



ASSOCIATION
SAINT-BENOÎT LABRE

**Rapport général d'activité
2018**

association@asbl44.com

3 allée du Cap Horn, la Ville au Blanc - 44120 Vertou

Tél. : 02 40 80 02 02 – Fax : 02 40 80 00 39

I. Introduction

- **Un changement de direction**

L'année 2018 aura été une année importante avec le départ en Mai du Directeur Général Jean-Claude Laurent et en novembre du Directeur Adjoint Alain Gaudu, présents depuis 72 ans à eux deux dans l'association. Un nouveau Directeur Général, Gilles Ducassé, est arrivé en Avril 2018 pour remplacer les deux fonctions.

- **Une croissance encore importante de l'association sur l'année 2018**

L'année 2018 aura été une nouvelle fois une année de forte croissance de l'association, en particulier avec la création de nouveaux dispositifs autour des migrants adultes et surtout des Mineurs Non Accompagnés (MNA). L'association a atteint une taille très importante en 2018 devenant le premier acteur de la lutte contre les exclusions de la région mais aussi le premier acteur de la protection de l'enfance en Loire Atlantique.

- **Un contexte local en pleine évolution**

L'année 2018 aura été marquée par une crise migratoire importante pour la Loire Atlantique et en particulier pour Nantes et sa métropole avec de nombreux squats et la situation au paroxysme sur le square Daviais.

Nous pouvons aussi noter cette année l'arrivée ou le développement de nouveaux acteurs associatifs en particulier, de groupes nationaux s'installant sur le territoire.

Enfin, Nantes Métropole a été retenue comme un territoire expérimental de la politique du logement d'abord. Cette politique à long terme doit nous conduire à modifier notre organisation et nos pratiques. A court terme, elle nous percute très négativement via une baisse très importante de notre dotation sur le Centre d'Hébergement et de Réinsertion Sociale (CHRS).

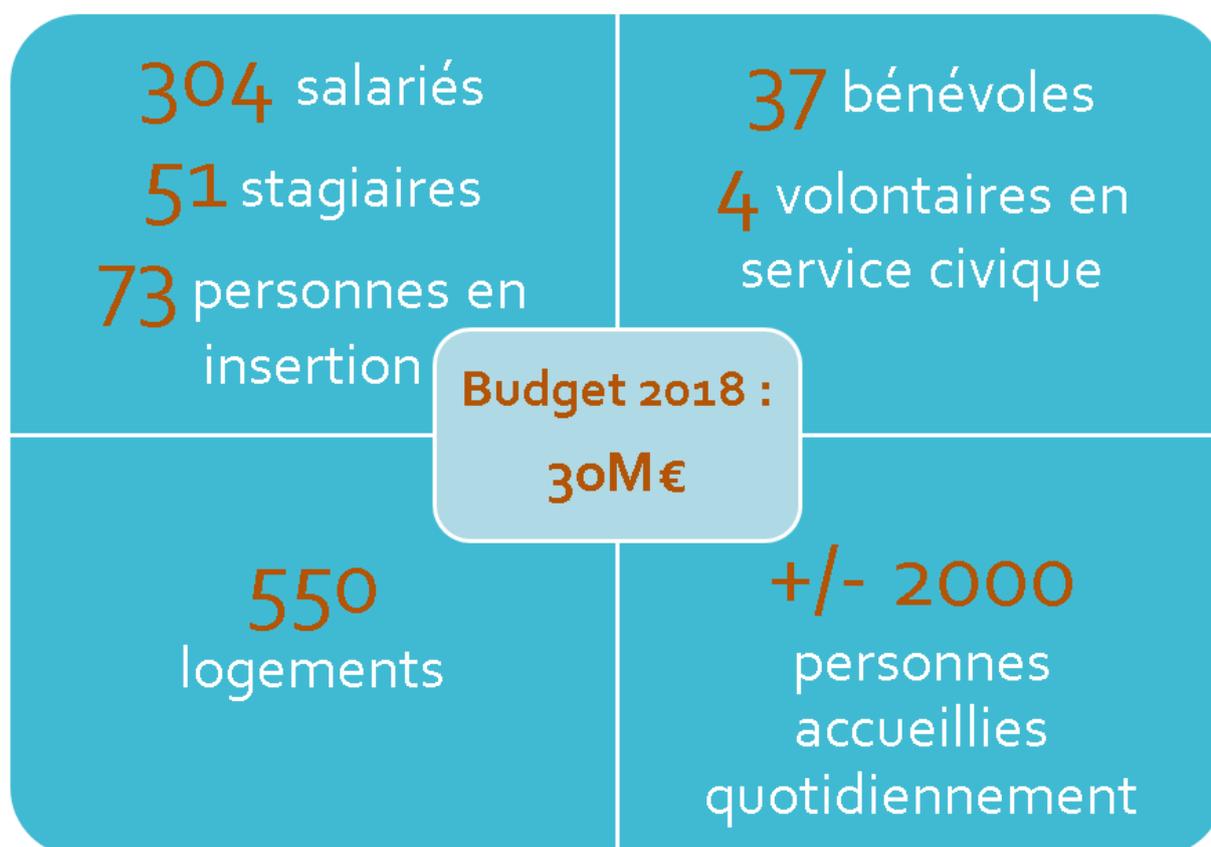
- **Une nécessité d'organiser différemment l'association au vu de tous ces changements**

