

RAPPORT D'ACTIVITÉ



INTRODUCTION

| | |
|----------------------------|---|
| Rapport moral du Président | 3 |
| Édito du Directeur | 5 |
| Organigramme | 7 |

PRÉSENTATION

| | |
|----------|---|
| Le siège | 8 |
|----------|---|

Pôle soins-adultes

| | |
|----------------------|----|
| SMRA Marienbronn | 11 |
| Ehpad Caritas | 14 |
| Ehpad Saint-François | 18 |

Pôle enfance

| | |
|-------------|----|
| Cottolengo | 23 |
| SEI du Ried | 27 |

| | |
|----------------------------|----|
| Ditep La Forge | 31 |
| Ditep Les Tilleuls | 35 |
| Maison d'enfants Le Chalet | 39 |

Pôle insertion

| | |
|---|----|
| Insertion par l'activité économique | 44 |
| Insertion par le logement et l'hébergement | 47 |
| Centre de formation | 50 |

Pôle caritatif

| | |
|---|----|
| Caritas Alsace Réseau Secours Catholique | 52 |
|---|----|





ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ORDINAIRE
DE LA FÉDÉRATION DE CHARITÉ - CARITAS ALSACE
VENDREDI 28 JUIN 2024 - MONT SAINTE ODILE

RAPPORT MORAL **DU PRÉSIDENT**

*LE REGARD D'UNE PERSONNE EN PRÉCARITÉ
CHANGE L'ORIENTATION DE LA VIE DE LA PERSONNE QUI LE CROISE.*

Dans un monde marqué par les mobilités choisies ou subies, notre association est un corps en mouvement. Nous allons vers les personnes en précarité, nous accueillons les hommes et les femmes qui se présentent à nous en étant à leur écoute, en restant en veille afin d'entendre les appels de détresse, les demandes d'aide et demeurer vigilant à ne pas devenir statique.

Les Évangiles sont marqués par cette dynamique de la marche en avant, de permettre aux personnes d'être qui elles sont. Il nous faut tendre la main à celles et ceux qui sont au bord du chemin à reprendre leur bâton de pèlerins sur les chemins de la vie.

Ainsi, dès 1903, Mgr Paul Müller-Simonis, a eu l'intuition de fédérer les engagements pour lutter contre les précarités. 120 ans plus tard, avec ce rapport d'activités de la Fédération de Charité-Caritas Alsace, force est de constater que l'intuition de Paul Müller-Simonis est toujours présente. Cela se réalise grâce à l'engagement de chacun et de chacune dans les différents projets, au cœur des établissements, comme salariés ou bénévoles, dans un esprit professionnel et de fraternité.

Dans cet esprit, le Pape François nous rappelait que lorsque nous lisons les Actes des Apôtres (cf. 4, 32-37) nous voyons combien, dans l'Église des premiers temps, la générosité se manifestait entre eux et envers toutes personnes par une grande solidarité. Ils étaient capables de tout mettre en commun pour le soutien des plus fragiles. Ils avaient compris qu'ils étaient les intendants temporaires de leurs biens. Tout ce que nous possédons effectivement est un don de Dieu et nous devons le laisser nous éclairer dans la gestion des biens reçus en nous plaçant sous le regard de nos frères et sœurs.

Son Esprit, source de générosité, nous poussera toujours à donner à celles et ceux qui sont en vulnérabilité, à combattre la pauvreté. Mettons en pratique l'appel à faire du bien envers tous en prenant le temps d'aimer les plus petits, sans défense, abandonnés, méprisés, victimes de discrimination et de marginalisation.

Nos actions sont nombreuses : accueil, inclusion, écoute, accompagnement spirituel, prière, épicerie solidaire, vestiaire, domiciliation, maraudes, logement, accès aux loisirs, alimentation digne, écrivains publics, accompagnement de nos aînés, accueil des réfugiés, protection de l'enfance et tant d'autres projets de vie qui sont réalisés quotidiennement. Nous accompagnons des personnes de 1 à 100 ans, c'est ainsi que nous voulons faire nôtre la dynamique « accompagner les vulnérabilités à tous les âges de la vie ».

Lors d'un colloque, le Pape François rappelait : « Vous avez les pieds dans la boue et les mains dans la chair. Vous sentez le quartier, le peuple, la lutte ! Nous voulons que votre voix qui en général est peu entendue, soit entendue. Peut-être parce qu'elle dérange, peut-être parce que votre cri gêne, peut-être parce qu'on a peur du changement que vous exigez, mais, sans votre présence, (...) les bonnes propositions et les bons plans dont nous entendons souvent parler dans les conférences internationales restent dans le domaine de l'idée »

Depuis plus de 120 ans, nous proposons un chemin de relèvement, nous passons à l'action et nous voulons être des compagnons de route pour chaque personne.

Année après année, des projets voient le jour. Pour 2023, nous pouvons retenir l'ouverture d'une nouvelle épicerie solidaire au Neuhof, l'ouverture d'une boutique Cariboutchou à Mulhouse, la création d'une équipe mobile ressources au DITEP Les Tilleuls, les partenariats entre les 3 MECS de la région de Guebwiller, le renouvellement du marché public de la Ville de Strasbourg pour la Ferme Saint André ou encore le magnifique succès de l'opération « Au boulot à Vélo » partout au sein de la Fédération.

Ces exemples témoignent du dynamisme et de l'engagement des acteurs et des actrices de notre association très souvent en partenariat étroit avec les collectivités locales et d'autres institutions.

Monseigneur Paul Müller-Simonis, et je salue la présence d'un représentant de la famille, ce strasbourgeois né en 1862, est le père fondateur de la première Caritas diocésaine d'Allemagne puisque l'Alsace était à cette époque territoire Allemand. Il avait bien compris que « sans la Charité, l'œuvre de l'Eglise tomberait en ruine... » (Mère Térésa).

Aujourd'hui encore, la Fédération se nourrit de la Pensée sociale de l'Eglise catholique. Elle agit avec et au nom de l'Eglise pour soutenir les actions de solidarité et édifier une société plus juste.

Notre projet s'articule autour d'un réseau caritatif de 2000 bénévoles soutenus par 800 salariés, des établissements et services de professionnels et associations affiliées.

Il s'agit de valoriser le travail de toutes celles et ceux qui promeuvent une société nouvelle où toutes les personnes se sentent reconnues dans leur dignité et trouvent une raison d'espérer en la vie.

L'action caritative accomplie fidèlement par chaque personne nous rappelle que si nous ne sommes pas capables de regarder les personnes en précarité dans les yeux, de leur serrer la main, d'être à leur côté, nous ne ferons rien. C'est avec leurs yeux que nous devons regarder la réalité, car en regardant les yeux des personnes en précarité, nous regardons la réalité d'une manière différente.

Ce sont les personnes en précarité qui mettent le doigt dans la plaie des contradictions et qui alertent les consciences de façon salutaire, en invitant au changement dès à présent.

Je saisis cette occasion de pour remercier l'ensemble des bénévoles, salariés, donateurs, membres du Bureau et du Conseil d'administration ; les partenaires et les collectivités qui soutiennent et financent les projets ; les cabinets de conseils et de contrôles.

Relevons ici notre volonté d'inviter des personnes bénéficiant ou ayant bénéficié de notre soutien à participer aux instances de décisions. En effet, les personnes en vulnérabilité ne se contentent pas de promesses illusoires, d'excuses ou d'alibis. Ils n'attendent pas non plus, les bras croisés, l'aide des plans d'aide ou des solutions qui ne viennent jamais ou, si elles viennent, arrivent de telle façon qu'elles vont dans un sens qui est d'anesthésier. Les personnes qui, telles des phénix se sont relevées de l'obscurité, ont une expérience particulière à apporter, celle de cette solidarité qui existe entre les personnes qui souffrent et que notre civilisation semble avoir oubliée.

L'année 2024 verra le renouvellement de nos instances de gouvernance, tel que le prévoient les statuts de notre Association. Ainsi, notre souhait sera de poursuivre la dynamique engagée à travers la nouvelle feuille de route de la Fédération, visant notamment à considérer chaque personne, salarié ou bénévole à sa juste place. Nous incarnerons une gouvernance placée au service et aux côtés des personnes qui traduit ses orientations en équité, en transparence et en concertation.

Au cœur de notre Alsace, jour après jour, des cœurs battent au rythme des appels à l'aide et des interpellations de la part des personnes en précarité.

La précarité, tel le désert qui progresse dans certaines régions du monde, continue d'assécher la vie de nombreuses personnes. Logement, nourriture, formation, vêtements, découragement sont autant de défis auxquels nous pouvons toutes et tous être confrontés.

Plutôt que des promesses non-tenues ou illusoire, les 109 équipes Caritas, 800 salariés et 2000 bénévoles mettent la main à la pâte en tendant la main pour relever les personnes, en écoutant avec le cœur, en redonnant confiance avec un sourire, en mettant leurs compétences professionnelles et humaines au service

Pour la deuxième année consécutive, comme nous le rappelle Olivier Coupry, Caritas Alsace constate une hausse très importante de ses activités, de l'ordre de 20%. Faut-il s'en réjouir ? Bien sûr, car derrière chaque nouvelle rencontre, la fraternité progresse et des chemins d'espérance sont tracés. Je retiendrais un chiffre pour illustrer cet optimisme.

Nous avons accompagné 383 enfants dans leur scolarité cette année, un vrai levier d'intégration sociale pour des enfants et des familles le plus souvent écartelés entre deux langues et deux cultures. Je pourrais multiplier les exemples du foisonnement d'initiatives qui fleurissent dans chacun de nos pôles d'activités caritatives. Mais ne nous trompons pas, rappelle encore notre Directeur de Caritas, vous le savez bien, cette croissance de notre activité est aussi le signe que la pauvreté s'est accentuée : pauvreté absolue des familles en exil, pauvreté des gens de la rue, pauvreté des prisons, pauvreté des mamans sans ressource, pauvreté des étudiants précaires, pauvreté des retraités isolés, pauvreté de tous ceux qui ont du mal à accéder aux services de plus en plus numérisés.

A ces pauvretés-là s'ajoutent celle émergente des travailleurs qui ne peuvent plus faire face à l'augmentation des prix, et particulièrement de l'énergie, et qui sont de plus en plus nombreux à pousser la porte de Caritas.

Dans une société et un monde qui se fracturent et s'individualisent, rappelle encore le Directeur de Caritas, notre réponse et notre ouverture aux autres ne faiblissent pas, en Alsace comme à l'international, en témoignent les 418 nouveaux bénévoles qui ont rejoint Caritas Alsace cette année.

