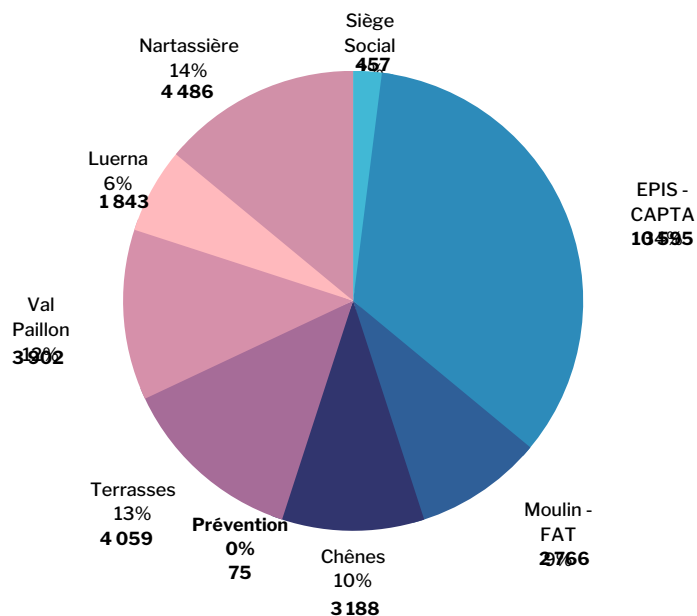
- 1 ETP pour la direction du service
- 1 ETP pour la mise en œuvre des politiques Achats
- 1 ETP pour la coordination Sécurité et Environnement de travail

Afin d'assurer au mieux leurs missions, les personnels du service se déplacent très régulièrement dans les établissements, à la rencontre des directeurs et de leurs équipes. Par ailleurs, ils collaborent étroitement avec les autres services du Siège : Comptabilité/Gestion, Ressources Humaines, Qualité et Communication.

Gestion du patrimoine immobilier

Au 31/12/2022, l'ADSEA06 exploite 31 371 m² répartis sur 53 sites et 13 communes.

L'association est propriétaire de ces surfaces à 93%.



COMMUNES	M²	%		
La Roquette s/Siagne	200	1%	25%	Territoire Ouest
Biot	3 356	11%		
Le Cannet	1 171	4%		
Mouans-Sartoux	2 160	7%		
Mougins	955	3%		
Nice	9 757	31%	31%	Nice
La Trinité	370	1%	44%	Territoire Est
Cantaron	3 581	11%		
Drap	1 156	4%		
La Pointe de Contes	516	2%		
Contes	4 999	16%		
Sclos-de-Contes	2 550	8%		
L'Escarène	600	2%		
TOTAL :	31 371			

COMPLEXE VAL PAILLON

Le projet de délocalisation de l'IME Val Paillon de son implantation historique de Sclos-de-Contes se poursuit. Le projet de construction d'un établissement de 18 places sur notre terrain des Mouchettes à Contes est à l'étude par l'équipe de maîtrise d'œuvre désigné par le COPIL. L'année 2022 a permis de valider les étapes d'avant-projet sommaire et avant-projet définitif ainsi qu'au dépôt du permis de construire en juin, pour lequel l'arrêté a été délivré en novembre.



Calendrier prévisionnel de l'opération :

- 1er trimestre 2023 : phase PRO
- 2ème et 3ème trimestres 2023 : constitution du dossier de consultation des entreprises de travaux et lancement de l'appel d'offres
- 4ème trimestre 2023 : ouverture du chantier
- Ouverture au public envisagée pour l'été 2025

Deux autres projets ont également été étudiés courant 2022 pour le Complexe Val Paillon.



L'extension et la rénovation de la villa « Casa Del Sol » à Drap.

D'une surface de 350 m², elle accueille actuellement 6 usagers et internat et autant d'externes en journée. Le projet étudié consistait en une extension de 60 m² permettant l'installation de 4 lits supplémentaires, la rénovation de la villa existante, la mise en accessibilité PMR et la rationalisation des espaces. Compte tenu du coût de l'opération et de l'incertitude qui pèse sur le devenir du Castel, l'association a finalement décidé de se limiter à une rénovation complète sans extension de capacité.

La transformation du foyer « Las Ayas ».

Actuellement occupé par des résidents du Complexe EPIS, les locaux de 330 m² seront libérés à l'ouverture du foyer « Les Noisetiers ». Ils seront transformés en bureaux et salles d'activités/de classe pour le SESSAD et l'IME. Le projet sera équilibré financièrement, par le redéploiement des loyers de l'actuel SESSAD.



COMPLEXE EPIS

Le foyer « Les Noisetiers » a été entièrement rénové afin d'offrir une qualité de prestation hôtelière comparable à celle des résidences de Contes « La Tour d'Epis » et « Le Répit ».

Les chambres individuelles offrent de beaux volumes, avec des rangements intégrés, des salles d'eau et sanitaires privatifs et la climatisation réversible. Le mobilier a été entièrement renouvelé dans des gammes de style habitat (et non collectivités). Deux grands studios accueilleront les plus autonomes. Des chambres de stage et d'accueil temporaire sont également créées.

Concernant les extérieurs, la façade a été rénovée (y compris fenêtres et volets), les éclairages ont été remplacés par des dispositifs plus économes en énergies et le portail a été changé (avec installation d'un visiophone).

Les travaux ont débuté mi-novembre 2021 et se sont achevés fin septembre 2022. Malheureusement, en raison d'importantes difficultés rencontrées avec le concessionnaire du réseau télécom, le bâtiment n'a pas pu être raccordé et l'occupation du bâtiment n'est pas encore effective en fin d'année 2022.





Par ailleurs, la Direction du Complexe EPIS a enclenché une réflexion sur l'évolution des ateliers de production de l'ESAT et plus globalement sur la nécessaire rénovation du bâtiment de Cantaron. Un comité de pilotage spécialement constitué a réuni à plusieurs reprises durant l'année 2022, deux administratrices, des membres de la Direction Générale et l'équipe de Direction du Complexe. Nous avons dégagé plusieurs axes de travail dont :

La cuisine de Cantaron, qui nécessite une rénovation complète. A cela s'ajoute les besoins du futur IME à construire à Contes. Une étude approfondie est donc engagée avec un AMO et un bureau d'étude pour envisager toutes les solutions possibles et leurs incidences en termes de ressources humaines, d'investissement et de fonctionnement.

La création d'un atelier blanchisserie

La rationalisation des espaces sur le plateau d'ateliers

Ces réflexions doivent se poursuivre sur 2023 afin d'aboutir sur la programmation des travaux.

COMPLEXE LES TERRASSES

Les trois services des Terrasses (IME, SESSIP et SESSAD PRO), désormais recentrés sur l'avenue Henri Matisse à l'ouest de Nice, fonctionnent en véritable complexe, leur proximité géographique offrant des possibilités de mutualisations humaines et matérielles et un parcours fluidifié pour les usagers.



Dans le prolongement des travaux effectués en 2021, un atelier buanderie et des vestiaires pour les jeunes ont été créés durant le 1er trimestre 2022.



Enfin, il restera à créer un atelier espaces verts, une salle d'accueil famille et une salle d'activités/réfectoire (sur 2023-2024 – projet actuellement à l'étude).

COMPLEXE LES CHÊNES

Le projet de complexe récemment réécrit va devoir se décliner du point de vue patrimonial, puisqu'il consiste à regrouper les deux IME Chênes et Mont Boron sur le site des Lilas. Le projet consistera donc réhabiliter le bâtiment principal et à créer des surfaces supplémentaires pour lesquelles deux options sont à l'étude. L'équipe de direction du complexe, accompagnée par la DPAS, a poursuivi son travail de définition des besoins, notamment en termes d'occupation et de surfaces.



Cette étude a mis en lumière la problématique de l'accès au site des Lilas (voie d'accès unique, étroite et sinueuse), ce qui nous a conduit à étudier l'élargissement de la route répondant à la fois aux problématiques d'exploitation (passage de nos bus) et aux contraintes du règlement de sécurité incendie.