Face à ces différentes évolutions, l'association a dû s'organiser d'une manière différente tout au long de l'année en essayant à la fois de se structurer tout en poursuivant son développement.

Il a été nécessaire de renforcer cette année les fonctions supports et de créer des postes de chefs de service pour faire face à ces évolutions.

II. Les chiffres clés de l'association au 31 12 2018

On peut traduire ces évolutions en terme de chiffres clés au 31/12/2018.



III. Point vie associative

La gouvernance de l'association a été très active avec 26 réunions des instances au cours de l'année.

Nous avons poursuivi le renouvellement des instances avec 4 nouveaux invités au CA dont 2 ont été élus administrateurs à l'AG de juin 2018. Une invitée présente depuis mi-2018 a postulé au poste d'administratrice en 2019.

Nous avons eu 4 nouveaux membres adhérents de l'association en 2018.

Nous avons recruté 10 nouveaux bénévoles en 2018 avec un élargissement de leurs champs d'intervention dans l'association : cours de français au Centre d'Accueil et d'Orientation (CAO), ateliers cuisine ou activités manuelles aux Lits d'Accueil Médicalisés (LAM), intervention lors des repas dans le cadre du plan hivernal.

Nous avons poursuivi une présence forte dans les instances ou travaux des fédérations dont nous sommes membres en particulier la Fédération des Acteurs de la Solidarité (FAS).

IV. Point organisation de l'association

1. Une modification de l'organigramme salarié de l'association

L'association avait travaillé en 2017 sur une nouvelle organisation de l'association pour préparer au mieux le départ du Directeur Général et du Directeur Adjoint.

A la suite de l'arrivée du nouveau Directeur Général et après un travail avec le Comité de Direction (CODIR) et les instances, une nouvelle organisation a été proposée et validée fin 2018. Celle-ci permet un toilettage dans la répartition des services dans les pôles, en essayant de coller plus à la réalité qu'à l'histoire et surtout de mieux préparer l'avenir. Par exemple, les questions de logement ont été rapprochées des questions d'hébergement dans un même pôle. De plus, cette organisation doit aussi permettre une meilleure structuration des services supports devant eux aussi s'adapter à la forte croissance de l'association.

2. Une modification de l'organisation managériale de l'association

Dans les suites de ces travaux, l'organisation managériale de l'association a été adaptée autour de deux instances :

- Un CODIR, composé des responsables de pôle ou d'activité, se réunissant tous les 15 jours
- Un CODIR élargi à l'ensemble des chefs de services, se réunissant tous les 2 mois.