Toutefois, face à ces défis nous apportons notre réponse. L'ensemble des personnes engagées dans les établissements, les équipes et les projets sont source d'espérance au quotidien en mettant leurs compétences et leur cœur au service des autres. Pour le Pape François, la solidarité, entendue dans son sens le plus profond, "est une manière de faire l'histoire, et c'est cela que font les mouvements de solidarité." Sans misérabilisme, il voit dans ces mouvements « le vent de la promesse qui ravive l'espoir d'un monde meilleur et qui peut se transformer en un ouragan d'espérance. »

Les équipes Fédération de Charité-Caritas contribuent à colmater les brèches, à réparer les fissures, à bâtir des ponts pour être des passeurs d'espérance. Chacun, chacune –à sa manière- nous faisons reculer le désert de la précarité pour faire germer l'espérance dans les cœurs et inventer un monde nouveau.

Ensemble, continuons à être des acteurs de terrain avec créativité, courage et détermination !

Merci à toutes et à tous !

Gilles Reithinger

Président de la Fédération de Charité – CARITAS Alsace



ÉDITO DU DIRECTEUR ARNAUD FRITSCH

Depuis désormais plus de 120 ans, notre positionnement nous permet d'œuvrer collectivement à l'accompagnement de toutes les vulnérabilités sur le territoire alsacien : pauvreté, santé, insertion, handicap, protection de l'enfance ou encore grand âge. La pluralité de nos interventions nous offre ainsi la possibilité d'être présents aux côtés des plus fragiles, à tous les âges et à tous les moments de la vie. Cette place devenue singulière au fil du temps nous oblige, dans une société toujours plus fracturée et inégalitaire.

L'année 2023 aura été marquée par les festivités liées au 120ème anniversaire de notre Association, à l'occasion de notre Assemblée Générale en juin puis de notre grande fête des salariés en septembre. Ces moments associatifs heureux et festifs permettent de rappeler et de développer notre communauté de destins et de valeurs. Ils ne doivent pourtant pas faire oublier une réalité toujours plus dure et complexe pour les publics en fragilité et les équipes engagées à leurs côtés.

Le rapport d'activité que vous allez découvrir traduit cette tendance : un volume d'activités en hausse, une évolution croissante des besoins des personnes, des politiques publiques parfois décorrélées ou encore une crise de métiers demeurée sans réponse à ce jour. En parallèle, il reflète également l'engagement, le professionnalisme et le don de soi dont font preuve bénévoles et salariés pour accompagner au quotidien avec humanité et bienveillance.

Ce contexte nourrit notre dynamique associative déclinée à travers les 4 grandes orientations de notre nouvelle feuille de route :

- 1) Promouvoir l'innovation, les initiatives et les collaborations internes et externes, afin de faire progresser nos accompagnements, la défense des droits et le pouvoir d'agir.
- 2) Inscrire le développement durable comme critère intangible de nos choix et fonctionnements, en accompagnant le changement de nos pratiques et en sensibilisant l'ensemble des publics.
- 3) Construire une véritable stratégie de communication interne et externe, pour améliorer notre cohésion d'ensemble et renforcer notre visibilité, notre attractivité et notre positionnement.
- 4) Refondre notre fonctionnement institutionnel afin de permettre un meilleur partage des informations et des enjeux, l'amélioration de nos procédures internes mais aussi une plus grande implication de l'ensemble des acteurs de la Fédération.

Nous souhaitons ainsi pouvoir réinterroger sans craintes nos pratiques et nos modèles, moderniser nos fonctionnements et optimiser nos ressources pour soutenir nos actions sur le terrain ou nous adapter à des secteurs d'activités en pleine mutation.

Cette feuille de route irrigue progressivement nos structures et s'est traduite concrètement tout au long de l'année passée : développement de nombreuses collaborations internes, multiplication des partenariats extérieurs, communication interne et externe reconnue, promotion systématique du développement durable...

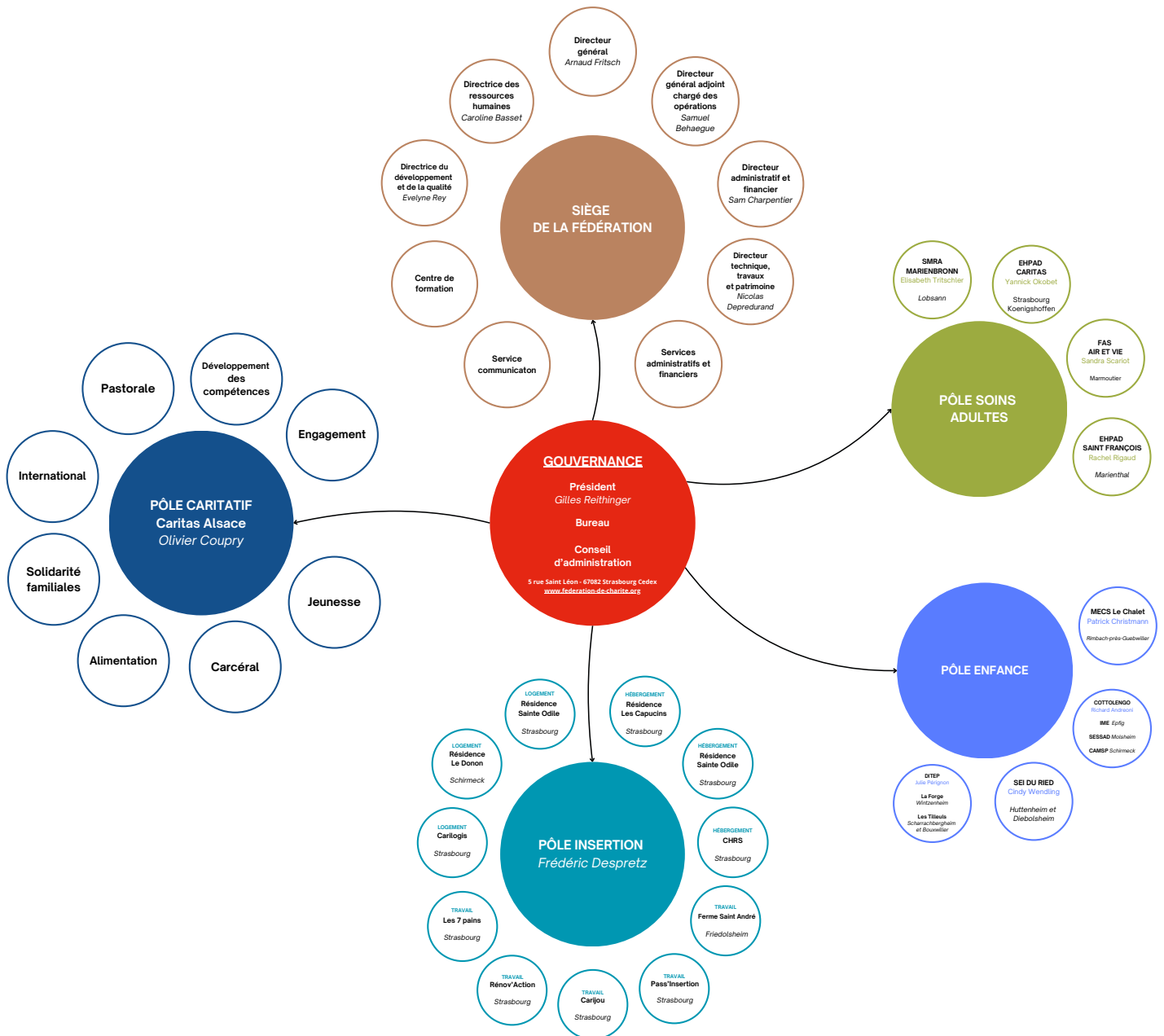
Il nous faudra bien sûr aller plus loin, en prenant conscience du magnifique potentiel dont dispose notre Association, en combinant nos talents et nos expertises et en donnant à chacun sa juste place et la considération qu'il mérite ; ceci afin d'avoir la capacité de répondre aux immenses défis qui se présentent à nous.

Le présent document retrace le travail remarquable de l'ensemble des équipes partout en Alsace. En 2023 nous étions plus de 800 salariés et 2 000 bénévoles engagés pour accompagner toutes les vulnérabilités à tous les moments de la vie.

Arnaud Fritsch

Directeur de la Fédération de Charité – CARITAS Alsace

ORGANIGRAMME 2024





Le siège

SIÈGE DE LA FÉDÉRATION DE CHARITÉ CARITAS ALSACE

5 rue Saint-Léon, 67082 Strasbourg cedex
03 88 22 76 59

L'ACTIVITÉ COMPTABLE

Le service administratif et financier a réalisé la comptabilité et les états financiers pour 41 établissements et leurs différentes sections budgétaires, le tout représentant un total de charges cumulées de plus de 51 M€. Deux arrêtés comptables intermédiaires, au 30 juin et 30 septembre, ont également été produits.

Le service s'occupe aussi de l'établissement des budgets prévisionnels au mois d'octobre pour l'année à venir et des états prévisionnels de recettes et de dépenses au mois de juin pour l'année en cours.

LES RESSOURCES HUMAINES

La Fédération de Charité Caritas Alsace compte 794 salariés au 31/12/2023. En 2023, quatre réunions du CSE central ont été organisées. Trois accords principaux ont été définis, concernant la gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC), le temps de travail et la qualité de vie au travail (QVT). Des négociations sont en cours pour un nouvel accord sur le dialogue social, suite au renouvellement des CSE en 2022. Au sein de la Fédération, 14 personnes ont pu bénéficier d'une formation diplômante et 628 personnes ont bénéficié d'une formation non diplômante. Le travail entamé sur les bulletins de paie dématérialisés, le nouveau logiciel de paie et la mise en place d'un portail salarié se poursuivent.

LA DÉMARCHE QUALITÉ ET LE DÉVELOPPEMENT DURABLE

La notion de Qualité est omniprésente dans toutes les structures de la Fédération de Charité Caritas Alsace, où l'on parle beaucoup de qualité des accompagnements, qualité des soins, qualité de service, qualité de prestation et de prise en charge... des missions déjà bien rodées que chacun à son poste s'emploie à constamment faire évoluer pour la satisfaction des publics accompagnés.

Les objectifs de la démarche Qualité déployée de façon transverse aux quatre pôles de la Fédération sont multiples : améliorer la satisfaction des patients, résidents, enfants, bénéficiaires et usagers et des familles, garantir de bonnes conditions de travail pour les collaborateurs, maîtriser les coûts de non-qualité et l'image de la marque de la Fédération de Charité Caritas Alsace.