DIRECTION GÉNÉRALE

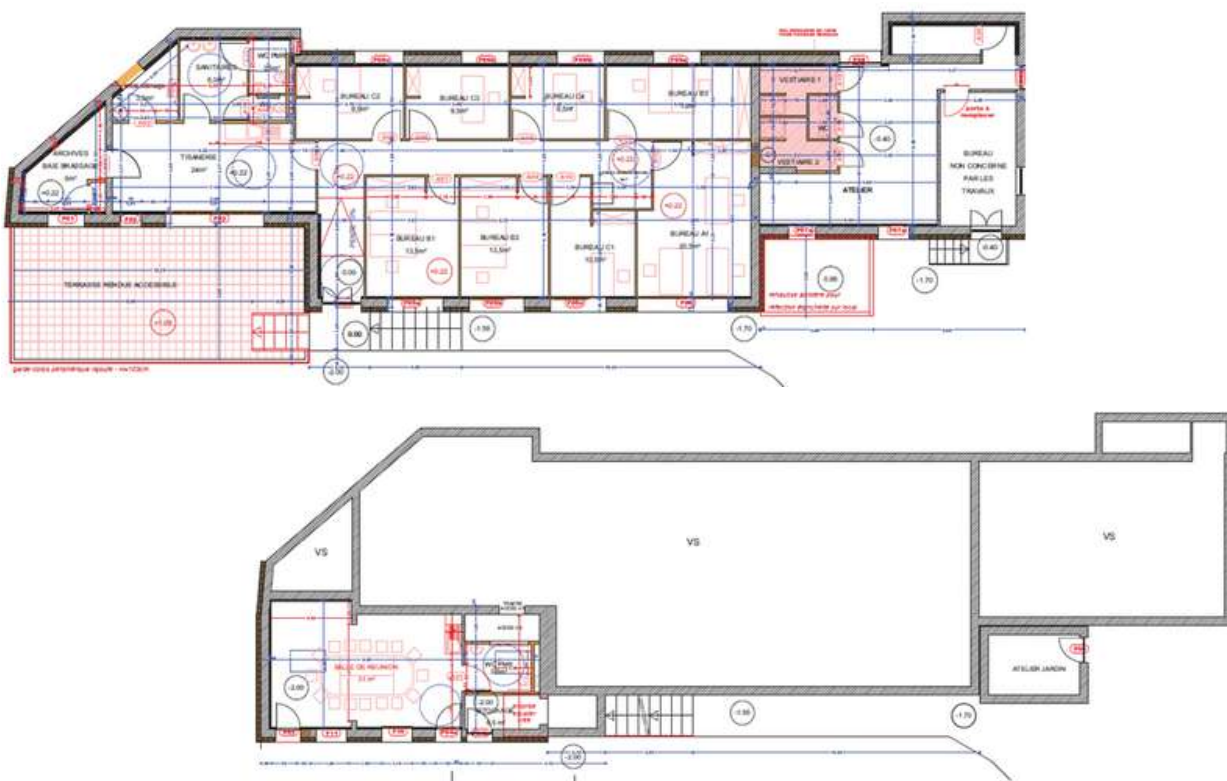
L'équipe de la Direction Générale s'est étoffée ces dernières années et compte aujourd'hui 36 personnes. Les locaux achetés en 2002 avenue de la Californie (environ 400m²) ne permettent pas d'accueillir la totalité du personnel. Nous avons envisagé plusieurs options (construction, achat, location) et effectué des recherches durant quelques années. Compte tenu du contexte financier et de l'état du marché de l'immobilier professionnel, l'association a décidé de transformer un bâtiment non exploité de l'ITEP La Luerna.

Ce bâtiment propose des espaces d'environ 200m² sur deux niveaux. Ils seront transformés en 8 bureaux (13 postes de travail), salle de réunion, espace de repos avec terrasse pour les salariés des directions DSI, DAQC et DPAS. Le programme comprend également un atelier et des vestiaires pour les agents techniques de l'ITEP.

Le projet de rénovation comprend un volet environnemental puisque l'ensemble des éclairages seront LED, toutes les menuiseries extérieures sont remplacées et le bâtiment est totalement isolé (murs par l'extérieur et toiture par l'intérieur). Une ventilation double flux à haute efficacité énergétique équipée d'un récupérateur de chaleur sera installée. Concernant le confort thermique, les brise-soleils sont prévus sur la façade sud afin de limiter les apports de chaleur et donc le recours à la climatisation (pompe à chaleur). La vieille chaudière fioul a été retirée et le bâtiment entièrement désamianté.

En termes de conditions de travail, un effort particulier est fait sur l'isolation phonique (cloisons et faux-plafonds) ainsi que sur l'éclairage (interrupteurs sur variateur).

Le programme, les études préalables et la consultation des entreprises de travaux ont été menés durant l'année 2022. Les travaux débuteront en février 2023 pour un emménagement en septembre.





POLITIQUES D'ACHATS MUTUALISÉS

La Direction Patrimoine-Achats-Sécurité fait face, dans le cadre de la mise en œuvre de politiques d'achats mutualisés, aux enjeux suivants :

- Participer à l'élaboration des budgets des établissements afin de définir les justes besoins et d'élaborer des actions achats globales et transverses
- Identifier les risques associés aux achats
- Construire un panel de fournisseurs adaptés aux besoins actuels et futurs de l'association en intégrant la dimension RSO
- Mutualiser les achats afin de proposer des conditions financières et une qualité de service identiques pour tous les établissements
- Sécuriser durablement les conditions négociées par la mise en place d'accords-cadres
- Accompagner la démarche achats responsables (définition du juste besoin, réduction des consommations, amélioration de la qualité des prestations, recyclage...)
- Définir et mettre en place des indicateurs (économies sur achats, satisfaction des établissements, évaluation des fournisseurs...)

Suite à l'obtention d'une formation diplômante, notre acheteur a bénéficié d'une mobilité interne sur un poste de responsable Moyens Généraux à l'ITEP la Luerna en 2021. Le poste a été pourvu en février 2022 par le biais d'une mobilité interne (Direction Administrative et Financière – service gestion). L'intégration de cette nouvelle collaboratrice a été grandement facilité par sa connaissance de l'association et du fonctionnement des établissements. Ses compétences en gestion et son expérience antérieure dans les achats lui ont permis d'être rapidement opérationnelle sur le poste.

L'un de ses premiers dossiers a été la consultation concernant la flotte de téléphonie mobile. Celle-ci a donné lieu à la fin du contrat historique avec ORANGE et à la portabilité de nos 300 lignes vers Bouygues Telecom. En effet, cet opérateur référencé sur le marché CAIH (Centrale d'Achat de l'Informatique Hospitalière) offrait de meilleures conditions tarifaires et de services (ex : godet data plus important, résiliation sans pénalité jusqu'à 40% de la flotte, espace client ergonomique et performant). Nous avons également fait le choix de ne plus souscrire d'abonnement avec subvention des terminaux mobiles puisqu'il nous semblait que cela créait du besoin et avait pour effet induit une consommation non justifiée de terminaux. Ceux-ci sont désormais achetés au prix « nu » et immobilisés (uniquement les smartphones premium). Ils sont ensuite utilisés jusqu'en fin de vie, ce qui s'inscrit dans notre démarche RSO. Avec le déploiement des outils numériques, et en particulier le DUI, les besoins en terminaux mobiles se sont considérablement accrus. La flotte atteint désormais 460 lignes, ce qui a généré une charge de travail importante pour notre acheteur (ouvertures de ligne, choix et commandes de terminaux, etc.).

Avec l'achèvement du projet de rénovation du foyer « Les Noisetiers » du Complexe EPIS, c'est tout l'équipement du bâtiment qu'il a fallu traiter. Le budget d'équipement étant relativement contraint, l'acheteur a dû jongler entre plusieurs fournisseurs pour réussir à concilier prix, qualité et réponse aux besoins des résidents et des salariés. Il en a été de même pour tous les équipements (mobiliers de bureau et d'hébergement, matériel incendie, linge de maison, cuisine, buanderie, nettoyage, signalétique, copieur, etc.). Enfin, tous les contrats de prestation liés à l'exploitation du bâtiment ont été mis en place en collaboration avec le Complexe EPIS (ex : sécurité alimentaire, désinsectisation, maintenance diverse).

L'acheteur a également assuré le suivi du renouvellement du parc de copieurs (40 au total), dossier peu complexe mais chronophage du fait des difficultés d'approvisionnement (nécessité de proroger les contrats existants). Ces difficultés se sont également fait ressentir au niveau des consommables d'impression : leur pénurie dans certains établissements a généré des dysfonctionnements et a induit pour l'acheteur un effort accru de suivi du fournisseur.

En matière de gestion de flotte automobile, l'acheteur a procédé au renouvellement d'une quinzaine de véhicules, soit environ 7% de la flotte. Comme chaque année, les mois de juillet et septembre ont été mis à profit pour rencontrer les établissements afin d'établir leurs besoins de renouvellement pour l'année N+1. Ce travail d'analyse assez fastidieux devrait être facilité dans les années à venir grâce au déploiement du logiciel de gestion de parc « Automotiv ». Cette année plus que les précédentes, l'acheteur a dû effectuer un sourcing plus approfondi du fait des délais d'approvisionnement très longs, de l'augmentation des prix et de l'arrêt de production de certains modèles en motorisation thermique (ex : véhicules 9 places). Dans le même temps, la loi d'orientation des mobilités dite « LOM » introduit l'obligation dès le 01/01/22 que 10% minimum des renouvellements soient effectués au profit de véhicules à faibles émissions (véhicule électrique ou hybride rechargeable). Ce changement d'orientation aura nécessairement un coût (prix d'achat plus élevé et frais d'installation de bornes). Enfin, l'instauration de FZE (à /c du 31/01/2022 sur Nice), issue de cette même loi « LOM », nous a conduit à commander les vignettes Crit'Air pour l'ensemble de la flotte. 43 véhicules sur 226 sont en Crit'Air 3, 4 ou 5 (soit 19% du parc) et ne pourront plus circuler dans les ZFE à partir du 01/01/2024 (dérogation possible pour les véhicules disposant d'une carte mobilité inclusion).