De plus, une supervision des chefs de services et des coordinateurs a été mise en place à partir de Septembre 2018.

3. Un souhait fort de transversalité plus importante dans les pôles et entre activités

L'année 2018 a été marquée par un souhait d'une plus grande transversalité entre les pôles et les activités pour à la fois mieux se connaître, partager des informations et commencer des actions communes ou mieux favoriser le parcours des personnes et des salariés au sein de notre association.

Différentes actions ont été mises en place sur cette thématique avec des rencontres de sites, des réunions en commun.

La mise en place de nouvelles commissions transversales à l'association en 2019 doivent permettre le développement de cette dynamique.

V. Les sujets transversaux

1. Les poursuites des travaux la Commission Qualité

La commission qualité a poursuivi et finalisé ses travaux en 2018 sur la participation et l'expression des usagers en mettant à disposition de tous différents documents types sur le sujet.

2. La poursuite du déploiement d'Ogirys

Tout au long de l'année, le déploiement du logiciel Ogirys servant à la fois au suivi des usagers mais aussi d'outil de partage et de réservation de salles ou de véhicules, s'est poursuivi. On peut noter des formations proposées tout au long de l'année, ainsi que la mise en place de référents dans chaque service de l'association.

3. La mise en place d'une démarche Qualité de Vie au Travail

Au cours du deuxième semestre 2018, une démarche qualité de vie au travail a été mise en place via un petit groupe de travail. Celle-ci vise à dépasser et surtout regarder d'une manière différente et plus complète la question des risques psycho sociaux initiée en 2015.

La démarche repose dans un premier temps sur la mise en place d'un baromètre social annuel avec un premier questionnaire envoyé début janvier 2019 et par la suite la mise en place d'un plan d'action sur 2 ans traitant des différents sujets de la qualité de vie au travail (management, conditions matérielles, temps travail, organisation du travail, ...).

4. Un dialogue social fourni et constructif

Tout au long de l'année, nous avons eu de nombreuses réunions avec la Délégation Unique du Personnel (DUP) en essayant d'en faire des outils d'un dialogue social constructif.

Nous avons en particulier travaillé en Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) sur des accords sur la mise en place de la loi Auroux et nous prévoyons de travailler en 2019 sur les astreintes, les accords sur le temps de travail et sur les questions de santé (dont la mutuelle).

5. Un renouvellement de la communication de l'association

Tout au long de l'année, nous avons travaillé sur une modernisation de la communication de l'association au travers de 3 actions principales :

- La refonte complète du site Internet
- La mise en place de pages spécifiques de l'association sur les réseaux sociaux, Facebook et Instagram
- La proposition d'articles plus importante à la presse locale.

Pour 2019, nous allons refaire la plaquette de présentation de l'association ainsi que travailler sur une démarche de porte ouverte qui devrait aboutir pour 2020.

6. Une mise en sécurité plus importante de l'association en particulier en terme informatique

Face aux évolutions importantes de l'association, nous devons mettre en place différentes actions pour mieux sécuriser nos activités.

Nous avons commencé ces actions, en particulier en terme informatique, en lien avec le Service Intégré de l'Accueil et de l'Orientation (SIAO44) en déplaçant notre serveur interne sur un Data Center et en revoyant nos contrats de sécurité et de maintenance informatique pour une durée de 2 ans.

7. Des travaux immobiliers importants

L'association a continué à beaucoup s'investir sur les questions immobilières en 2018 avec la création de nombreux dispositifs :

- La création de la résidence Sainte Luce (accueil MNA – Mineurs Non Accompagnés)
- La création de la résidence Chapeau Berger (accueil MNA)
- Le début des travaux sur les logements de la Haye Fouassière (logements d'urgence)
- Le début des travaux sur le site de l'ancien lycée J Bernard (accueil MNA et demandeurs d'asile)
- Le début des travaux sur le site boulevard des Martyrs Nantais pour AEMINA (évaluation MNA)
- La réflexion sur la création d'un bâtiment pour les Lits d'Accueil Médicalisés sur le site de Vertou.