Inspiré de l'ISO 9001 et des référentiels HAS de certification et d'évaluation ainsi que du référentiel déontologique du Don en Confiance, le Système Qualité s'est consolidé et repose sur les quatre éléments incontournables :

1°) Une gestion documentaire qui permet de centraliser les documents sur lesquels se fondent le système de management de la qualité fiable et d'en conserver une traçabilité et une conformité.

La GED Therefore a été déployée sur l'ensemble des établissements et services de la Fédération.

- L'architecture du système a été finalisée en février 2024 en concertation avec le CODIR, les RAQ et des tests ponctuels sur site pour une appropriation facilitée.
- 29 collaborateurs ont bénéficié d'une formation d'administrateur / rédacteur pour alimenter la GED à la fois dans chaque établissement et de façon transverse.
- 76 collaborateurs ont été formés à l'utilisation du logiciel lors de sessions sur site.
- Un code d'accès a été attribué à tous les professionnels de la Fédération en mars 2023 et les modalités de création/ suppression de compte mis en place pour une sécurité numérique.

2°) Une démarche collaborative qui se poursuit avec comme objectif principal de faire en sorte que tout le monde se sente impliqué dans la politique qualité. En effet l'implication du personnel et le management des relations avec les parties intéressées sont des piliers essentiels pour garantir

le système de management de la qualité dans l'organisation complexe qu'est la Fédération de Charité Caritas Alsace. Les référents qualité sont désignés pour piloter la démarche qualité et la gestion des risques de l'établissement. Ils occupent une position transverse au sein de l'association et avec le concours de la direction, ils contribuent activement à la mise en œuvre de la qualité au sein de la structure.

- 12 Référents Qualité se sont réunis 5 fois en 2023 pour travailler les procédures cadre, réfléchir à leur déclinaison sur le terrain selon les spécificités des publics accompagnés, s'informer sur les nouvelles réglementations et recommandations, et partager outils et pratiques.
- 12 Référents RAQ suppléants ont été nommés par les directeurs pour les soutenir dans leurs missions de sensibilisation, d'information et de déclinaison en process, au sein des établissements.
- 5 audits qualité ont été réalisés par les RAQ préalablement aux visites groupées pour transmettre un état des lieux qualité et conformité aux membres du Bureau.

Janvier 2023 : Le Chalet audité par 5 RAQ,

Mai 2023 : EHPAD Caritas audité par 4 RAQ,

Septembre 2023 : Les Tilleuls audité par 5 RAQ,

Novembre 2023 : La Ferme Saint André audité par 3 RAQ

Décembre 2023 : Le 30 et l'épicerie sociale du Neuhoof audités par 5 RAQ.

Les grilles d'audit remplies et commentées par les RAQ à cette occasion alimentent le PAQ de la structure audité.

3°) Tous les établissements et services ont élaboré et suivi un plan d'amélioration de la Qualité (PAQ). Outil incontournable du management qualité dans les structures sanitaires, médicosociales, sociales et caritatives, il permet d'atteindre les objectifs fixés en cohérence avec la politique qualité de la Fédération de Charité Caritas Alsace pour l'ensemble de ses pôles. Il s'inscrit dans le plan de continuité d'activité et constitue un point essentiel lors de la mise en œuvre de la démarche qualité. Grâce à lui, les idées sont mieux organisées, les moyens et ressources sont

mieux optimisées, les difficultés sont anticipées et l'établissement est davantage concentré sur les tâches prioritaires. Si le travail de consolidation des PAQ n'a pas encore abouti au vu de spécificités de chaque secteur, le travail engagé par les RAQ a permis de dégager des objectifs et des indicateurs d'analyse communs.

4°) Le suivi des indicateurs est la clef de notre démarche qualité. Les suivis des indicateurs principaux sont faits trimestriellement et transmis au Siège de la Fédération par les directeurs. Outre le fait de disposer de relevés chiffrés pour remplir les obligations de reporting (plan BEGES, suivi des consommations, Loi Egalim...) il permet également aux professionnels et administrateurs de prendre du recul, d'analyser rapidement les difficultés rencontrées, de les anticiper et de les maîtriser (suivi des plaintes, des EI...).

LES CERTIFICATIONS, ÉVALUATIONS ET LABELLISATION

Pôle Enfance

Conformément aux arrêtés de programmation pluriannuels publiés par les autorités d'autorisation, les établissements du pôle Enfance ont été engagés dans la procédure d'évaluation selon la nouvelle procédure.

Après consultation et mise en concurrence, l'organisme Bureau Véritas Certification a été retenu en tant que tiers indépendant. Entre juin et décembre 2023, l'évaluation des critères du référentiel national de la qualité applicables a été réalisée sur 8 établissements et services avec le soutien du service du Siège pour leur préparation, la réalisation de l'observation sur site, la rédaction des rapports et des plans d'action le cas échéant.

Pôle Caritatif

Après audit auprès du service financier et administratif et du service qualité de la Fédération de Charité Caritas Alsace par le contrôleur de l'organisme Don en Confiance, la Commission d'agrément, lors d'une commission qui s'est tenue le 3 novembre 2023, a prorogé l'agrément notifié le 18/11/2021.

PÔLE SOINS-ADULTES

SMRA MARIENBRONN

EPHAD CARITAS

EHPAD SAINT-FRANÇOIS



SMRA Marienbronn

67250 Lobsann
03 88 05 68 40
cssra.marienbronn@federationcaritasalsace.org

LE PUBLIC ET L'ACTIVITÉ

Journées d'hospitalisation

Prévisions :
21 400 jours (2020), 21 400 jours (2021), 21 400 jours (2022), 21 400 jours (2023)

Réelles :
19 737 jours (2020), 22 553 jours (2021), 21 529 jours (2022), 22 015 jours (2023)

Écart par rapport aux prévisions : - 1663 jours (2020), + 1153 jours (2021), + 129 jours (2022), + 615 jours (2023)
Pour 389 admissions en 2023

Taux d'occupation

Taux d'occupation par nuitée :
92.23% (2020), 105.39% (2021), 100.60% (2022), 102.87% (2023)

Durée moyenne des séjours :
66.68 jours (2020),
69.97 jours (2021),
60.82 jours (2022),
63.26 jours (2023)

Nombre de journées décomptées pour sorties thérapeutiques :

- 201 jours (2020),
- 45 jours (2021),
- 305 jours (2022),
- 363 jours (2023)

Origine géographique des patients :

- 73.01% de la région Grand Est
- 39.07% du Bas-Rhin
- 9.51% du Haut-Rhin
- 26.99% des autres régions



Origine médicale des patients

| | 2020 | | 2021 | |
|--|---------------|--------|---------------|--------|
| | Nb de séjours | % | Nb de séjours | % |
| Medecins traitants | 51 | 17,23% | 46 | 14,29% |
| Medecins hospitaliers, CSAPA, unité d'addictologie | 233 | 78,72% | 262 | 81,36% |
| Autres (médecins du travail...) | - | - | - | - |
| Psychiatres libéraux | 2 | 0,67% | - | - |
| Psychiatres hospitaliers | 10 | 3,38% | 14 | 4,35% |

| | 2022 | | 2023 | |
|--|---------------|--------|---------------|--------|
| | Nb de séjours | % | Nb de séjours | % |
| Medecins traitants | 33 | 9,32% | 36 | 9,50% |
| Medecins hospitaliers, CSAPA, unité d'addictologie | 307 | 86,73% | 330 | 87,07% |
| Autres (médecins du travail...) | 1 | 0,28% | - | - |
| Psychiatres libéraux | 4 | 1,13% | 10 | 2,64% |
| Psychiatres hospitaliers | 9 | 2,54% | 3 | 0,79% |

LES RESSOURCES HUMAINES

Effectifs au 31 décembre

| 2020 | Hommes | Femmes | Total |
|----------------------|---------------------------|--------|-------|
| CDI | 9 | 30 | 39 |
| CDD | 0 | 3 | 3 |
| CUI | 1 | 2 | 3 |
| Total général | 45% de femmes/total : 78% | | |

| 2021 | Hommes | Femmes | Total |
|----------------------|---------------------------|--------|-------|
| CDI | 9 | 28 | 37 |
| CDD | 1 | 1 | 2 |
| CUI | 1 | 1 | 2 |
| Total général | 41% de femmes/total : 73% | | |

| 2022 | Hommes | Femmes | Total |
|----------------------|---------------------------|--------|-------|
| CDI | 8 | 33 | 41 |
| CDD | 0 | 3 | 3 |
| CUI | 1 | 0 | 1 |
| Total général | 45% de femmes/total : 80% | | |

| 2023 | Hommes | Femmes | Total |
|----------------------|---------------------------|--------|-------|
| CDI | 9 | 35 | 44 |
| CDD | 2 | 1 | 3 |
| CUI | 1 | 0 | 1 |
| Total général | 48% de femmes/total : 75% | | |

Pyramide des âges et âge moyen

Plus de 60 ans : 5 hommes, 3 femmes
 55 à 60 ans : 1 hommes, 4 femmes
 50 à 55 ans : 1 hommes, 7 femmes
 45 à 50 ans : 5 femmes
 40 à 45 ans : 1 homme, 1 femmes
 35 à 40 ans : 4 femmes
 30 à 35 ans : 3 hommes, 4 femmes
 25 à 30 ans : 1 homme, 8 femmes

| Action de formation - Information | Réalisé par | Nb salariés concernés |
|---|--------------------------------------|-----------------------|
| Prévention de la maltraitance et promotion de la bientraitance | Fédération de Charité Caritas Alsace | 6 |
| Gestes et soins d'urgence Niveau 1 : formation initiale | CESU 67 | 5 |
| Gestes et soins d'urgence Niveau 1 : Recyclage | CESU 67 | 2 |
| Gestes et soins d'urgence Niveau 2 : formation initiale | CESU 67 | 5 |
| Accompagnement à la VAE | ESEIS | 1 |
| École des cadres | Fédération de Charité Caritas Alsace | 1 |
| Intervenir auprès des personnes en situation de conduites addictives : sensibilisation, connaissances de base | Fédération de Charité Caritas Alsace | 5 |
| Habilitation électrique | SOCOTEC FORMATION | 1 |
| IREMA 1 : les connaissances fondamentales en addictologie | IREMA | 3 |
| IREMA 2 : renforcement des connaissances et des pratiques | IREMA | 2 |
| 45èmes Journées d'Hygiène Hospitalière et de Prévention des Infections Nosocomiales | Université de Strasbourg | 1 |
| Vannerie | Maison de la Nature Munchhausen | 2 |
| Taille des arbres | COMCOM Durrenbach | 1 |
| Journée d'intégration | Fédération de Charité Caritas Alsace | 5 |
| Les violences faites aux femmes : les fondamentaux à destination des professionnels de santé | CIDFF | 2 |
| Parcours de soins addictologiques et offre de soins hospitalière : gros plan sur les travaux COPAAH | COPAAH | 1 |
| 14ème rencontre Tab/Actu | AALT | 1 |
| Colloque "Entrons dans la TANS" | F.E.T.E | 5 |
| Logiciel OSIRIS : administration BILAN + EBM | Evolucare | 1 |
| Journée de rencontre des CSAPA-CAARUD du Grand-Est | Grand Est Addictions | 1 |
| Formation Therefore | Fédération de Charité Caritas Alsace | 2 |
| Master 2 Management des organisations de santé et médico-sociales | Université de Strasbourg | 1 |
| MOCA | interne | 7 |

LA DÉMARCHE QUALITÉ ET DÉVELOPPEMENT DURABLE

Évaluation de la démarche qualité

L'établissement a été certifié pour 4 années en 2021 par la HAS (88,57% de satisfaction sur les 93 critères évalués). La démarche qualité continue à être mise au travail dans les différentes instances (Réunions des Référents Qualité pour la Gestion Globale des Risques en interne et réunions des Responsables de l'Assurance Qualité au niveau de la Fédération Nationale des Etablissements de Soins et d'Accompagnement en Addictologie et de la Fédération de Charité Caritas Alsace) afin de continuer le travail déjà bien engagé. La prochaine visite de certification est programmée pour novembre 2025.