En parallèle, l'acheteur a assuré le suivi des contrats et accords-cadres existants : révision tarifaire annuelle des contrats permettant la limitation des hausses, la révision des mercuriales, ou l'octroi de remises de fin d'année. A titre d'exemple, le contrat-cadre avec l'agence d'intérim DOMINO a donné lieu au versement d'une remise de fin d'année de 56983€.

Dès la fin de l'année 2021, nous avons perçu les signes inquiétants d'une inflation importante. Les nombreuses hausses tarifaires reçues depuis le début de l'année 2022 ont malheureusement confirmé cette tendance. N'ayant que peu de marge de manœuvre financière, l'association doit donc intensifier ses efforts en matière de mutualisation afin de dégager des sources d'économie. Elle pourra également recourir plus massivement aux centrales d'achat et de référencement (ex : CAIH, UGAP, UNADERE, RESAH, etc.).

HYGIÈNE, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT

Le Direction Patrimoine-Achats-Sécurité intervient en soutien auprès des Directions de complexes et d'établissements en matière de sécurité des biens et des personnes (santé et sécurité au travail, sécurité incendie, sûreté), en matière d'hygiène (en particulier alimentaire) et plus récemment sur les questions relatives à l'environnement.

Avec le ralentissement de la pandémie et l'allègement des consignes sanitaires, la coordinatrice Hygiène-Sécurité-Environnement (HSE) a pu se concentrer sur d'autres missions.

Le travail entamé en 2021 sur le risque chimique (fiches techniques et fiches de données de sécurité des produits d'entretien) s'est poursuivi, conjointement avec l'ingénieur en prévention des risques de l'AMETRA. A l'occasion de ses différents déplacements en établissements, la coordinatrice HSE a rappelé les règles d'utilisation de ces produits et notamment l'obligation du port des équipements de protection individuelle. Les protocoles de nettoyage, les règles de stockage et de conservation de ces produits ont également été revues.

Également en lien avec l'AMETRA, la mise à jour des fiches entreprise sur plusieurs établissements a nécessité la mise en place et le suivi de plans d'actions visant à améliorer les conditions de travail et la sécurité des salariés (ex : Foyer La Géode, CAPTA, IME Les Terrasses).

Par ailleurs, la coordinatrice HSE assure le suivi des accidents du travail au niveau associatif. Un tableau de recensement crée sur le réseau permet aux assistants RH d'indiquer la survenance d'un AT et d'en préciser les principaux éléments. Des bilans trimestriels puis annuels détaillés sont ainsi présentés aux directeurs et aux représentants du personnel. La coordinatrice HSE est également en appui des directions d'établissements pour la réalisation des analyses AT (arbre des causes), en particulier s'agissant des AT en lien avec les comportements violents des usagers. La procédure interne et la fiche analyse ont fait l'objet d'une révision et d'une simplification.

Les nouveaux outils pour l'identification et la cotation des risques professionnels, construits en 2021, ont été déployés à l'ensemble des établissements de l'association. Les mises à jour 2022 du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) se sont donc inscrites dans la nouvelle trame associative, ce qui facilite la lecture et la consolidation des plans d'actions et bilans HSCT. La méthodologie participative de mise à jour du DUERP avait été testée sur le Complexe Val Paillon en 2021. Son retour d'expérience a conduit à l'allègement du questionnaire adressé aux salariés et à l'introduction de questions spécifiques aux risques psycho-sociaux.

Pour accompagner le déploiement généralisé de l'outil et de la méthodologie à l'ensemble des établissements, la coordinatrice HSE s'est déplacée sur chaque structure, à la rencontre des personnels en charge du DUERP, afin d'apporter les précisions nécessaires.

Comme chaque année désormais, la coordinatrice HSE s'est basée sur son observation de l'activité des établissements ainsi que sur les bilans HSCT et les statistiques d'accidents du travail, pour prescrire des formations sur le plan de développement de compétences associatif. Un tableau de suivi des formations à la sécurité a été mis en place mais les mises à jour restent fastidieuses. Le déploiement d'un SI RH (actuellement à l'étude entre la DRH et la DSI) pourra certainement apporter de nouvelles solutions et faciliter le suivi.

Grâce à une formation qualifiante de formateur interne obtenue en 2021, la coordinatrice HSE a pu dispenser en 2022 un module relatif à la sécurité alimentaire. Ces formations internes vont se développer en 2023 sur d'autres sujets comme l'hygiène des prestations hôtelières, l'analyse des risques professionnels, le port des EPI, etc. Ces interventions, qui mêlent théorie et pratique, sont très appréciées des participants car elles sont réalisées in situ et réellement adaptées à leurs problématiques du quotidien. Elles permettent également aux salariés de se rencontrer et d'échanger sur leurs pratiques professionnelles. Pour la coordinatrice HSE, cela permet d'approfondir sa connaissance des métiers et donc d'améliorer encore la qualité de son travail au plus près des salariés.

Ces formations complètent les nombreux déplacements déjà effectués en établissement pour apporter son expertise et ses conseils, en particulier cette année sur la gestion des cuisines (ex : plan d'amélioration sur la cuisine de Cantaron), mais aussi sur le traitement des anomalies relevées lors des analyses bactériologiques (prélèvements alimentaires, eau de consommation, eau chaude sanitaires et légionelle).

Enfin, en étroite collaboration avec l'acheteur, la coordinatrice HSE a mené à bien plusieurs dossiers dont :

- Le référencement de matériels d'entretien et de nettoyage plus ergonomiques ;
- Le changement de fournisseur associatif pour les équipements de protection individuelle et vêtements professionnels ;
- Le changement de fournisseur associatif pour les prélèvements et analyses bactériologiques en cuisine ;
- L'achat de mobiliers de bureau ergonomiques, permettant l'adaptation des postes de travail de certains salariés souffrant de TMS.

Compte tenu de ses compétences, de son investissement et des effets bénéfiques observés au niveau associatif, la coordinatrice a été promue en fin d'année 2022 sur le poste de responsable sécurité et environnement de travail.



PARTIE 6

Focus sur la transformation numérique

Direction des Systèmes
d'Information

Mickaël Simoës

FOCUS SUR LA TRANSFORMATION NUMÉRIQUE

Depuis plusieurs années, l'ADSEA 06 a fait de la transformation numérique, une nécessité.

Il est en effet fondamental d'offrir aux salariées de l'Association, un ensemble d'outils et de process visant à améliorer leurs conditions de travail, avec pour objectif principal, la qualité du suivi de nos usagers.

La transformation numérique impacte et vient en soutien de l'ensemble des métiers de l'Association, son positionnement doit donc être au cœur de la démarche globale.

De fait, il convient de faire évoluer notre fonctionnement pour le rendre compatible au numérique, tout en offrant aux salariées de l'Association, les formations nécessaires pour appréhender efficacement cette mutation complexe.

Les projets qui ont vu le jour répondent donc à une trame commune, allant du respect de la réglementation en vigueur, du partage de l'information entre nos divers établissements, en passant par le travail collaboratif, la fluidité d'utilisation, sans oublier le caractère écoresponsable de la solution.

Enfin, l'aspect financier des solutions déployées est également pris en compte dans un contexte budgétaire moins favorable.

Étapes déjà engagées à fin 2022

Le Dossier Usager Informatisé

2021 fut l'année du démarrage du projet de mise en place du Dossier Usager Informatisé.

2022 aura été l'année du démarrage en production des Complexes de Sophia, des Terrasses, de La Luerna et des Chênes.

Pour rappel, le Dossier Usager Informatisé est un outil de suivi et de partage d'informations sécurisé entre les professionnels (médicaux, paramédicaux, médico-sociaux) mais aussi avec ses accompagnants (familles, aidants). Les informations sont complétées par les professionnels des structures ou du soin, la personne elle-même ou son proche.



Le Dossier Usager Informatisé offre une meilleure construction et un meilleur suivi du projet personnalisé de la personne, d'éviter les ruptures en cas d'évolution des besoins, de changement d'établissement médico-social, de retour à domicile ou d'hospitalisation. Il permet également à l'utilisateur d'évaluer les services rendus et d'être un acteur de son propre parcours.