Ces différents travaux ont été principalement pilotés par deux membres du conseil d'administration qui se sont particulièrement investis sur ces questions.

8. La poursuite de l'organisation du service maintenance.

L'année 2018 a été le témoin d'une augmentation conséquente du nombre d'hébergements et logements sur tous les pôles. L'association montre une volonté d'efficacité de l'organisation du fait des missions diverses du service maintenance (gestion locative, aménagement de nouveaux logements en coordination avec les chantiers d'insertion) et d'un secteur géographique d'intervention vaste.

Le service est en recherche permanente de logements, privés ou publics, afin de répondre aux commandes publiques en les anticipant si possible dans le cadre de réponses à des projets.

La maintenance est un service stratégique dans notre développement et essentiel pour le maintien de conditions d'accueil acceptables.

VI. Point sur chaque pôle

1. Pôle Hébergement/Logement

- CHRS AMETIS

L'année 2018 est une année extrêmement particulière pour le Centre d'Hébergement et de Réinsertion Sociale (CHRS) avec l'annonce en milieu d'année d'une baisse drastique des moyens sur les 4 ans à venir. A la suite de cela, un plan d'action a été mis en place après une grande concertation des parties prenantes avec un début d'effet sur la fin de l'année et surtout au printemps 2019. Le plan d'action repose en partie sur une plus grande spécialisation des sites, en particulier la Tannerie devenant un lieu d'urgence uniquement.

Malgré cela, l'activité 2018 a été globalement bonne et très dense en particulier sur l'urgence.

On constate notamment une augmentation du nombre de femmes prises en charge dans notre établissement.

- Plan hivernal et pérennisation

En 2018, nous avons conduit une nouvelle fois une action dans le cadre du plan hivernal en commun avec la Protection Civile sur le site de Gustave Roch. Une des nouveautés pour la fin d'année 2018 est l'introduction de bénévoles de l'association au dispositif, en particulier autour de la distribution des repas. Ceci a permis aux bénévoles de se concentrer prioritairement sur la partie accompagnement.

Nous avons une nouvelle fois pérennisé des places du plan hivernal 2018. Le nombre de places sur ce dispositif est désormais de 14 qui viennent en complément des 22 places financées dans le cadre du CHRS, cela porte ainsi à 36 le nombre de places d'urgence gérée par l'association.

- Bagagerie

Malgré les incertitudes tout au long de l'année sur son lieu d'implantation future, l'activité de la bagagerie a été dense tout au long de l'année montrant l'importance du dispositif sur la place de Nantes.

Le concept de la « bagagerie sociale » dépasse l'idée de simple consigne ou de lieu de passage, c'est aussi un espace de partage. C'est un lieu d'accueil et « d'écoute sociale », un lieu d'information et d'orientation vers les partenaires sur le dispositif nantais (brochures, plans...). C'est aussi un lieu de services : les personnes ont à leur disposition : table et fer à repasser (repassage de leurs affaires avant rendez-vous important).

Cet espace de convivialité (café, lecture et musique) permet de créer du lien entre les acteurs et devient un lieu d'échanges entre les professionnels, les bénévoles et les usagers.

En 2018, nous avons eu 5 600 passages dans le dispositif avec une moyenne de 20 à 30 passages durant les heures d'ouverture.

- ASUR

L'activité classique d'ASUR s'est bien poursuivie cette année :

- Les logements d'urgence, 71 ménages accueillis avec 35 entrées et sorties au cours de l'année et une moyenne de 411 jours d'accompagnement
- 36 ménages accompagnés dans le dispositif de sous location avec 9 entrées et 14 sorties
- Le développement de l'accueil de femmes victimes de violences avec 15 ménages accueillis dans le cadre du protocole pour une durée moyenne de 27 jours
- Le partenariat avec les bailleurs auprès de leurs locataires dans la prévention des expulsions. En 2018, 35 ménages ont été accompagnés dans le cadre de cette mesure spécifique.