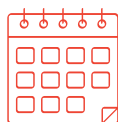


Les actions

Une petite équipe, qui avait à cœur d'améliorer le circuit des biodéchets et d'apporter la biodiversité à Marienbronn, a proposé le projet de la Valoriboucle. La « Valoriboucle » a pour mission première de valoriser les biodéchets de la cuisine et la « biodiversité » permettra d'accueillir une variabilité des « êtres vivants ». C'est un projet qui rallie à la fois le travail d'équipe, le travail thérapeutique pour nos patients, la revalorisation de nos déchets, des abris pour nos insectes, un embellissement de notre jardin et un réel travail de partenariat. Ce projet, qui est à construire, est composé de différentes actions d'amélioration et d'innovations : la construction d'un poulailler, l'amélioration de notre compost (formation) et de notre potager et la création d'un pierrier, d'un gîte à insectes, d'une haie d'essences locales et d'un « open bar » pour les butineurs.

Les projets

Nous avons pour projet d'améliorer le circuit des déchets qui présente à ce jour des lacunes dans l'organisation et dans le suivi. Sur un plan pluriannuel, nous programmons de compléter l'isolation des bâtiments. Nous envisageons également de modifier le système de chauffage de l'établissement dont la ressource principale est encore le fioul. Et enfin, une sensibilisation sur la sobriété énergétique serait à promouvoir auprès de nos patients.



LES ACTUALITÉS DE L'ANNÉE

- Une lingerie mise de plain-pied à la grande satisfaction des agentes des services logistiques, qui n'ont plus à monter et à descendre des escaliers avec leurs paniers pour mettre le linge de l'établissement à laver.
- La construction d'un programme pour l'Activité d'Expertise pour les patients qui présentent des Troubles Cognitifs Liés aux addictions (signalétique spécifique, activités dédiées...).
- Le passage de la dénomination réglementaire SSR (soins de suite et de réadaptation) vers la dénomination SMR (soins médicaux et de réadaptation) au 1er juin 2023.
- De réelles difficultés pour l'organisation des astreintes médicales étant donné que l'UGECAM a dénoncé la convention qui nous liait, d'abord de manière partielle sur le temps de l'été et puis de manière définitive à la fin de l'année 2023. Une absence de candidats pour le temps plein vacant de médecin et de continuelles difficultés de recrutement sur certains postes (ergothérapeute, neuropsychologue, puéricultrice).
- Un grand succès des portes-ouvertes du 18 juin 2023.
- Des journées à thèmes : le sommeil, la lutte contre la douleur, l'hygiène des mains... à destination de l'ensemble des patients.
- Le démarrage des travaux de construction de la nouvelle salle de restauration





Ehpad Caritas

21 rue Horace, 67200 Strasbourg
 03 88 30 27 00
accueil.ehpadcaritas@federationcaritasalsace.org

LE PUBLIC ET L'ACTIVITÉ

114 résidents étaient accueillis à l'EHPAD au 01/01/2023 contre 113 résidents présents au 31/12/2023. Le Taux d'occupation a légèrement baissé à l'autonome pour reprendre une courbe plus favorable en fin d'année puis en début d'année 2024.

| janvier | février | mars | avril | mai | juin | juillet | août | septembre | octobre | novembre | décembre |
|---------|---------|--------|--------|--------|--------|---------|--------|-----------|---------|----------|----------|
| 98,47% | 98,24% | 98,33% | 96,61% | 96,36% | 97,06% | 98,69% | 97,32% | 96,33% | 95,95% | 94,15% | 95,02% |

Nous observons un réel équilibre entre les tranches d'âges des résidents. Seuls les moins de 60 ans et les moins de 70 ans apparaissent minoritaires, ce qui demeure cohérent pour notre EHPAD. Ces éléments sont constants par rapport aux années passées.

La spécificité de l'accueil de personnes souffrant de troubles psychiatriques et le partenariat avec l'EPSAN de Brumath font mécaniquement baisser la moyenne d'âge des résidents.

| moins de 60 ans | entre 60 et 65 ans | entre 65 et 70 ans | entre 70 et 75 ans | entre 75 et 80 ans | entre 80 et 85 ans | entre 85 et 90 ans | entre 90 et 95 ans | Plus de 95 ans |
|-----------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|----------------|
| 5 | 0 | 6 | 16 | 20 | 16 | 19 | 15 | 11 |
| 5% | 0% | 6% | 15% | 19% | 15% | 18% | 14% | 10% |

Sur l'année 2023, nous avons enregistré 24 entrées et 25 sorties, soit un taux de rotation de 21%. Ce chiffre est également en adéquation avec les exercices précédents.

| | T1 | T2 | T3 | TOTAL | Taux d'entrées/sorties | Taux de rotation |
|------------------|----|----|----|-------|------------------------|------------------|
| ENTRÉES | 7 | 7 | 4 | 24 | 20% | 21% |
| SORTIES | 7 | 5 | 5 | 25 | 21% | |
| GIR | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Résidents | | 15 | 35 | 27 | 20 | 10 |

La majorité de nos résidents sont en GIR 2 ce qui constitue une évolution majeure par rapport à 2022 où nous comptons une grande majorité de GIR 3. Ce glissement entraîne une charge de travail plus importante pour les équipes. Une réflexion globale a d'ores et déjà été engagée au sein de l'établissement, notamment concernant l'adaptation des fonctionnements et des équipements à cette nouvelle donnée.

La moyenne d'âge de nos résidents :

| moins de 60 ans | entre 60 et 65 ans | entre 65 et 70 ans | entre 70 et 75 ans | entre 75 et 80 ans | entre 80 et 85 ans | entre 85 et 90 ans | entre 90 et 95 ans | Plus de 95 ans |
|-----------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|----------------|
| 6 | 0 | 10 | 18 | 16 | 19 | 20 | 14 | 12 |
| 5% | 0% | 9% | 16% | 14% | 17% | 17% | 12% | 10% |

Au 31/12/2023, 65 personnes sont sous mesures de protection juridique et 42 résidents bénéficient de l'aide sociale. Ces données illustrent parfaitement le cœur de métier et une des missions fondamentales de l'établissement, à savoir la prise en charge de personnes âgées dépendantes et parfois précaires.

117 évènements indésirables ont été signalés et traités au cours de l'année à travers le protocole correspondant. Ces signalements ont principalement concerné les repas, avec un plan d'actions correctives déployé par le prestataire de restauration à partir du mois de septembre.

LES RESSOURCES HUMAINES

Plusieurs mouvements significatifs de personnels ont été enregistrés en 2023. C'est ainsi que 5 licenciements pour inaptitude ont été prononcés en lien et en accord avec les autorités compétentes. 3 départs sur la base de ruptures conventionnelles ont été actés. Le recours aux CDD et à l'intérim a continué de baisser avec une économie générée de plus de 300 000€ par rapport à 2022. Enfin 13 accidents du travail ont été déclarés.

Le taux d'absentéisme est en légère baisse par rapport à 2022 (15.5%).

| janvier | février | mars | avril | mai | juin | juillet | août | septembre | octobre | novembre | décembre |
|---------|---------|--------|--------|--------|--------|---------|--------|-----------|---------|----------|----------|
| 15,44% | 15,30% | 17,54% | 17,57% | 16,80% | 18,33% | 14,46% | 12,94% | 12,71% | 14,33% | 12,91% | 11,84% |



Taux de rotation du personnel

Nombre d'ETP N-1 en CDI+ : 57,8

L'Ehpad compte 5 encadrants, soit un taux d'encadrement de 9%.

| | T1 | T2 | T3 | T4 | TOTAL | Taux d'entrées/sorties | Taux de rotation |
|---------|----|----|----|----|-------|------------------------|------------------|
| ENTRÉES | 1 | 3 | 0 | 5 | 9 | 16% | 29% |
| SORTIES | 1 | 6 | 9 | 9 | 25 | 43% | |

Absence par service

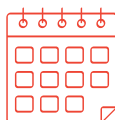
| | janvier | février | mars | avril | mai | juin | juillet | août | septembre | octobre | novembre | décembre |
|------------|---------|---------|------|-------|-----|------|---------|------|-----------|---------|----------|----------|
| GÉNÉRAUX | 10 | 51 | 9 | 17 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 2 | 4 |
| LOGISTIQUE | 38 | 35 | 80 | 42 | 40 | 43 | 36 | 31 | 69 | 34 | 33 | 21 |
| SOINS | 343 | 306 | 364 | 405 | 414 | 452 | 362 | 281 | 278 | 364 | 301 | 263 |
| MÉDICAL | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 29 | 1 | 0 | 5 | 24 |
| TECHNIQUE | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| ANIMATION | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

GÉNÉRAUX : 2%
LOGISTIQUE : 10%
SOINS : 86%
MÉDICAL : 1%
TECHNIQUE : 0%
ANIMATION : 0%



LA DÉMARCHE QUALITÉ ET LE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Afin de diminuer la facture de chauffage, il a été procédé au changement des fenêtres et des baies vitrées du couloir du rez-de-chaussée. Toutes les fenêtres et les ouvrants de l'EHPAD ont également été vérifiés et réparés le cas échéant. L'éclairage extérieur a évolué vers des systèmes à LED pour les projecteurs et les hublots. Enfin, une démarche très complète de tri sélectif a été déployée au sein de l'EHPAD. C'est ainsi que le papier, le plastique, le carton, le verre mais également les déchets biologiques sont désormais triés et valorisés. En parallèle, plusieurs composteurs ont été mis en place. Plusieurs formations et réunions d'informations ont été organisées à destination des salariés sur le sujet du tri des déchets.