Externalisation de l'applicatif EIG

En avril 2022, une étude de faisabilité a été lancée afin d'externaliser la gestion et l'hébergement de la solution logiciel EIG.

Ce projet d'externalisation, prérequis de l'utilisation de la future suite logiciels EIG cloud, intervenait également en réponse aux incidents d'exploitation rencontrés de plus en plus régulièrement sur le serveur hébergé au siège, et exploité par NOEVA.

La migration a eu lieu durant le week-end du 16 au 19 décembre 2022.

La création d'une Direction des Systèmes d'Information (DSI)

La première phase du projet de modernisation du Système d'Information de l'ADSEA 06 consistait à rebâtir notre architecture réseau afin d'avoir la capacité d'absorber les différentes mutations fonctionnelles que nous imposent le progrès et la réglementation.

Face à une charge toujours plus importante, et aux nombreux défis qui se dressent devant nous, nous avons décidé de transformer le département des Systèmes d'Information, en Direction des Systèmes d'information.

Un gestionnaire d'application a rejoint notre organisation en septembre 2022 et un chef de projet est également attendu. Ces deux ressources joueront un rôle clé pour concrétiser le défi de la transformation numérique. Le schéma suivant illustre cette nouvelle direction :



Le Directeur :

Manage 2 ressources :

Gestionnaire d'Applications;
Chargé(e) de mise en conformité RGPD;



- Porte la responsabilité Opérationnelle de la mise en conformité RGPD
- Lien opérationnel transverse avec les Directeurs(trices) de l'Association;
- Définit et met en œuvre la politique de sécurité du SI;
- Pilote la stratégie et la politique du SI;
- Garanti le maintien en condition opérationnelle la performance et la sécurité du SI;
- Prépare et suit le budget SI;
- Conduit les projets et accompagne au changement;
- Gère la relation fournisseurs/prestataires;

DPO
Externalisé

Le Gestionnaire d'Applications

- Assure le paramétrage technique et fonctionnel des applications métier;
- Pilote les mises en production;
- Vérifie le bon fonctionnement au quotidien des applications à travers un ensemble de contrôles;
- Participe aux évolutions des applications;
- Instruit les difficultés / dysfonctionnements / incidents remontés par les utilisateurs;
- Est l'interface des éditeurs des solutions et de l'exploitation informatique pour s'assurer de la bonne prise en compte et de la résolution de l'incident ;
- Rédige les documentations relatives aux applications (Procédure d'exploitation, guide d'utilisation...);
- Contribue aux projets techniques et fonctionnels liés à la mise en place d'applications métiers ;

Chargé de mise en conformité RGPD

- Tenir à jour le registre de traitement ;
- Assurer la mise en conformité des nouveaux traitements;
- Etablir une revue annuelle des habilitations;
- Traiter les demandes d'exercice des droits;
- Participer aux projets informatiques afin d'assurer le principe Privacy By Design;
- Assurer la formation et la sensibilisation des salariés;
- Analyser, mettre en place des actions en cas d'incidents;
- Mettre en place une cartographie des risques RGPD;
- Conseiller et accompagner les directions et supports sur les aspects RGPD;
- Concevoir un plan d'action pour maintenir le niveau de conformité;
- Collaborer avec le DSI sur les questions de la sécurité des données à caractère personnel;
- Rédiger les procédures internes relevant de la conformité RGPD;
- Contact privilégié du DPO

Dématérialisation des bulletins de paie

Les fiches de paie sont désormais transmises aux employés sous forme numérique plutôt que d'être distribuées en version papier.

Cela est rendu possible grâce à une interface entre notre logiciel de paie et notre prestataire PRIMOBX.

Les fiches de paie, qui sont des documents confidentiels, sont envoyées et stockées dans un coffre-fort électronique hautement sécurisé. Chaque employé dispose d'un espace personnel sur la plateforme, ce qui leur permet d'accéder à l'ensemble de leurs fiches de paie.

Dématérialiser les bulletins de paie nous permet de :

- réduire des coûts d'impression,
- réduire des frais de mise sous pli,
- gagner du temps par automatisation des tâches,
- sécuriser et tracer les échanges,
- respecter des obligations légales – Archivage probatoire,
- répondre à la modernité et à l'écologie

Cette application a été activée en janvier 2023.

Installation du wifi et de la téléphonie sur IP sur l'IME Les Terrasses

Pour répondre au besoin croissant en ressources réseau sur le site de l'IME Les Terrasses, nous avons décidé de déployer le wifi sur l'ensemble de la structure.

A l'aide d'une étude d'implantation, pas moins de quinze bornes ont été déployées et paramétrées.

De plus, nous avons procédé à la migration de la téléphonie vers une solution externalisée IP BOUYGUES TELECOM, sur une fibre dédiée.

Mise en place d'un Intranet et d'un espace de stockage documentaire associatif - SharePoint

Bon nombre d'établissements étaient dotés d'un serveur de fichiers vieillissant et peu sécurisé.

Pour répondre à cette zone de risque, nous avons décidés de lancer un projet de mise en place d'un outil de stockage documentaire à l'échelle de l'association.

Cet outil commun permet de sécuriser les données par la mise en place de profils de droits, de stocker les données sur le cloud Microsoft, mais également d'offrir un espace de communication sur lequel chaque établissement peut diffuser des brèves ou mettre en avant des activités réalisées par les personnes accompagnées.

Fin 2022, Le complexe EPIS a été déployé avec succès en tant que site pilote.



PARTIE 7

Le Rapport de Gestion

Direction Administrative
et Financière

Laurence Vicari

LE RAPPORT DE GESTION

L'exercice 2022 a été marqué par le financement des [revalorisations salariales](#) d'une part et par [le retour de l'inflation](#) d'autre part.

En 2022, les tensions sur les prix énergétiques et les matières premières ont provoqué une forte inflation entraînant une hausse des prix à la consommation qui a atteint plus de 5 % en moyenne annuelle sur l'ensemble de l'année. Afin de préserver le pouvoir d'achat des salariés cette situation a conduit en fin d'année à une augmentation de la valeur de point de 2.88 %, celui-ci passant ainsi de 3,82 à 3,93 euros, avec effet rétroactif au 1er juillet.

A compter du 1er avril 2022, les revalorisations salariales ont été étendues aux métiers de la filière socio-éducative et l'ensemble des dispositions liées au SEGUR de la santé sont devenues applicables à tous les établissements de l'ADSEA 06 pour les catégories de personnels éligibles.

Désormais, seuls les personnels qui n'exercent pas à titre principal une activité éducative (services généraux et administratifs) demeurent donc exclus de ce dispositif.

Les différentes décisions tarifaires, prenant en considération de façon plus ou moins exhaustive et dans des temporalités différentes les éléments indiqués ci-dessus, ont été globalement reçues tardivement, complexifiant ainsi tout au long de l'année le pilotage des établissements.

Les financeurs ont tenu compte de ces dépenses nouvelles, selon des modalités et un calendrier propre à chacun.

Ainsi l'[ARS](#) a alloué en base un niveau de crédit satisfaisant permettant globalement le financement de l'ensemble des dispositions de façon pérenne (augmentation de la valeur de point, inflation et revalorisations salariales).

En ce qui concerne le [CPOM personnes adultes en situation de handicap](#), la Direction de l'autonomie du CD06 a pu accorder le financement des revalorisations salariales et d'une partie de l'inflation, mais aucun crédit n'a été perçu pour l'augmentation de la valeur de point. Ces financements complémentaires ont été assortis d'un taux d'évolution de la dotation globale de 0,70 %. Malgré cela le CPOM présente une situation déficitaire en 2022, notamment en raison du recours à l'intérim qui perdure.



Concernant le [CEP La Nartassière](#), le service de l'ASE (Aide Sociale à l'Enfance) a accordé un taux d'évolution appliqué à la dotation de 0,20 % seulement, complété uniquement par le financement des revalorisations salariales mais sans tenir compte de la valeur de point, ni de l'inflation.

La transformation de l'activité prévue au CPOM 2021/2024 a été mise en œuvre début 2022, avec pour le service de Placement à Domicile (PAD) le passage à une capacité de 16 places et la possibilité d'accueillir de jeunes mineurs dans le service des studios dont le nombre de places a diminué de 21 à 16.



Au vu des difficultés rencontrées en 2022, l'ASE alertée par l'Association sur la situation financière de l'établissement a accepté que l'ADSEA 06 conserve l'excédent de 2021, permettant ainsi de compenser le déficit. Ainsi les résultats 2021 et 2022 du CEP La Nartassière viennent se neutraliser.