ASUR continue à fortement jouer son rôle sur le territoire du vignoble en essayant de répondre au mieux aux problématiques du territoire.

- Maison Relais

La Maison Relais « Autres Rives » est une résidence sociale implantée sur le territoire de Nantes Sud depuis 2006. Elle a connu une extension de 5 places en 2018 sur le quartier Chantenay autour de la Tannerie.

Nous constatons une baisse générale au niveau de l'autonomie chez la plupart des locataires et ce, dans tous les domaines de la vie quotidienne. Les chiffres en 2018 mettent en avant des besoins spécifiques autour de la préparation des repas, la nécessité d'être accompagné pour s'ouvrir à des activités extérieures. Cela engendre des déplacements des Maisons Relais, de plus en plus nombreux et fréquents, justifiés par l'accompagnement physique des personnes accueillies qui rencontrent pour la plupart des problèmes de mobilité et de santé importants. De plus, cela implique un travail en partenariat important. En effet, il est nécessaire de mobiliser le réseau afin de maintenir le logement en maison relais tout en tenant compte de cette baisse d'autonomie constatée.

La maison relais a poursuivi tout au long de l'année son important travail d'animation au travers de diverses propositions dont le fameux séjour d'été à la Rochelle en juillet 2018.

2. Pôle Santé et Public Migrant adulte

- LHSS/ LAM

Les Lits Halte Soins Santé (LHSS) ont préparé en collaboration avec le CHRS le regroupement sur le site de la Tannerie qui s'est réalisé en début d'année 2019. Les LHSS ont quitté la proximité et la collaboration avec les Lits d'Accueil Médicalisés (LAM) pour s'inscrire dans un partenariat de proximité avec le CHRS. Les demandes d'entrées sur le dispositif ont progressé de 40% entre 2017 et 2018. Les sorties ont dans le même temps diminué de 20%, ce qui nous permet d'observer les difficultés d'orientation des publics précaires vers des dispositifs adaptés.

Les Lits d'Accueil Médicalisés (LAM) ont vécu en 2018 une première année complète de fonctionnement avec une équipe en construction du fait de personnels en mouvement. Plus de 100 demandes pour 15 places, la question des orientations des publics en sortie d'établissement se pose, existence de dispositifs adaptés aux problématiques, priorisation vers les dispositifs AHI.

En 2019, l'association a comme objectif la construction ou l'extension des LAM et la stabilisation de l'équipe pluridisciplinaire et du fonctionnement.

- Migrants Adultes

Demandeurs d'Asile : croissance rapide du dispositif Hébergement d'Urgence des Demandeurs d'Asile (HUDA) de 35 à 89 places créées en 2018

Extension du Centre d'Accueil des Demandeurs d'Asile (CADA) de 85 à 115 par transformation de places Centre d'Accueil et d'Orientation (CAO).

2018 a vu la transformation progressive du CAO d'abord en CADA puis en HUDA. 30 places en CADA puis 20 en HUDA.

Ces transformations perdurent en 2019.

Cette année 2018 a donc été marquée par des changements importants sur ces dispositifs. Les référents sociaux ont eu à gérer de la complexité tant au niveau des logements que des dispositifs internes et externes.

MENS : Notre association est très présente sur ce sujet de la plateforme CHAPTAL aux diagnostics, de l'accompagnement au logement Actaroms en passant par la Maitrise d'œuvre Urbaine et Sociale (MOUS) qui a commencé en 2018 et se poursuit en 2019. Elle se développe de 50 ménages accompagnés vers un

objectif de 110 dans les mois à venir ; avec des enjeux forts sur l'insertion par l'emploi et le logement pour ce public ; enjeux pour les ménages et enjeux politiques.