LES ACTUALITÉS DE L'ANNÉE

- En début d'année, le circuit du médicament de l'EHPAD a été évalué par l'ARS. La maîtrise des procédures a été soulignée tandis que quelques recommandations ont été formulées.
- En septembre, la CEA et l'ARS ont souhaité procéder à une visite sur site dans le cadre de la campagne nationale de contrôle des EHPAD. Un contrôle sur pièces a été réalisé en amont de cette visite. Le retour des autorités a été très positif.
- En 2023, l'EHPAD Caritas a bénéficié d'une subvention pour la réalisation d'un jardin thérapeutique octroyée par la caisse nationale de solidarité pour l'autonomie dans le cadre du dispositif « investissement du quotidien ». Ce projet a pu être réalisé au courant 2023 avec pour objectif de travailler avec les résidents sur l'éveil des sens, la mise en œuvre d'animations diversifiées mais également la mise à disposition d'un nouvel espace de thérapie.
- Étant un lieu de vie, il nous incombe de garantir à nos résidents un lien vers l'extérieur. A cet effet, de nombreuses sorties ont été organisées tout au long de l'année par le service Animations : visite de musées, visite de la cathédrale, de la brasserie Pearl et du Mont Sainte-Odile, des balades dans la nature, des escapades aux marchés de Noël de Strasbourg et Haguenau ainsi qu'une sortie très appréciée au bowling. Une grande partie des sorties ont été organisées en lien avec l'EHPAD Saint François de Marienthal. Certains de nos résidents ont eu également la joie de se préparer et de vivre un pèlerinage à Lourdes.
- Un point d'honneur a été mis sur la décoration de l'établissement, en fonction des périodes de l'année, ce qui est important pour les résidents qui doivent pouvoir se repérer dans le temps. L'aumônerie participe à cette dynamique en organisant des célébrations autour des grandes fêtes chrétiennes.
- Cette année, nous avons innové en organisant une fête de Noël pour les résidents avec leur famille, nous avons accueilli 140 personnes dans la salle des fêtes. Le repas a été confectionné par le père Christophe, Nathalie la gouvernante, Ouria une bénévoles et le chef de cuisine,
- L'établissement et le père Christophe ont souhaité accompagner les personnes les plus isolées pour leur dernier voyage. Nous mettons tout en œuvre pour leur organiser une cérémonie religieuse digne de leur croyance.

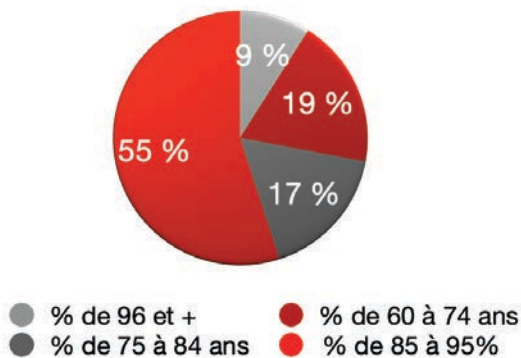
Ehpad Saint-François

51 route d'Haguenau, 67500 Marienthal
03 88 93 83 48
ehpad.stfrancois@federationcaritasalsace.org

LE PUBLIC ET L'ACTIVITÉ

En 2023, l'âge moyen d'entrée des résidents à l'EHPAD s'établit à 84,7 ans. Ce chiffre marque une baisse par rapport aux années précédentes, où l'âge moyen se situait autour de 88 à 89 ans. Cette diminution s'explique notamment par l'admission de 2 personnes en situation de handicap vieillissantes (PHV) relativement jeunes (61 et 67 ans). En effet, il existe peu de structures d'accueil adaptées pour ce type de profil sur notre territoire, ce qui pousse notre EHPAD à favoriser leur inclusion. Historiquement, notre établissement a toujours accueilli des personnes handicapées, (ayant été à l'origine un foyer pour personnes sourdes et muettes porteuses de déficience), ce qui renforce notre engagement continu envers leur intégration et notre volonté de répondre aux besoins spécifiques de notre territoire dans une dynamique de parcours de soins et de dispositif de droit commun.

Tranche d'âge des résidents au 31/12/2023



58 résidents sont présents au 31/12/2023. Les 19% de moins de 74 ans sont majoritairement des résidents porteurs de handicaps qui répondent aux critères particuliers des origines de l'EHPAD



(pensionnat pour personnes sourdes et muettes). En 2023, 73% des résidents étaient des femmes, 27% des hommes. Une hausse des hommes qui se stabilise depuis l'année 2022

La part des personnes bénéficiant d'une mesure de protection juridique s'élève à 36% au 31/12/2023 et est en hausse (30% en 2021 et 2022).

La part des personnes bénéficiant d'une mesure d'aide sociale est de 25% au 31/12/2023 (contre 16% en 2019, 44 23% en 2020, 20% en 2021 et 22% en 2022).

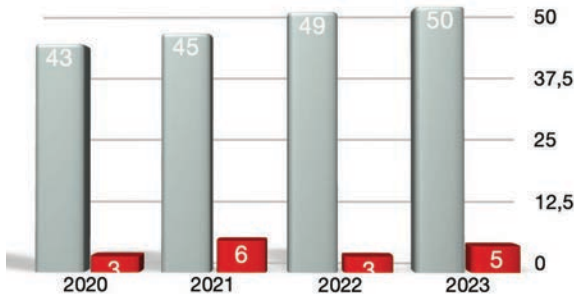
L'origine des admissions des résidents de l'Ehpad reste diversifiée : 36% des résidents étaient auparavant à leur domicile, 27% en services de soins, 23% en hôpital et 14% en établissement médico-social.

La majorité des résidents admis à l'EHPAD sont originaires de la commune, représentant 59 % des admissions, (tandis que 41 % viennent du département du Bas-Rhin). Beaucoup d'entre eux se connaissaient déjà avant leur arrivée en EHPAD. Cela a permis de renouer des liens entre les résidents et leurs familles, contribuant à un réseau social et à une vie d'établissement riche et dynamique incluant une bonne intégration à la collectivité des nouveaux arrivants.

Le Taux d'Occupation de l'année est de 98,6% (contre 99,4 % en 2022) correspondant à un Taux de Réalisation de l'Activité annuelle de 102,6%. La durée moyenne de séjour parmi les personnes présentes en 2023 est de 6,9 ans. La durée moyenne de séjour des personnes décédées au cours de l'année est de 1042 jours (contre 867 jours en 2022 et 1130 jours en 2021).

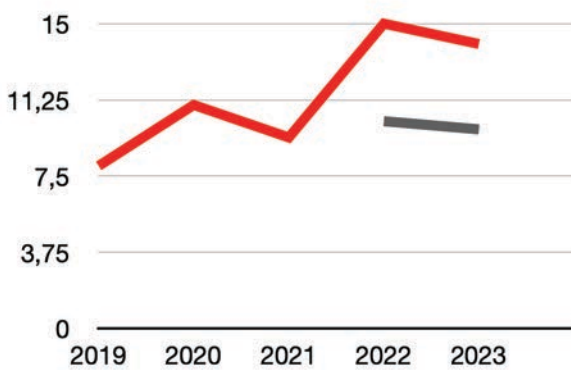
LES RESSOURCES HUMAINES

Nombre de salariés présents au 31/12/2023.



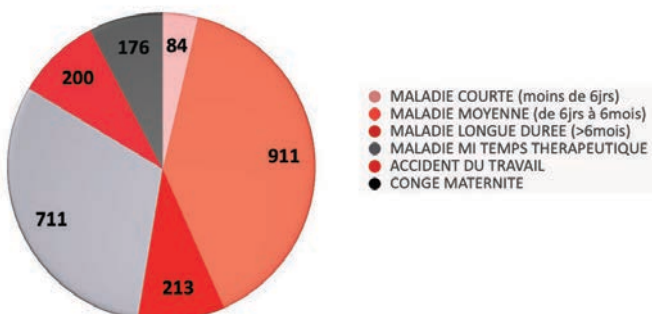
L'augmentation de l'effectif s'explique principalement par une hausse du nombre de salariés à temps partiel, passant de 19 en 2022 à 21 en 2023. Ce phénomène est en partie dû à la moyenne d'âge des équipes, qui est de 47 ans, et à leur souhait de réduire leur temps de travail.

Le nombre total de temps pleins (ETP) pour l'année est de 44,4, marquant une hausse par rapport aux 2 dernières années où il était de 43 : une augmentation principalement liée à l'absentéisme ainsi qu'à l'envoi de certains agents en formation dans le cadre de notre politique de promotion professionnelle. Ces actions visent également à répondre aux défis du recrutement des métiers de soins.



— Taux absentéisme
— Taux absentéisme tps thérapeutiques

Nombre de jours d'absence partype d'absentéisme

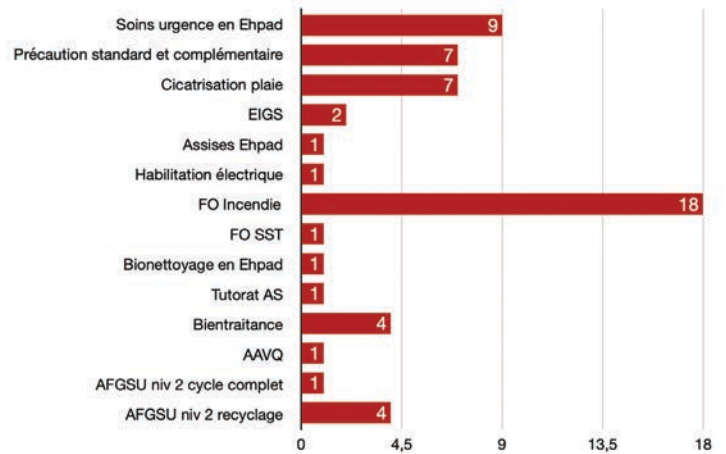


En 2023, le nombre de jours d'absences est de 326 pour le service cuisine, 1126 pour le service logistique, 25 pour les services généraux, 818 pour le service soins et 0 pour le service animation. Soit un total de 2 295 journées d'absences (contre 2 371 en 2022), incluant le biais de 711 journées d'absences pour temps thérapeutique des salariés partiellement présents. En ôtant les temps partiels thérapeutique, le taux d'absentéisme est de 9,8% principalement en lien avec des lourdes maladies (de moyenne à longue durée pour un rétablissement) ayant abouti à des reconnaissances RQTH.