[L'activité de prévention spécialisée](#) financée par la METROPOLE, n'a bénéficié d'aucun financement supplémentaire en 2022, la dotation allouée étant restée identique aux années précédentes et seule la mobilisation de la totalité des excédents antérieurs permet d'équilibrer la situation financière fin 2022.

Le Centre d'Accueil de Jour (CAJ) du Complexe EPIS d'une capacité d'accueil de 17 places, qui a ouvert ses portes en mars 2021, est montée progressivement en charge en 2022 et a bénéficié du complément d'enveloppe nécessaire à un fonctionnement en année pleine.

Malgré l'extension des dispositions du SEGUR de la santé au secteur médico-social, les difficultés d'attractivité persistent et ont encore conduit à un recours important à l'intérim en 2022.

**EN 2022, L'ADSEA 06 A SOUHAITÉ FAIRE BÉNÉFICIER L'ENSEMBLE
DES SALARIÉS DE LA PRIME PARTAGE DE LA VALEUR.**

COMPTE DE FONCTIONNEMENT

Le compte de fonctionnement consolidé de l'ADSEA 06 fait apparaître en 2022 un résultat excédentaire de 1 405 821 euros, en augmentation de 907 525 euros par rapport à celui de 2021, qui s'élevait à 498 296 euros.

La quasi-totalité des recettes provient de l'activité sociale qui représente un montant total de 42 365 732 euros (soit 92 % du total des produits), en augmentation de 4 034 K€ par rapport à l'exercice 2021, dont le montant s'élevait à 38 331 309 euros.

ACTIVITÉ SOCIALE	2022	2021	ÉCART
CPOM ARS - Enfants en situation de handicap	26 358 058	23 461 852	2 896 206
CPOM ARS - Adultes en situation de handicap	2 807 864	2 495 301	312 563
CPOM CD06 - Personnes adultes en situation de handicap	7 002 040	6 557 446	444 594
CPOM CD06 - Aide Sociale à l'Enfance	5 443 149	5 191 230	251 919
Activité non soumise à tarification dont subventions	754 621	625 480	129 141
TOTAL produits concours publics et subventions	42 365 732	38 331 309	4 034 423

L'augmentation de produits entre les deux exercices est la conséquence du financement des mesures liées aux revalorisations des salaires, à l'augmentation de la valeur de point et à l'inflation.

A cela s'ajoute la variation de la facturation des prix de journées au Département des Alpes-Maritimes au titre des amendements CRETON. Cette recette augmente de plus d'un million d'euros entre les deux exercices. Ainsi, le montant (1 444 K€) déduit de la dotation globale allouée par l'ARS est nettement inférieur à celui facturé (2 485 K€), créant mécaniquement un décalage favorable pour l'exercice 2022, l'ADSEA 06 ayant bénéficié provisoirement d'un surplus de crédits. Ce trop-perçu sera régularisé en 2023, pouvant alors entraîner le phénomène inverse, si le niveau de facturation n'était pas maintenu.

Avec trois contrats en cours avec l'ARS et le CD06, c'est plus de 98 % de l'activité de l'Association qui se trouve désormais régie par les dispositions des Contrats Pluriannuels d'Objectifs et de Moyens (CPOM).



Les dotations des établissements sous CPOM ont ainsi pu bénéficier en 2022 de l'application de taux d'évolution de la dotation globale. Il convient de noter néanmoins que le taux d'actualisation alloué par l'ARS, fait désormais systématiquement l'objet d'une modulation en fonction du coût à la place pour les IME (institut médico-éducatif) et de l'application du tarif plafond pour les ESAT (Etablissement et Service d'Aide par le Travail).

Le résultat d'exploitation s'élève au 31 décembre 2022 à 1 569 652 euros contre 877 053 euros en 2021 soit une augmentation de 693 K€ entre les deux exercices.

Les charges d'exploitation, qui s'élèvent à 43 702 418 euros, sont en augmentation de 3 322 K€ entre les deux exercices.

Impacté par l'inflation, le poste lié aux consommations et services extérieurs progresse de près de 6 % entre les deux exercices.

En tenant compte du poste intérim, les dépenses de personnel (33 249 K€) qui constituent 75 % du total des charges, connaissent une augmentation de 9,81 %, représentant un montant de 2 971 K€.

Les revalorisations salariales (CTI) s'élèvent à 1 593 K€, le dégel de la valeur du point représente un coût de 372 K€, enfin la prime partage de la valeur constitue une dépense ponctuelle de 308 K€, ces trois indicateurs expliquant l'évolution de la masse salariale.

Le poste intérim, qui traduit les difficultés de recrutement ne diminue pas, mais progresse de 153 K€ entre 2021 et 2022 passant de 2 165 K€ à 2 318 K€.

Le **résultat financier** est déficitaire, les charges induites par les emprunts étant supérieures aux produits des placements financiers. En 2022, le déficit s'élève à 367 950 euros. Après plusieurs années pendant lesquelles les placements financiers sans risque n'ont plus permis plus d'obtenir des rendements intéressants, la remontée des taux fin d'année 2022 a rendu possible la souscription de comptes à terme attractifs, dont il sera possible de mesurer les effets dès 2023.



L'augmentation des produits (+ 3 800 K€, soit 9,02 %) s'avère supérieure à la hausse des charges (+ 2 893 K€, soit 6,95 %) et concourt à une augmentation de 908 K€ de l'excédent entre les deux exercices.

La formation du résultat est résumée dans le tableau suivant qui propose une analyse par secteur d'activité.

Par secteur de financement		Résultat comptable 2022	Résultat comptable 2021	Évolution 2021/2022
CPOM ARS - Assurance Maladie Enfants	ARS - AM	1 672 019	304 915	1 367 104
CPOM ARS - Assurance Maladie Adultes	ARS - AM	332 917	150 213	182 704
Conseil Départemental 06 CPOM Handicap	CD06	-254 519	83 934	-338 454
Conseil Départemental 06 ASE - CEP	CD06	-160 434	160 328	-320 762
Prévention Spécialisée Nice	METROPOLE NCA	-78 027	-125 623	47 596
Bataillon Prévention	DDETS	83 159		83 159
Siège Social	ARS	-138 155	-200 589	62 434
Gestion propre	FDS PROPRES	-51 138	125 119	-176 257
TOTAL		1 405 821	498 296	907 525

BILAN & STRUCTURE FINANCIÈRE

Situation financière	2022	2021	Écart €	Progression %
Fonds de roulement d'investissement (FRI)	24 628 256	24 511 249	117 006	0%
Fonds de roulement d'exploitation (FRE)	12 068 604	11 207 280	861 324	8%
Fonds de roulement Net Global	36 696 859	35 718 529	978 330	3%
Ressource en Fonds Roulement	3 732 761	3 324 275	408 486	12%
Trésorerie	40 429 621	39 042 804	1 386 816	4%

Le fonds de roulement, qui s'élève à 36 696 859 euros au 31 décembre 2022, est en augmentation de 978 330 euros par rapport à l'exercice 2021.

Le montant des emprunts s'élève à 13 685 K€ au 31 décembre 2022.

Avec un taux d'endettement inférieur à 20 % l'ADSEA 06 affiche une indépendance financière très satisfaisante.

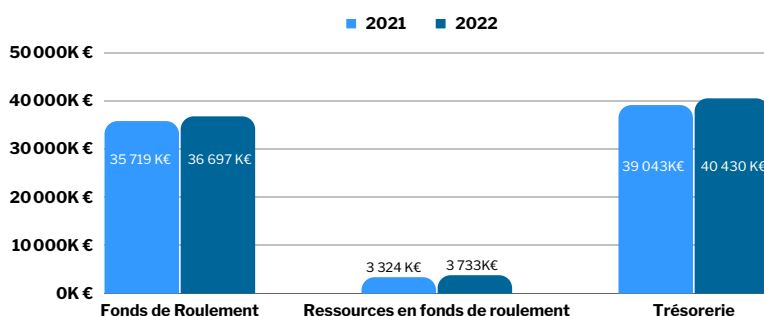
En 2022 un nouvel emprunt de 650 000 euros dédié à la rénovation de la résidence « Les Noisetiers » du complexe EPIS

(compétence du département) émerge dans les financements stables.

L'excédent de la gestion contrôlée est en augmentation de 1 084 K€, alors que celui de la gestion propre diminue de 176 K€.

Depuis le passage en dotation globale, le cycle d'exploitation génère une ressource en fonds de roulement qui s'élève en 2022, à 3 732 761 euros.

En termes de trésorerie, l'exercice 2022 se solde par une trésorerie à l'actif de 40 429 621 euros, supérieure de 1 386 816 euros par rapport à 2021.



AFFECTATION DES RÉSULTATS

Pour la [gestion contrôlée](#), depuis la conclusion de CPOM avec l'ARS et la Direction de l'Autonomie du CD06, l'Association dispose librement du résultat qui découle de la consolidation des comptes des différents établissements et services, en application de l'article R 314-43 et dans le respect des règles de l'article R 314-51 du CASF.