Appel à projet PIC 100% inclusion nommé SIBEL avec Uniformation ; notre association est positionnée pour l'accompagnement social et l'insertion professionnelle de 105 personnes sur 3 ans.

3. Pôle protection de l'enfance

L'année 2018 a encore été forte en terme d'évolution du dispositif de prise en charge des Mineurs Non Accompagnés (MNA) financé par le Conseil Départemental de la Loire Atlantique.

On peut noter pour cette année, une légère baisse du nombre total de jeunes arrivés dans l'année mais une augmentation du nombre de jeunes pris en charge dans nos dispositifs avec plus de 550 jeunes au 31 12 2018.

On peut noter aussi une forte saisonnalité avec moins d'arrivées sur le premier semestre et une très forte augmentation à partir de l'été.

De plus, nous avons aussi dû faire face à des évolutions de typologies de public, avec plus de jeunes filles et l'arrivée progressive de personnes en Jugement en Assistance Educative (JAE) et en fin d'année en Ordonnance de Placement Provisoire (OPP) venant d'autres départements. De plus, nous avons constaté le déploiement de nombreux contrats jeunes majeurs à partir de Septembre 2018.

Avec toutes ces évolutions, nos dispositifs ont dû constamment s'adapter avec des changements d'organisation et de fonctions mais aussi de pratiques pour les professionnels.

Nous avons aussi poursuivi nos activités d'ouverture de nouveaux dispositifs :

- Ouverture de la résidence Saint Luce en Février 2018
- Ouverture du service Jugement en Assistance Educative (JAE) en Mars 2018
- Ouverture de la résidence Chapeau Berger en Juin 2018
- Ouverture temporaire des foyers de Préfailles et Gustave Roch.

Pour faire face à ces évolutions et pour essayer de mieux penser l'avenir, nous avons mis en place un plan stratégique MNA basé sur 4 axes :

- Comment améliorer l'accompagnement des jeunes en particulier via une plus grande transversalité tout au long du parcours ?
- Comment mieux s'organiser sur certains services pour mieux répondre aux besoins des jeunes ?
- Comment mieux être présent sur les territoires ?
- Comment prendre en charges des publics spécifiques dont les contrats jeunes majeurs, les jeunes les plus en difficultés ou les filles ?

Le plan stratégique se met en place progressivement sur l'année 2019.

4. Activité d'insertion

- Les chantiers d'insertion

Au sein de l'Association St Benoit Labre, les chantiers d'insertion font partie du Pôle Emploi/Insertion. Ils sont constitués de 3 chantiers : Nettoyage, Espaces Verts, Second-Œuvre. Par convention avec la DIRECCTE, les chantiers peuvent accueillir 23.5 Salariés en Equivalent Temps

Plein (ETP). Les salariés sont en Contrat à Durée Déterminée d'Insertion (CDDI) à raison de 26 heures hebdomadaires. Cela représente environ 35 salariés en présence simultanée.

En 2018, l'Association a souhaité développer l'axe de la formation en mettant en place des actions en interne (initiation au code la route, cours de français Langue Etrangère...). Cette action continue d'être prioritaire en 2019. Les chantiers ont poursuivi leur effort de fidélisation des donneurs d'ordre (Office HLM, associations, collectivités locales) afin de sécuriser le budget de l'activité et de proposer des terrains d'apprentissage intéressants pour les salariés en insertion.

En 2018, 60 personnes sont passées sur le dispositif. Ce sont principalement des personnes au RSA, avec une très faible qualification et demandeuses d'emploi depuis plus de 2 ans.

- Les actions de dynamisation

L'Action de Redynamisation CIM s'adresse aux bénéficiaires du RSA Socle.

A ce titre, cette action est financée par le Conseil Départemental.

L'action permet d'accueillir 12 personnes résidant en priorité sur le territoire de la Commission Locale d'Insertion (CLI) de Rezé-Sud Loire.