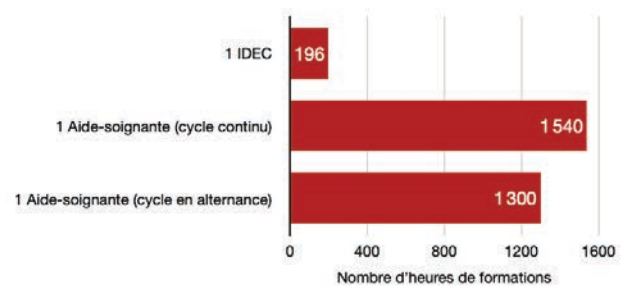
Le taux de rotation du personnel est de 15% en 2023 en diminution par rapport à l'année passée (22% en 2022). Ce taux de rotation est relatif à 8 embauches et 7 sorties.

L'ancienneté moyenne des salariés est de 9,4 ans en 2023 (10,4 ans en 2020, 11,2 ans en 2021 et 8,7 ans en 2022).

Formations continues réalisées en 2023



Formations qualifiantes réalisées en 2023



LA DÉMARCHE QUALITÉ ET LE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Cette année, notre établissement a pu à nouveau former 2 aides-soignantes et une infirmière coordinatrice. Pour un petit établissement comme le nôtre, ces formations qualifiantes représentent une réalisation notable. Elles témoignent de notre politique envers le développement professionnel de nos équipes et aussi de notre engagement à relever les défis de recrutement sur notre territoire.

Les documents créés ou mis à jour en 2023 :

- Le plan de Maîtrise Sanitaire qui assure la sécurité alimentaire des résidents,
- Le contrat de Séjour des Résidents qui définit les droits et obligations des résidents et de l'établissement,
- Le règlement de Fonctionnement des Résidents pour clarifier les règles de vie et de fonctionnement pour garantir un séjour agréable au sein de l'EHPAD,
- Le Plan Bleu pour préparer les réponses aux situations d'urgence telles que les canicules, épidémies, risques technologiques, d'attentats, .
- Le diagnostic Accessibilité pour assurer l'accessibilité des locaux pour tous les résidents dans le cadre de notre projet architectural en cours,
- Le règlement Intérieur des salariés pour clarifier les droits et devoirs du personnel,
- La mise à jour du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels pour améliorer la sécurité du personnel.

Concernant l'expression institutionnelle, l'Ehpad Saint-François a organisé :

- 3 réunions du Conseil de la Vie Sociale (CVS) abondé du lancement du CVS nouveau, conformément au nouveau décret du 25 avril 2022 pour favoriser la participation des résidents aux décisions qui les concernent.
- 1 commission de coordination gériatrique pour améliorer la coordination des soins et services pour les résidents,
- 1 commission menu pour assurer une alimentation adaptée pour les résidents,
- 9 réunions du Comité Social Économique,
- 5 réunions inter-équipes réunies.

Les EIG : 3 évènements indésirables, sans conséquences graves sur le résident, survenus au sein de l'EHPAD ont permis d'améliorer les pratiques.

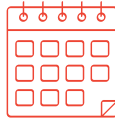
- Tout d'abord, nous avons rencontré le cas d'une résidente qui s'est égarée dans un village voisin, mettant en lumière la délicate balance entre liberté, dépendance et sécurité. Cette situation a conduit à une révision de nos protocoles de surveillance. De plus, cela a incité à une resensibilisation de l'ensemble du personnel et du CVS sur cette équation délicate, ainsi qu'à la contractualisation des restrictions de liberté pour des raisons de sécurité.
- Le deuxième incident concernait un retard dans la prise en charge d'un résident, attribuable à un problème de communication avec un médecin traitant, en partie lié à des lacunes dans des canaux de communication informatique. Cette lacune a été une impulsion pour réévaluer nos processus de communication et a engendré l'initiation d'un projet de messagerie sécurisée avec le soutien de nos autorités de tutelle.
- Enfin, le troisième incident impliquait un retard d'alerte de 24h concernant une inflammation postopératoire chez une patiente. Cela a souligné le besoin d'une formation accrue sur le dépistage précoce des complications, ce qui a été mis en place pour renforcer nos pratiques de prise en charge des plaies.

Ces événements, bien que regrettables, ont servi de catalyseurs pour renforcer notre engagement envers la sécurité et le bien-être des résidents.

Le développement durable.

Dans le cadre de notre engagement envers le développement durable, l'installation de notre nouvelle chaudière a permis une économie de 15 % entre 2022 et 2023, démontrant ainsi sa performance. En 2023, nous avons mis en œuvre les actions complémentaires suivantes :

- Isolation des points singuliers (calorifugeage) (pour réduire des pertes énergétiques).
- Changement de douchettes pour diminuer la consommation d'eau tout en maintenant le confort des résidents,
- Pose de LED à l'extérieur
- Changement des mousseurs avec aérateurs auto-régulés.
- Le tri des déchets alimentaires et leur valorisation en biogaz.



LES ACTUALITÉS DE L'ANNÉE

Implication dans la formation des futurs professionnels des ESMS :

L'année écoulée a continué à être marquée par une implication significative de notre EHPAD dans la formation des futurs professionnels de la santé et de l'accompagnement. Nous avons eu l'honneur d'accueillir 41 étudiants en stage, assurant ainsi notre mise à disposition envers l'éducation et le développement des compétences dans ce secteur crucial, principalement dans le cadre de notre partenariat avec les Instituts de Formation aux Soins Infirmier et Aide soignants du secteur et le lycée André SIEGFRIED de Haguenau

Malgré un indicateur global satisfaisant, nous avons observé une diminution du nombre d'étudiants aides-soignants par rapport aux années précédentes. Cette baisse est attribuable à des désistements au sein des instituts de formation, un défi que nous envisageons de relever en renforçant nos partenariats avec ces institutions en continuant à offrir des opportunités de stages diversifiées et enrichissantes, contribuant ainsi à la préparation de la prochaine génération de professionnels de santé et de services à la personne.

La qualité de vie au travail :

En 2023, 47 % de nos employés bénéficient de mesures d'adaptation de leur planning répondant à leurs besoins de vie personnelle. Des aménagements ont été mis en place pour les parents nécessitant des horaires flexibles en raison des gardes d'enfants et également pour ceux ayant des parents malades dans leur foyer incluant des problématiques de recrutement d'aide à domicile.

Ces initiatives illustrent notre volonté à offrir un environnement de travail flexible et soutenant, permettant à nos équipes de trouver un équilibre entre leurs obligations professionnelles et personnelles.

En parallèle, et grâce au soutien des subventions des autorités, nous avons investi dans 20 équipements rails soulève-malade visant à améliorer les conditions de travail et favoriser le bien-être des résidents et des équipes en facilitant les déplacements des résidents tout en réduisant les efforts physiques des professionnels de santé.

Pour la partie financière, merci de bien vouloir vous référer au « rapport de gestion financière 2023 ». Pour la partie médicale, au « rapport d'activité médicale 2023 ». Rendez-vous en 2024 pour notre prochain rapport d'activité.



PÔLE ENFANCE

COTTOLENGO

SEI DU RIED

DITEP LA FORGE

DITEP LES TILLEULS

MAISON D'ENFANTS LE CHALET



SEI DU RIED



LE CHALET



DITEP LA FORGE



COTTOLENGO

10 ANS



DITEP LES TILLEULS



Cottolengo

IME Cottolengo

10 rue de l'Eglise - 67680 Epfig
03 88 85 50 11

secretariat.imecottolengo@federationcaritasalsace.org

SESSAD du Piémont des Vosges

20 Route Ecospace - 67120 Molsheim
03 88 95 24 99

secretariat.sessadcottolengo@federationcaritasalsace.org

CAMSP de la Bruche

5 Le Bergopré - 67130 Schirmeck
03 88 50 33 39

secretariat.camspcottolengo@federationcaritasalsace.org

LE PUBLIC ET L'ACTIVITÉ

Enfants et adolescents accueillis en 2023 : 55 enfants et adolescents âgés de 6 ans à 22 ans ont été accueillis à l'IME. 43 enfants et adolescents âgés de 3 à 20 ans ont bénéficié d'un accompagnement par le SESSAD du Piémont des Vosges. 65 enfants âgés de 0 à 6 ans ont bénéficié d'une observation et/ou d'un suivi au CAMSP de la Bruche.

Nombre de journées d'ouverture :

IME : 200 jours

SESSAD : 215 jours

CAMSP : 215 jours

Activité : à l'IME, 8 594 journées ont été réalisées pour une activité théorique de 8 800, soit un taux d'occupation de 97,66%.

Internat : 6 282 journées (98,16 %)

Externat : 1 328 (110,67 %)

Unité TSA : 984 (82 %)

L'objectif de 95 % de taux d'occupation est atteint.

Au SESSAD, 5 497 actes ont été réalisés pour une activité théorique de 5 160 : 3 088 actes directs auprès des enfants et adolescents, 1 507 actes de coordination, 902 interventions auprès des enfants réalisées par des professionnels libéraux conventionnés.

Au CAMSP, 3928 actes ont été réalisés pour une activité théorique de 3 870 dont 33 actions EPDA, 588 actions réalisées par des professionnels libéraux conventionnés.

Le public accueilli à l'IME au 31/12/2023 : 11 enfants avaient de 6 à 10 ans, 23 enfants de 11 à 15 ans, 11 enfants de 16 à 19 ans, 2 enfants de 20 à 24 ans. Soit, au total, 47 enfants.

Troubles principaux et associés IME et SESSAD

| Type de déficience | Établissement | Déficience principale | Déficience associée |
|---|---------------|-----------------------|---------------------|
| Déficience intellectuelle | IME | 31 | 8 |
| | SESSAD | 27 | 3 |
| T.S.A | IME | 10 | 3 |
| | SESSAD | 14 | 2 |
| Troubles du psychisme, du comportement ou de la communication | IME | 4 | 8 |
| | SESSAD | 5 | 1 |
| Troubles du langage et des apprentissages | IME | 2 | 25 |
| | SESSAD | 11 | |

Public accueilli au SESSAD au 31/12/2023 : 3 enfants avaient de 3 à 6 ans, 16 de 7 à 10 ans, 18 de 11 à 15 ans, 5 de 16 à 19 ans et 1 20 ans ou plus. Soit au total, 43 enfants.