Seul le CPOM du CEP La Nartassière limite le principe de libre affectation du résultat à 25 K€, puisqu'au-delà de ce seuil l'autorisation du financeur reste nécessaire.

La réserve de compensation des établissements relevant de la gestion contrôlée est globalement imputée de 251 K€ correspondant au déficit sur le secteur adulte, les réserves liées à l'investissement sont abondées de 501 K€ et les comptes de report à nouveau de 1 207 K€ (dont 1 041 K€ au titre des recettes liées à l'accueil des jeunes adultes en IME, montant à restituer à l'ARS dès 2023).

Les affectations portant sur les résultats de la [gestion propre](#) relèvent quant à eux, de la compétence de l'Assemblée Générale sur proposition du Conseil d'Administration.

Le résultat 2022 du Comité de Sauvegarde déficitaire à hauteur de 49 763 euros et celui de la section « Opérations exclues des Comptes Administratifs » excédentaire de 39 290 euros, sont affectés en compte de report à nouveau.

Le déficit global des sections de production des deux ESAT est imputé sur la réserve de compensation des déficits d'exploitation.

2022	RÉSERVE			REPORT À NOUVEAU			TOTAL
AFFECTATION RÉSULTAT	INVESTISSEMENT	COMPENSATION DÉFICIT EXPLOITATION	COMPENSATION CHARGES AMORTISSEMENTS	REPORT À NOUVEAU - FINANCEMENT MESURE EXPL	REPORT À NOUVEAU	RÉDUCTION DES CHARGES N+1 - CRETON	RÉSULTAT 2022
CPOM ARS : Enfants			195 138	390 937	44 734	1 041 210	1 672 019
CPOM ARS : Adultes	152 478		180 439				332 917
CPOM CD06 : Pers. Hand. Adultes		-100 386		-154 134			-254 519
CD06 : Protection de l'enfance		-150 434	-10 000				-160 434
METROPOLE : ASP NICE					-78 027		-78 027
DDETS : Bataillons Prévention					83 159		83 159
SIÈGE SOCIAL			-17 000	-128 743	7 588		-138 155
TOTAL Gestion Contrôlée	152 478	-250 820	348 577	108 060	57 454	1 041 210	1 456 959
COMITÉ DE SAUVEGARDE					-49 763		-49 763
OPE EXCLUES CPTE ADMIN					39 290		39 290
EPIS PRODUCTION		-54 721					-54 721
CAPTA PRODUCTION		16 333	-2 277				14 056
TOTAL Gestion Propre	0	-38 387	-2 277	0	-10 474	0	-51 138
TOTAL GÉNÉRAL	152 478	-289 207	346 300	108 060	46 981	1 041 210	1 405 821

Investissements/patrimoine

La principale opération immobilière concerne la rénovation de la résidence « Les Noisetiers » du Complexe EPIS qui s'est achevée fin 2022. Le bâtiment bénéficiant d'un taux réduit de TVA a été immobilisé en toute fin d'année pour la somme de 828 K€, amorti sur une durée moyenne de 21 ans.

Le poste immobilisations corporelles en cours qui s'élève à 527 K€ au 31/12/2022, concerne les projets relatifs à la délocalisation partielle à Contes de l'IME Val Paillon, au déménagement d'une partie de la Direction Générale à l'ITEP La Luerna et à la rénovation de l'IME Les Chênes.

Les immobilisations incorporelles en cours d'une valeur de 281 K€ concernent le Dossier Unique Informatisé de l'usager qui a fait l'objet d'une subvention d'investissement attribuée par l'ARS.

Perspectives 2023 :

Les [deux contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens ARS et CD06](#), sont reconduits pour une année, soit jusqu'au 31/12/2023 et le seront probablement encore pour une année supplémentaire.

Dans le cadre du Champ Social Soin, une [MECS thérapeutique](#) pour 14 enfants âgés de 6 à 11 ans a ouvert ses postes courant mai. Cette nouvelle activité, installée à Grasse dans une villa mise à disposition par le Conseil Départemental, est assortie d'une enveloppe budgétaire annuelle de 1 452 K€.

La convention relative aux actions de [Prévention Spécialisée sur le secteur de Nice](#), financée par la Métropole NCA est prorogée d'une année soit jusqu'au 31/12/2023 sur les mêmes bases financières. Le budget annuel alloué de 539 K€ n'a pas augmenté depuis le transfert de compétence en 2017.

Cette enveloppe ne tient par conséquent pas compte des revalorisations salariales au titre du SEGUR, ni de l'augmentation de la valeur de point. Le renouvellement de la convention devra nécessairement permettre de rétablir l'équilibre financier.

Pour le [CD06](#), le financement des revalorisations salariales devra être reconduit pour 2023 et étendu en année pleine. De plus l'augmentation de la valeur de point doit également faire l'objet d'un financement, soit par le biais de crédits spécifiques, soit via le taux d'évolution des dotations globales.

En ce qui concerne [l'ARS](#), l'ADSEA 06 sera attentive à ce que les compléments d'enveloppe en année pleine figurent dans la décision tarifaire en base. La question du financement de l'accompagnement des enfants en situations critique sera également d'actualité et devra faire l'objet de crédits complémentaires.

Bilan COMPTABLE au 31.12.2022

ACTIF	31 décembre 2022		31/12/2021		PASSIF	31/12/2022	31/12/2021
	BRUT	AMORT/PROV	NET	NET			
Actif Immobilisé					Fonds Propres		
Immobilisations Incorporelles					Fonds Propres sans droit de reprise		
Concessions, brevets, licences	283 571	-267 889	15 681	9 021	Fonds propres statutaires	3 892 467	3 892 467
Immobilisations incorporelles en cours	281 298		281 298		Fonds associatifs sans droit de reprise		
Immobilisations Corporelles					Fonds Propres avec droit de reprise		
Terrains	3 764 447	-179 366	3 585 081	3 594 386	Fonds propres avec droit de reprise		
Aménagement des terrains			0		Ecart de réévaluation		
Constructions	50 091 128	-22 994 697	27 096 430	27 253 467	Ecart de réévaluation		
Installations techniques mat & outillage	3 289 270	-2 653 929	635 341	555 411	Réserves		
Autres	6 634 921	-5 582 677	1 052 245	1 047 969	Réserves pour projet de l'entité	37 727 530	37 111 572
Immobilisations corporelles en cours	526 947		526 947	355 552	Réserves réglementées		
Avances et acomptes	30 797		30 797	76 934	Autres réserves	3 945 545	3 945 545
Biens reçus par legs ou donations destinés à être cédés					Report à nouveau		
Biens reçus par legs ou donations destinés à être cédés			0		Report à nouveau	4 926 741	5 044 403
Immobilisations Financières					Résultats sous contrôle tiers financeurs		
Participations	303 471		303 471	303 471	Report à nouveau (gestion non contrôlée)		
Prêts	1 117 933		1 117 933	1 038 510	(dont RAN activités sociales & médico-sociales)	5 046 990	5 344 429
Autres	156 695		156 695	154 305	Excédent ou déficit de l'exercice		
					Excédent ou déficit de l'exercice	1 405 821	498 296
					(dont RAN activités sociales & médico-sociales)		
					Situation nette (sous-total)		
					Situation nette (sous-total)	51 898 105	50 492 283
					Fonds propres consommables		
					Fonds propres consommables		
					Subventions d'investissement		
					subventions d'investissement	1 519 995	1 528 306
					Provisions réglementées		
					Provisions réglementées	958 792	915 684
TOTAL I	66 480 478	-31 678 559	34 801 919	34 389 027	TOTAL I	54 376 891	52 936 273
Comptes de Liaison					Fonds reportés et dédiés		
Comptes de Liaison					Fonds reportés liés aux legs et donations		
					Fonds reportés liés aux legs et donations		
					Fonds dédiés		
					Fonds dédiés	2 968 093	3 055 658
					Sur autres ressources		
					Sur subventions de fonctionnement		
TOTAL II	0	0	0	0	TOTAL II	2 968 093	3 055 658
Actif Circulant					Comptes de Liaison		
Stocks et en cours					Comptes de Liaison		
Stocks et en cours	49 656	-5 942	43 714	48 417			
Produits intermédiaires et finis			0				
Matières premières, approvisionnements			0				
Avances et acomptes versés							
Avances et acomptes versés sur commandes	55 869		55 869	77 345			
Créances							
Créances redev usagers & comptes rattachés	1 069 859	-10 734	1 059 125	575 188			
Créances reçues par legs ou donations			0				
Autres	1 472 924	-8 269	1 464 656	1 538 469			
Valeurs mobilières de placement							
Valeurs mobilières de placement	229 609		229 609	259 473			
Instruments de trésorerie							
Instruments de trésorerie			0				
Disponibilités							
Disponibilités	40 200 012		40 200 012	38 783 331			
Charges constatées d'avance							
Charges constatées d'avance	120 525		120 525	109 007			
TOTAL III	43 198 454	-24 944	43 173 510	41 391 230	TOTAL III	0	0
Frais d'émission des emprunts					Provisions		
Frais d'émission des emprunts					Provisions pour risques		
					Provisions pour risques	461 483	370 837
					Provisions pour charges		
					Provisions pour charges	7 000	7 000
TOTAL IV	0	0	0	0	TOTAL IV	468 483	377 837
Prime de remboursement des emprunts					Dettes		
Prime de remboursement des emprunts					Emprunts obligataires et assimilés		
					Emprunts et dettes auprès des établissements de crédit	13 720 007	13 773 252
					Emprunts et dettes financières diverses		
					Avances et acomptes reçus sur cdes en cours		
					Dettes fournisseurs et comptes rattachés	1 019 509	1 057 140
					Dettes des legs ou donations		
					Dettes fiscales et sociales	4 405 477	3 685 771
					Dettes sur immobilisations, comptes rattachés	279 654	157 544
					Autres dettes (d'exploitation)	610 071	692 342
					Instruments de trésorerie		
					Produits constatés d'avance	127 244	44 439
TOTAL V	0	0	0	0	TOTAL V	20 161 961	19 410 489
Ecart de conversion Actif					Ecart de conversion Passif		
Ecart de conversion Actif					Ecart de conversion Passif		
TOTAL VI	0	0	0	0	TOTAL VI	0	0
T O T A L ACTIF	109 678 932	-31 703 503	77 975 429	75 780 257	T O T A L PASSIF	77 975 429	75 780 257