Les personnes sont intégrées sur les Ateliers du CHRS AMETIS à Vertou. Elles signent un contrat CUI- CAE dont la durée peut varier de 9 à 13 heures. Cette durée limitée de travail permet aux personnes de se mettre ou se remettre en action après des périodes d'inactivité importantes. D'autre part, elles bénéficient d'un accompagnement socio-professionnel pendant leur temps de présence pour évaluer leurs difficultés d'insertion et faire évoluer favorablement leur situation tant sociale que professionnelle.

Nous avons reçu cette année plus de femmes que d'hommes, souvent d'origine étrangère, seules avec enfants et ayant pour principales difficultés les questions de mobilité et de garde d'enfant. Un tiers des personnes a été orienté à la fin de l'action sur une structure d'insertion pour continuer leur parcours.

- L'arrêt de LOCAMOB

Au milieu de l'année 2018, l'association a pris la décision d'arrêter son activité LOCAMOB, activité de mobilité au travers la location de scooters pour de multiples raisons :

- Une baisse des prescriptions
- Une très grande difficulté de recrutement sur le poste réparateur des scooters
- Une fragilité économique du fait de vols et de détériorations des scooters
- 2 incendies sur le local en moins de 2 ans.

Après concertation avec les financeurs, une pause pour réfléchir avec les financeurs a été entreprise sur le premier semestre mais face aux constats précédents, il a été décidé d'arrêter cette activité.

- La poursuite des activités du Hangar Meubles

L'activité du Hangar Meubles a été soutenue cette année avec 190 enlèvements suite à des dons de particuliers et une centaine de livraisons. Le service est assuré par une équipe de 7 bénévoles avec le soutien du secrétariat général de l'association pour la planification et l'organisation des tournées.

Ce service permet à des personnes sortant de nos structures de pouvoir se meubler à moindre cout pour leur nouvelle habitation.

5. Pôle administratif

- Secrétariat général

Depuis fin septembre 2018, une nouvelle organisation du service a été mise en place. Le service est composé d'une secrétaire d'accueil à temps partiel (0.5 ETP) et d'une secrétaire à temps plein, sous la responsabilité de l'attachée de direction.

Quelques chiffres :

- Appels téléphoniques : tout comme l'évolution de l'association depuis 2014, l'accueil téléphonique a connu un essor important depuis ces dernières années. D'une moyenne de 500 appels /mois en 2015, soient 22/jour, nous approchons les 1100 en 2018 (60/jour).
- Candidatures : 640 reçues sur l'année soient environ 54 candidatures (stages/spontanées) par mois
- Demandes d'impression : plus de 8000 demandes émanant des différents services de l'association (livrets d'accueil, affiches ...)
- Livraisons/dons meubles : un peu moins de 200 et près d'une centaine de livraisons de meubles chez des usagers de notre association.

- Secrétariat de direction générale

- Présence en CA, AG et réunions de bureau et CODIR. En collaboration avec le Président, le Secrétaire du CA et le Directeur Général, l'attachée de direction prépare les ordres du jour, rédige les comptes rendus des instances et tient à jour les registres obligatoires et statutaires
- Montage des dossiers (travaux et financiers) : 3 gros chantiers en 2018 (Lycée Jeanne Bernard à St Herblain, aménagement du local dit « Lady Moving » pour accueillir le service d'évaluation des MNA et poursuite de la construction de la maison de la Haye Fouassière) ; le suivi administratif des travaux a été effectué en collaboration avec l'administrateur en charge ; le montage des dossiers d'emprunts et des demandes de subventions avec les responsables de pôles concernés
- Suivi des bénévoles : à fin 2018, 37 bénévoles, avec 14 entrées sur l'année et création de nouvelles activités dues aux nouveaux services et besoins : ateliers créatifs (manuels et cuisine) pour les LAM ; cours de français pour les services nouveaux (HAUVN). 20 sorties : départ des bénévoles historiques de Vallet, on a constaté une moindre sollicitation des usagers accueillis sur le site de Vallet ; 9 départs de bénévoles à la bagagerie : nous constatons un turn-over important sur cette activité : ce sont souvent des jeunes en recherche d'emploi qui viennent faire du bénévolat en attendant de trouver un travail ou d'entrer en formation.
- Suivi des volontaires en service civique : renouvellement de l'agrément en 2018 pour 3 ans, capacité d'accueil : 10 postes. Les candidats qui ont répondu à notre annonce étaient en grande majorité des personnes avec des projets professionnels proches de notre champ d'intervention mais en échec par rapport aux diplômes. Nous avons également fait le choix de ne pas prendre les personnes en étude et/ou avec des Bac+4. Nous recherchons des profils différents et si possible avec le permis B pour faciliter la réalisation de nos missions. Nous avons eu beaucoup de difficultés à recruter les volontaires en 2018, sans doute en raison du grand nombre de missions proposées sur le département. En 2019,