Public accueilli au CAMSP au 31/12/2023 : 2 enfants avaient moins d'un an, 1 de 12 à 23 mois, 13 de 24 à 35 mois, 10 de 36 à 47 mois, 23 de 48 à 59 mois, 16 de 60 à 71 mois. Soit, au total, 65 enfants.

LES RESSOURCES HUMAINES

| Fonction | Nb de personnes | Nb ETP réels ² |
|---|-----------------|---------------------------|
| Directeur | 1 | 1.00 |
| Chef de service | 4 | 4.00 |
| Agent administratif | 3 | 2.40 |
| Adj. aux services économiques | 1 | 1.00 |
| Agent de service général | 5 | 3.99 |
| Surveillant de nuit | 1 | 1.00 |
| Ouvrier professionnel | 1 | 1.00 |
| Aide médico-psychologique | 2 | 2.00 |
| Assistant de service social | 2 | 1.00 |
| Éducateur de jeunes enfants | 3 | 3.00 |
| Éducateur spécialisé | 12 | 11.50 |
| Moniteur d'atelier | 2 | 2.00 |
| Moniteur éducateur | 5 | 5.00 |
| Médecin | 2 | 0,50 |
| Psychiatre, pédopsychiatre | 1 | 1.00 |
| Infirmier | 1 | 0.80 |
| Orthophoniste | 0 | 0 |
| Psychologue | 6 | 3.50 |
| Psychomotricien, rééducateur en motricité | 4 | 3.50 |
| Enseignants | 4 | 4.00 |
| Enseignants religieux | 1 | 0 |
| | 61 | 52.19 |

Au 31/12/2023, 61 personnes étaient en poste. (hors CDD, alternants et intérim). Un poste est externalisé avec l'intervention d'un prestataire pour la restauration à l'IME. Le nettoyage des locaux est externalisé au CAMSP et au SESSAD. Au 31/12/23, il y avait 2 postes vacants.

Accueil de stagiaires : en 2023, l'IME a accueilli 11 stagiaires, le CAMSP 8 stagiaires et le SESSAD 3

stagiaires (dont psychologues, psychomotriciennes, secrétaires et éducateurs).

Pyramide des âges du personnel salarié présent au 31/12/2023 : 7 femmes ont entre 20 et 29 ans, 2 hommes et 14 femmes ont entre 30 et 39 ans, 1 homme et 15 femmes ont entre 40 et 49 ans, 1 homme et 4 femmes ont 60 ans et plus.

Les formations professionnelles en 2023 :

| | Nombre de salariés formés | |
|---------------|---------------------------|--------|
| | Hommes | Femmes |
| Cadre | 1 | 4 |
| Administratif | - | 3 |
| Educatif | 7 | 34 |
| Serv. Général | 1 | 2 |
| Paramédical | - | 12 |
| Total | 9 | 55 |

Nombre total d'heures de formation : 1 879 heures pour 64 salariés formés.

Concernant les relations professionnelles, le CSE des établissements Cottolengo s'est réuni 11 fois en 2023. Chaque réunion CSE est précédée d'une réunion préparatoire animée uniquement par les élus. Certains élus participent au CSE Central de la Fédération de Charité Caritas Alsace. L'ensemble de ces missions a représenté 444 heures de délégation en 2023.

LA DÉMARCHE QUALITÉ ET LE DÉVELOPPEMENT DURABLE

La démarche qualité : l'évènement marquant sur l'année 2023, sur le plan de la démarche qualité, fût sans conteste l'évaluation externe menée sur nos trois services courant octobre.

Durant le premier semestre, la démarche qualité a porté sur un travail de finalisation des procédures. Pour cela, l'équipe de direction a pu s'appuyer sur des process Fédération. Afin d'harmoniser les pratiques, certaines procédures ont été réactualisées, d'autres modelées en lien avec les thématiques présentes dans le référentiel HAS. Convaincu du travail nécessaire d'appropriation de l'ensemble des salariés, chaque cheffe de service en appui avec la RAQ a déployé une stratégie de communication à objectifs multiples :

- L'appropriation des procédures,
- L'information sur les attendus des pouvoirs publics et du législateur,
- Les enjeux d'une évaluation externe,
- Les modalités d'évaluation,
- La sensibilisation des articulations entre les pratiques quotidiennes et la réglementation.

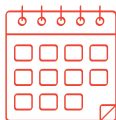
Cette évaluation externe fut l'opportunité de mettre en lumière nos compétences et nos points forts. En effet, les résultats obtenus démontrent un travail au quotidien remarquable et j'oserai dire « étoilé » sur certaines thématiques, puisque seul le CAMSP ne répond pas à deux critères impératifs. Pour correspondre, deux plans d'action seront déployés sur l'année à venir. Pour 2024, notre vigilance portera sur le maintien de cette dynamique afin de proroger cette mobilisation de démarche qualitative.

La politique de transition énergétique : la mise en œuvre d'actions favorisant la politique de transition énergétique a débuté depuis 2 ans. Aujourd'hui, cette démarche éco responsable est « rentrée dans les mœurs ». Cette sensibilisation trouve sa traduction dans la continuité des actions et dans les achats.

Au-delà du tri des déchets, et afin de lutter contre le gaspillage alimentaire, les déchets alimentaires sont pesés et les résultats tracés. Ceux-ci sont pris en compte lors de l'élaboration des menus. Au-delà de cette conduite éco responsable, la satisfaction des menus proposés aux enfants ne peut qu'évoluer favorablement. Aujourd'hui, l'IME Cottolengo est doté de 3 véhicules électriques dont une camionnette achetée en 2023 pour limiter l'utilisation de véhicules thermiques.

Les salariés de Cottolengo se sont mobilisés pour participer au « challenge au boulot à vélo », portée par la Fédération et initié par la ville de Strasbourg et l'association Cadr67. Le nombre de participants sur Cottolengo ainsi que les résultats traduisent l'engagement de nos services et plus particulièrement du SESSAD. En effet, sur un plan individuel, la psychologue du SESSAD est arrivée en 2ème place. Sur un plan collectif, le SESSAD a également obtenu la 2ème place. Ces résultats démontrent l'engagement de nos professionnels dans la politique de transition énergétique.





LES ACTUALITÉS DE L'ANNÉE

Le spectacle les 3 Chardons du 9 mai 2023 – IME

L'établissement a accueilli la classe de CP/CE1 de l'école d'Epfig. Ce moment de partage était organisé autour d'un spectacle de marionnette "Mirabelle et ses amis", sur le thème de la différence et orchestré par la compagnie des 3 Chardons. "La création de ce partenariat avec l'école élémentaire favorise la rencontre entre les enfants dans une perspective d'inclusion," explique Magalie Burrus, cheffe de service pédagogique. Une sensibilisation au handicap a été effectuée dans les classes de l'école. Le but ultime de cette entente est de créer une classe externalisée (intégrant jeunes de l'IME et du milieu ordinaire) et d'y préparer les enfants. Et cela fonctionne. "C'était trop bien !" répète sans arrêt Lenny, 9 ans. "J'ai aimé le moment de la fête !" s'exclame Maëva, élève de l'IME. Selon Magalie Burrus, "c'est avant tout un moment festif qui leur rend la vie magique". Un goûter organisé après le spectacle renforce la complicité des enfants, tous se mélangent avec la même envie : s'amuser !

Les 10 ans du CAMPS

Le 1er novembre 2023, le CAMSP a fêté ses 10 ans en organisant une après-midi festive autour de la thématique du cirque. Toutes les familles, dont les enfants admis dans le service sur ces 10 années, ont été invitées. 162 personnes ont répondu à l'invitation. Stands photo, coloriages et activités en lien avec le cirque encadré par l'École des Nez Rouges de Saint-Dié ont agrémenté ce moment de divertissement. Barbe à papa, pop-corn et douceurs sucrées étaient également offerts. Les retours des participants nous permettent de dire que petits et grands ont été ravis de participer à cette après-midi de fête.

Le SESSAD du Piémont des Vosges a fêté ses 20 ans le 10 juin 2023

Plus de 70 personnes se sont retrouvées pour partager ce moment festif ! Au programme : spectacle de jonglage et de la déambulation, diffusion du clip du groupe GLEM réalisé par 4 jeunes suivis par le SESSAD, atelier de réparation et d'entretien de vélos, atelier Fresque du Climat, réalisation d'une fresque, jeux... Et pour pallier aux petites faims, de bonnes crêpes cuisinées par un foodtruck ! Ce temps fort a permis de réunir les partenaires, comme les Enseignants Référents Handicap, les services d'accompagnement éducatif ou encore les Amis de Cottolengo. Nous avons été ravis de retrouver les « anciens » du SESSAD, de jeunes adultes aux parcours riches, qui ont pu témoigner de leur réussite et partager leurs expériences professionnelles et celles vécues en établissements médico-sociaux avec les plus jeunes et leurs parents. Une après-midi joyeuse et festive, qui souligne aussi la qualité du travail réalisé par l'équipe des professionnels du SESSAD.





SEI du Ried

1 rue Louis Wiedermann, 67230 Huttenheim et
 1 rue Principale, 67230 Diebolsheim
 03 88 74 41 92
secretariatescale.sei@federationcaritasalsace.org
secretariatimpro.sei@federationcaritasalsace.org

LE PUBLIC ET L'ACTIVITÉ

L'activité au 31/12/2023 :

| | Nombre de journées prévisionnelles | Nombre de journées réalisées |
|-----------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------|
| IMPRO du Ried (internat) | 14996 | 13804 |
| IMPRO du Ried (externat) | 1168 | 3360 |
| Total IMPRO du Ried | 16164 | 17164 |
| L'Escale Week-end | 2600 | 2657 |
| L'Escale semaine | 1220 | 1691 |
| Total | 3820 | 4348 |
| Accueil familiale renforcé | 2808 | 2314 |

L'ensemble des structures affiche une activité positive, excepté le service d'Accueil Familial Renforcé. Ce déficit s'explique par le fait que le recrutement de l'équipe des assistants familiaux est incomplet.