COMPTE DE FONCTIONNEMENT AU 31.12.22

	31/12/2022	31/12/2021		31/12/2022	31/12/2021
Produits d'exploitation			Charges d'exploitation		
Cotisations	630	660	Achats de marchandises	136 951	121 598
Vente de biens	221 000	175 978	Variation de stocks	-1 239	911
Vente de services	769 622	713 020	Autres achats et charges externes	9 615 270	9 065 226
Forfaits journaliers	45 180	61 860	Impôts, taxes et versements assimilés	2 506 933	2 263 194
Participation usagers	231 046	217 665	Salaires et traitements	20 235 328	18 375 917
Vente de biens et services	1 266 848	1 168 523	Charges sociales	8 408 512	7 702 427
Concours publics	41 611 111	37 705 829	Dotations aux amortissements	2 283 200	2 230 862
Subventions d'exploitation	754 621	625 480	Autres charges	40 400	31 507
Dons manuels	63 230	45 345	Dotations aux provisions	131 566	
Mécénats			Report en fonds dédiés	304 982	539 650
Legs, donations et assurances-vie			Aides financières	40 515	48 679
Ressources liées à la générosité du public	63 230	45 345			
Contributions financières					
Produits de tiers financeurs	42 428 961	38 376 655			
Reprises/prov & amorts, transf. charges	75 245	166 707			
Utilisations des fonds dédiés	355 047	299 905			
Autres produits	1 145 339	1 244 574			
PRODUITS D'EXPLOITATION	45 272 070	41 257 024	CHARGES D'EXPLOITATION	43 702 418	40 379 972
RESULTAT D'EXPLOITATION (EXCEDENT)	1 569 652	877 053			
Produits financiers			Charges financières		
Produits financiers de participations			Dotations amort, dépréc. & provisions		
Autres valeurs mob., créances d'actif immob	67	59	Intérêts et charges assimilées	434 373	447 457
Autres intérêts et produits assimilés	96 220	53 128	Différences négatives de change		
Reprises/provisions et transfert de charges			Charges nettes/cessions des V.M.P.	29864,58	
Différences positives de change					
Produits net/cession des V.M.P		4 366			
PRODUITS FINANCIERS	96 287	57 553	CHARGES FINANCIERES	464 237	447 457
			RESULTAT FINANCIER (DEFICIT)	367 950	389 904
Produits exceptionnels			Charges exceptionnelles		
Sur opération de gestion	205 004	147 385	Sur opération de gestion	104 125	163 790
Sur opération en capital	151 479	642 354	Sur opération en capital	30 209	518 493
Reprises/provisions et transfert de charges	187 462	7 917	Dotations aux amort. et aux prov.	189 651	92 003
PRODUITS EXCEPTIONNELS	543 945	797 656	CHARGES EXCEPTIONNELLES	323 985	774 286
RESULTAT EXCEPTIONNEL (EXCEDENT)	219 960	23 371			
			Participation des salariés		
			Participation de salariés		
TOTAL PARTICIPATION DES SALARIES	0	0		0	0
			Impôts		
			Impôts sur les bénéfices	15 840	12 223
TOTAL IMPOTS	0	0		15 840	12 223
PRODUITS	45 912 301	42 112 234	CHARGES	44 506 480	41 613 938
SOLDE INTERMEDIAIRE (EXCEDENT)	1 405 821	498 296			
Rep. ress non utilisées Exe antérieurs			Eng. à réaliser sur ressources affectées		
TOTAL PRODUITS	45 912 301	42 112 234	TOTAL CHARGES	44 506 480	41 613 938
EXCEDENT	1 405 821	498 296	DEFICIT		

CONTRIBUTIONS VOLONTAIRES EN NATURE

Contributions Produits			Contributions Charges		
Dons en nature		1 400	Secours en nature		
Prestation en nature	472 894	496 783	Mises à disposition gratuite de B/S	472 894	498 183
Bénévolat	3 394	7 451	Prestations en nature		
			Personnel bénévole	3 394	7 451
CONTRIBUTIONS PRODUITS	476 288	505 634	CONTRIBUTIONS CHARGES	476 288	505 634



PARTIE 8

Le Rapport Moral

Président de l'ADSEA 06

Michel ROUX

LE RAPPORT MORAL 2022

Alors que fin 2021 le raz-de-marée Omicron, le dernier variant du Covid, déferlait sur la planète à une vitesse sans précédent, pulvérisant les records de contaminations enregistrés en faisant fi de la Saint Sylvestre, l'année 2022 démarrait donc dans un climat de grande incertitude, alors même que la lassitude se faisait sentir sur les restrictions sanitaires.

Au 1er janvier 2022, en France, le masque était encore obligatoire dans les lieux clos recevant le public, y compris les écoles, le pass sanitaire dans les cinémas, restaurants, trains... et le télétravail obligatoire allait être rétabli trois jours par semaine.

Cependant Le raz-de-marée de contagions est finalement passé sans le record de décès redouté, et les restrictions ont peu à peu été levées, en France comme ailleurs.

Sur fond d'élections, présidentielle puis législatives, la vie reprend donc progressivement son cours normal et nos sujets de préoccupation « plus classiques » finissent par prendre le pas sur la crise sanitaire.

La loi finie par abroger à partir du 1er août 2022 les dispositions du code de la Santé publique relatives à l'état d'urgence sanitaire, créé au printemps 2020, ainsi que le régime de gestion de la crise sanitaire instauré par la loi du 31 mai 2021.

L'année 2022, allégée sur le plan sanitaire permet une respiration marquée en contrepartie par une actualité importante au niveau du secteur social et médico-social. Pour l'ensemble de nos champs d'activité, de nombreux textes viennent en appui du virage inclusif de la société et de la transformation de l'offre afférente.

Nous retiendrons le rapport De Denis Piveteau « Experts, acteurs, ensemble pour une société qui change », du 15 février 2022 ; ce projet porte l'ambition d'une transformation inclusive de la société en s'appuyant sur le pouvoir d'agir et l'autodétermination de la personne pour construire son parcours ; la revalorisation et la reconnaissance des professionnels s'inscrit dans ce contexte.

La question de la revalorisation largement initiée en 2021 et qui nous laissait sur une appréciation mitigée, s'est poursuivie en 2022 conformément aux engagements du gouvernement.

Mais au terme d'un cheminement tortueux et semé d'embûches le résultat n'est pas à la mesure des attentes et provoque un profond sentiment d'injustice et de colère pour une partie importante des personnels exclus des dispositifs de revalorisations.

En effet, à l'occasion de la Conférence des Métiers de février 2022, le Premier Ministre a confirmé une revalorisation plus globale des métiers socioéducatifs, dans tous les champs d'activité, à partir du 1er avril, sur la base d'une nouvelle liste de métiers éligibles.

Cette liste restait restrictive et excluait notamment les fonctions support, alors même que les études réalisées dans le cadre de la réforme SERAFIN montrent que ces fonctions support représentent 48 % des dépenses nécessaires à l'accompagnement des usagers et sont donc de fait indispensables.