moins de difficulté à recruter : 6 volontaires à ce jour sur les services CHRS, LAM, résidence MNA, CAO et Maison relais.

- Administration du logiciel Ogirys : l'année 2018 aura été la 2nde année pleine de fonctionnement de notre logiciel de gestion des usagers. Les équipes ont continué d'être formées (140 personnes environ) en 2018. L'utilisation du logiciel est désormais la règle pour tous les services et permet aussi la gestion des interventions du service maintenance sur les nombreux logements de l'association
- Procédures judiciaires : 42 procédures MNA en 2018 : 32 ont quitté les dispositifs, 10 à ce jour qui sont toujours en cours de procédure pour maintien indu dans les logements après la fin de prise en charge ; 1 procédure en cours sur service ASTRE (personnes régularisées) : il s'agit d'une personne déboutée dont la procédure d'expulsion est en cours d'exécution ; 1 procédure est également en cours sur le service rom ; 2 sur ASUR dont 1 expulsion a été ordonnée ; 3 familles demandeuses d'asile à l'hôtel sont aussi sous procédure et leur expulsion a été ordonnée, un sursis leur a été accordé en 2018.

- Service Comptabilité

Rattaché à la Direction Générale, le service comptabilité est composé de 7 salariés : un responsable comptable, une attachée au responsable comptable, de trois comptables et de deux secrétaires administratives et comptables.

L'activité du service a été particulièrement soutenue en 2018 et a dû faire face aux évolutions de l'activité, ce qui s'est traduit pour le service :

- une augmentation forte des factures mensuelles traitées avec plus de 1000 factures/mois en fin d'année
- une augmentation du nombre de caisses présentes au sein de l'association
- une augmentation de l'activité des services généraux, en particulier du nombre de postes informatiques, du nombre de véhicules et du nombre de téléphones
- une augmentation du nombre de logements suivis par le service atteignant le chiffre de 550 en fin d'année.

- Service Ressources Humaines

Rattaché à la Direction Générale, le service RH était composé en 2018 de six agents dont un mis à la disposition sur le dispositif SIAO44 : une responsable, trois assistantes RH, une stagiaire en alternance, une comptable.

Face à l'augmentation du nombre de salariés présents au sein de l'association, le service Ressources Humaines a donc été renforcé au cours de l'année 2018 par le soutien d'une assistante RH et d'une personne en stage long. Nous avons poursuivi ce renfort en 2019 en créant un poste de chargée de mission RH sur les questions de formation et de santé au travail.

Pour le service RH en 2018, plus de 400 bulletins de paie ou d'allocation d'insertion ont été réalisés chaque mois mais aussi de très nombreux actes d'administration du personnel : élaboration et le suivi des plannings (congrés, absences...). En collaboration avec les responsables des activités, le service RH participe au développement des compétences individuelles et collectives, au recrutement, à l'animation des relations sociales et au désamorcement des conflits, à la définition d'une politique de management performante.

Nous travaillerons en 2019 sur la mise en place d'un Système d'Information de gestion des Ressources Humaines (SI-RH) permettant de simplifier les choses et de donner plus de visibilité aux salariés.