En dépit de la profonde iniquité entre les salariés soulevée par cette mesure, en mai 2022 un accord avec les partenaires sociaux sur la mise en œuvre de l'extension du Ségur est intervenu au niveau national, avec un agrément par le Ministère début juillet rendant ces mesures opposables aux associations.

Dès lors se posait la question du financement, creusant l'écart entre les financeurs. En Effet, si l'ARS a pu débloquent rapidement les fonds nécessaires, l'exercice fut plus délicat pour le Conseil Départemental et impossible au niveau de la Métropole Nice Côte d'Azur.

Le Ségur a évidemment entraîné une dégradation du climat dans les Etablissements et les Complexes, les salariés non-éligibles ayant beaucoup de mal à accepter cette situation qui en effet est incontestablement injuste. Les financeurs ont annoncé qu'ils s'en tiendraient uniquement à la liste établie et qu'il n'y avait par ailleurs aucune chance que cette liste soit élargie par la suite. En cas de contrôle et de constat de revalorisations de postes non-éligibles, le financement correspondant serait refusé et repris. L'Association n'a évidemment pas les moyens de financer elle-même l'extension du Ségur à tous les salariés.

L'autre sujet qui transparaît clairement avec le traitement des revalorisation salariales est celui de la disparité entre financeurs. La revalorisation du point à hauteur de 2,88 % pour faire face à l'inflation est également intervenue avec une rétroactivité au 1er juillet 2022. Se rajoute le contexte inflationniste sur les autres postes budgétaires. Le seul financeur ayant eu la capacité d'intégrer ces éléments supplémentaires dans ses dotations financières est l'ARS, le CD 06 ayant été dans l'incapacité de le faire. Quant à la Métropole NCA, aucune de ces dépenses opposables à l'Association y compris le SEGUR n'ont fait l'objet d'un financement.

La conséquence directe et concrète pour l'Association c'est le risque de se retrouver avec :

- Un champ d'activités financé par l'ARS qui maintien une bonne qualité d'accompagnement et reste attractif,
- Une situation financière dégradée au niveau des champs d'activités financés par le CD 06 induisant une baisse de la qualité des accompagnements et de l'attractivité,
- La diminution drastique voir l'arrêt de l'activité financée par la Métropole.

Alors même que dans un objectif d'amélioration du dispositif d'évaluation et faisant suite à la loi du 24 juillet 2019, le référentiel et le manuel ont été publiés par la Haute Autorité de Santé en mars 2022, l'équation entre les exigences et les moyens risque de tourner rapidement à l'injonction paradoxale.

Par conséquent, les trois enjeux de la démarche d'évaluation :

- permettre à la personne d'être actrice de son parcours,
- renforcer la dynamique qualité au sein des établissements et services,
- promouvoir une démarche porteuse de sens pour les ESSMS et leurs professionnels,

risquent de revêtir des réalités bien différentes selon les financeurs.

Que penser dans ce contexte de l'arrivée dans quelques années de la nouvelle convention collective, unique et étendue, censée remédier définitivement aux problèmes d'iniquité et d'attractivité.

Comment va-t-elle s'articuler avec la réforme de la tarification. D'après les dernières communications du comité stratégique SERAFIN-PH, « les travaux en cours tendent vers une personnalisation des accompagnements et non vers leur standardisation. Cette réforme ne sera pas une T2A, mais un modèle « hybride » tenant compte des modalités d'accompagnement, des besoins de la personne et de l'activité ».

D'autant qu'un des éléments marquants au niveau des public c'est la capacité demandée au secteur social et médico-social d'accompagner des situations très différentes allant de l'extrême des beaux succès de l'inclusion à celui des situations de grande violence assorties de troubles du psychisme importants. Ces dernières nécessitent des solutions très individualisées et très consommatrices tant en moyens humains que matériels.

La mesure d'activité sortant de la logique de place pour aller vers celle de la consommation de ressource s'avèrera déterminante pour l'allocation des moyens. Reste que le lien avec le nouveau cadre conventionnel sera un élément majeur de la bonne adéquation entre les besoins et les réponses.

La volonté de l'Association est d'être un acteur pro-actif du changement : anticiper et agir pour ne pas ou moins le subir, en faire une opportunité pour mieux répondre aux besoins des personnes, tout en maintenant, en adaptant, voire en développant les moyens pour y répondre. Une attention toute particulière sera portée sur les ressources humaines et l'accompagnement au changement.

Même si nous connaissons des moments difficiles, l'expertise de nos professionnels est reconnue et il convient de saluer leur engagement.

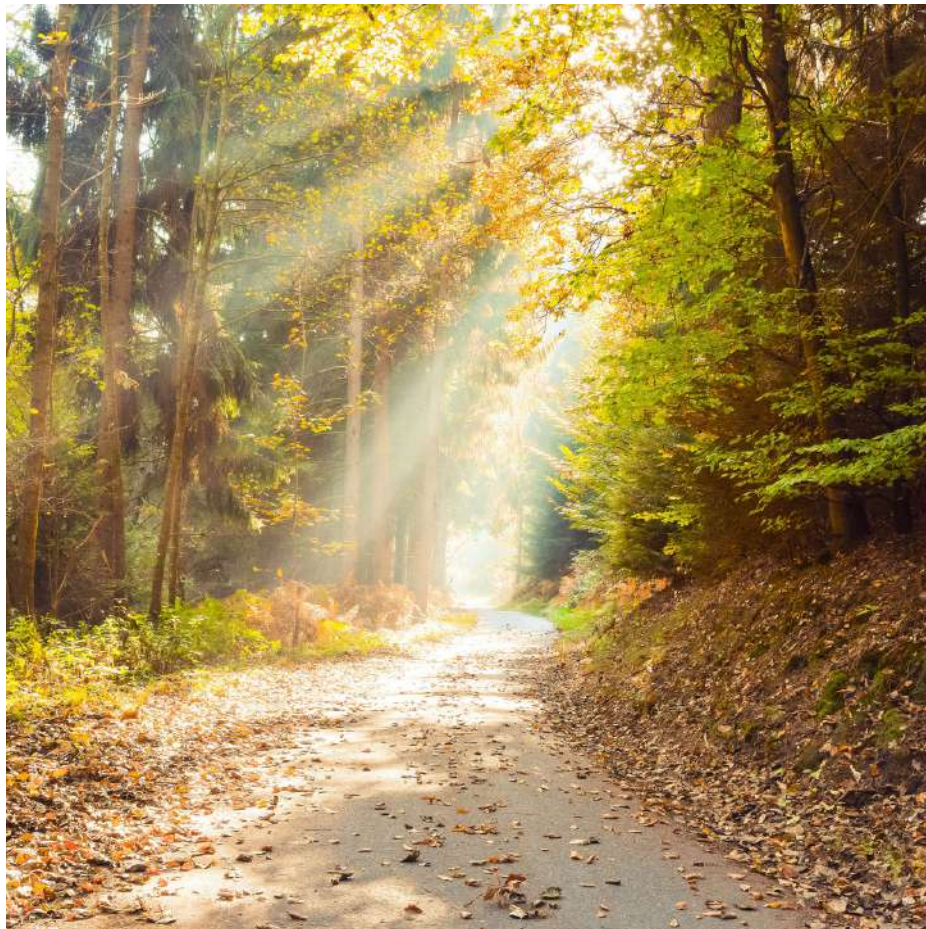
Grâce à eux de nouveaux projets émergent comme la création d'une MECS thérapeutique, d'autres se transforment comme les projets de nos IME en Dispositif d'Accompagnement Médico-Éducatif (DAME), la poursuite du dispositif ESAT (DESAT) et l'évolution de l'offre d'habitat pour les adultes.

Nous poursuivons une bonne dynamique d'évolution et d'adaptation de nos programmes architecturaux avec la phase 1 de délocalisation du Val Paillon, la rénovation des Noisetiers. Les réflexions vont se poursuivre au niveau du Complexe Les Chênes et de la phase 2 de l'IME Val Paillon.

Si, comme nous l'avons évoqué plus haut, nous ne disposons pas encore l'ensemble des tenants et aboutissants émanant, pour l'essentiel, d'éléments sur lesquels nous n'avons pas la main, nous agissons à partir des orientations désormais bien repérables dans notre environnement afin de préparer l'association aux défis à venir.

Je tiens à saluer l'engagement et l'action du Président Charles ABECASSIS qui me passe le relais en cette fin d'année 2022. Je remercie le Conseil d'Administration pour sa confiance et nul doute, nous réussirons ensemble à les relever.

MICHEL ROUX
PRÉSIDENT



"Se réunir est un
début, rester ensemble
est un progrès,
travailler ensemble est
la réussite."

Henry FORD

RAPPORT D'ACTIVITÉ

2022