Le public accueilli sur le pôle médico-social au 31/12/2023 :

| | Impro du Ried | Relais du Ried | SAJA | Total |
|--|---------------|----------------|------|-------|
| Nb d'usagers accueillis sur l'année 2023 | 90 | 7 | 9 | 106 |
| Nb d'usagers bénéficiaires d'un amendement Creton au 31/12/2023 | 16 | 1 | 1 | 18 |
| Nb d'entrées sur l'année | 12 | 1 | 1 | 14 |
| Nb de sorties sur l'année | 14 | 0 | 0 | 14 |
| Nb de sorties en ESAT au 31/12 | 7 | 0 | 0 | 7 |
| Nb de sorties en FAS au 31/12 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Le public accueilli sur le pôle social au 31/12/2023 :

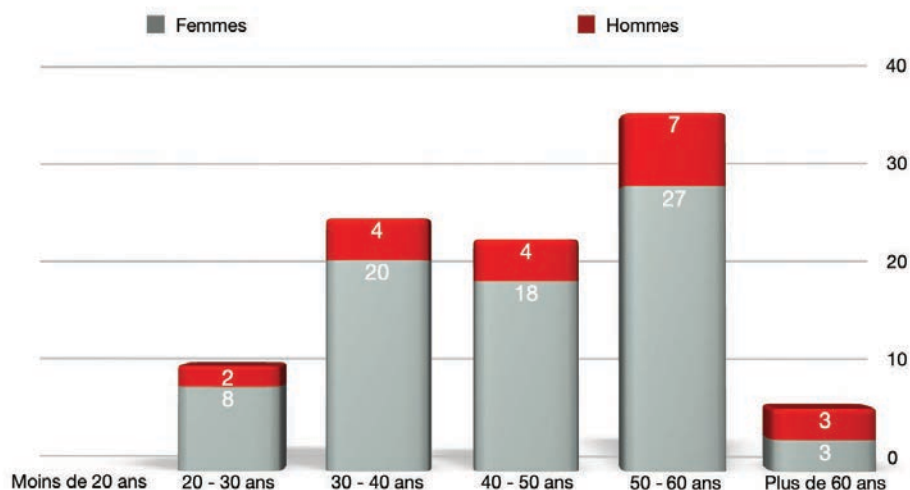
| | Accueil Familial Renforcé | Escale Semaine | Escale Week-end et Vacances | Total |
|--|---------------------------|----------------|-----------------------------|-------|
| Nombre total d'usagers accueillis sur l'année | 8 | 18 | 23 | 49 |
| Nombre d'entrées sur l'année | 1 | 5 | 5 | 11 |
| Nombre de sorties sur l'année | 1 | 7 | 5 | 13 |
| Nombre de bénéficiaires ayant contrat jeune majeur au 31/12 | 0 | 0 | 6 | 6 |

LES RESSOURCES HUMAINES

Au 31/12/2022, la SEI du Ried comptait 96 salariés.

La pyramide des âges est la suivante :

Pyramides des âges (en nombre total des salariés)



37% du personnel éducatif travaille à l'Escale du Ried, 50% à l'IMPro du Ried, 8% au Relais du Ried et 5% au Saja.

Quelques formations réalisées en 2023 :

- L'ensemble du personnel a bénéficié de Groupes d'analyse de la pratique,
- Une psychologue a suivi la formation EMDR Niveau 1,
- Un groupe d'éducateurs a suivi la formation relative à la prévention et gestion des conflits en éducation spécialisée,
- Un groupe d'assistants familiaux a débuté la formation obligatoire relative à leur fonction,
- Un cadre a participé à l'école des cadres,
- Une orthophoniste a participé à une formation sur le bégaiement.

LA DÉMARCHE QUALITÉ
ET LE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Qualité

Au courant de l'année 2023, deux établissements de la SEI du Ried ont été évalués par le Bureau de vérification Veritas : le Relais du Ried en mai 2023 et l'IMPro du Ried en octobre 2023. L'Escale du Ried sera évaluée en janvier 2024. La SEI du Ried va s'engager dans une démarche qualité renouvelée sur la base des nouvelles évaluations et dans une dynamique transversale et commune à l'ensemble des établissements et services de la SEI du Ried.

Développement durable

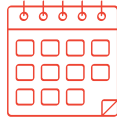
En 2023, l'engagement des jeunes et professionnels en faveur de l'environnement a été largement reconnu. En effet, la SEI du Ried a participé au concours Les Ecodéfis organisés par la CEA. Un éco-délégué a été élu pour superviser la bonne mise en œuvre du challenge. Les actions ont porté sur les économies d'énergie, la limitation de la consommation d'eau, la réduction du gaspillage alimentaire, le tri des déchets, la création d'un jardin pédagogique et l'incitation aux petits gestes écologiques du quotidien.

L'installation de nichoirs, hôtels à insectes et la préparation de plats à partir des « fruits et légumes moches » figuraient aussi au programme. Grâce à l'ensemble des actions mises en place, la SEI du Ried a obtenu la 1ère place relative au nombre de défis relevés et la 2ème place relative au nombre de badges gagnés, et ce sur 18 établissements inscrits.

La SEI du Ried a également obtenu la labellisation Ecoécole 2023, au niveau Argent, sur la thématique du tri des déchets. Plusieurs actions concrètes ont été mises en place pour réduire le gaspillage, comme l'achat de poubelles de tri dédiées, la création de décoration en matériaux recyclables, des jeux de société sur le thème des déchets, une visite du centre de traitement des déchets.

Ces démarches se poursuivront durant l'année scolaire 2023-2024.





LES ACTUALITÉS DE L'ANNÉE

Au Boulot à Vélo : 1er prix pour la SEI du Ried et Katia Dierstein, éducatrice.

La journée du 22 mai 2023 : la direction de la SEI du Ried a organisé une journée plénière pour l'ensemble du personnel. La matinée a démarré par une conférence sur « L'Autorité par le lien » et l'après-midi s'est poursuivi par des temps de réflexion dans des ateliers thématiques. L'objectif était de réfléchir ensemble au sens de nos actions au quotidien et faire émerger notre identité institutionnelle, qui constituera le socle de notre nouveau projet d'établissement 2024-2029. Au déjeuner, l'ensemble du personnel a partagé un moment convivial sous un beau soleil, dans le parc à Huttenheim. Cette journée a été un moment privilégié pour renforcer les liens entre professionnels, toutes fonctions et services confondus.

La première « Fête des Pays » : le 23 mai 2023, la Commission Animation et Culture de la SEI du Ried a organisé sa première « Fête des pays ». A cette occasion, les jeunes et les professionnels de l'établissement ont pu mettre à l'honneur un pays de leur choix au travers de différentes animations. Au programme : échanges et partages autour de cultures et traditions, dégustation de thé marocain et autres spécialités culinaires, défilé de costumes traditionnels et musiques venus des quatre coins du monde ont rythmé cette belle après-midi appréciée des jeunes et des professionnels.

Journée contre le harcèlement en lien avec l'éducation nationale : à l'occasion de la journée nationale d'actions contre le harcèlement scolaire le 9 novembre 2023, les jeunes et professionnels de la SEI du Ried ont été invités à porter symboliquement un vêtement ou un accessoire de couleur bleue. Un travail a été réalisé sur cette thématique tout au long de la semaine au sein des différents groupes-classe de Huttenheim afin de sensibiliser et prévenir le harcèlement.

Journée Téléthon : le jeudi 7 décembre 2023, les jeunes de l'IMPro du Ried ont réalisé une course en faveur du Téléthon, en partenariat avec le collège de Benfeld, la section de Fegersheim de l'Association française contre les myopathies (AFM-Téléthon) et le collège de Benfeld. Sur le thème du Téléthon 2023 "Muscle ton Téléthon", l'après-midi a démarré par des chorégraphies sur des musiques rythmées en guise d'échauffement puis les participants ont couru jusqu'au collège de Benfeld où un goûter a pu être partagé. Un chèque de 100 euros, récoltés en interne, à l'AFM Téléthon a été remis par l'établissement en faveur de l'association.





DITEP La Forge

2 rue Principale – 68920 Wintzenheim
03 89 78 06 06
contact.ditepforge@federationcaritasalsace.org

LE PUBLIC ET L'ACTIVITÉ

Le public : en 2023, l'équipe du DITEP La Forge a accompagné 94 enfants en file active, pour un agrément de 75 enfants, toute modalité d'accompagnement confondue, à savoir en accompagnement ambulatoire, de journée et/ou de soirée. Les caractéristiques en termes d'âge, de sexe et de durée d'accompagnement sont stables depuis plusieurs années. Aucune fin d'accompagnement sans solution n'est à déplorer.

La double-vulnérabilité : au-delà des troubles psychiques des enfants, dont l'expression et la manifestation occasionnent l'orientation au sein de notre dispositif, près de 70% des enfants et de leurs familles bénéficient de mesures de protection de l'enfance (PE) : des mesures éducatives, type AED (mesure administrative) ou type AEMO (mesure judiciaire) ou des mesures de placement : à domicile, en MECS ou auprès d'une ASFAM. Cette caractéristique de double vulnérabilité nous amène à consolider, voire renforcer, les partenariats avec les services de protection de l'enfance du territoire.

Les données précises :

- 22% des enfants bénéficient d'une mesure en AED,
- 24% des enfants bénéficient d'une mesure en AEMO,
- 23% des enfants sont placés (ASFAM, MECS, domicile),
- 31% des enfants n'ont pas de mesure en PE.

La scolarisation partagée : pour l'année 2023, sur les 94 enfants accompagnés en file active par l'équipe du DITEP La Forge, 58 enfants ont bénéficié d'une scolarité partagée entre l'unité d'enseignement du DITEP et un établissement scolaire en milieu ordinaire, soit 60% des enfants accompagnés.

L'activité en 2023 : ouvert 206 jours en 2023, le DITEP La Forge a eu une forte activité en 2023 :

| Activité | 2022 | 2023 |
|-------------------------------|--------|---------|
| Nombre de journées réalisées | 12 815 | 13 598 |
| Nombre de journées théoriques | 12 834 | 12 861 |
| Taux d'occupation | 99.85% | 105.73% |

Liste d'attente : la liste d'attente ne cesse d'augmenter, malgré les admissions tout au long de l'année. A ce jour, 33 enfants sont sur liste d'attente, dont 18 demandes pour des accompagnements en ambulatoire et 15 demandes en soirée et journée.

L'équipe Mobile Ressource : en décembre 2023, cinq professionnels du DITEP Les Tilleuls ont rejoint des professionnels du DITEP Les Mouettes et du DITEP Le Willerhof pour agrandir l'Equipe Mobile Ressource du Bas-Rhin. Il s'agit de deux éducatrices, une psychomotricienne et une enseignante, chapeautées par un chef de service.

Pour la première année, la liste d'attente est telle que l'EMR ne peut plus répondre aux demandes d'accompagnement pour la fin de l'année scolaire et cela dès le mois de février, alors qu'elle en était à ce stade en mai les années précédentes.

L'équipe est composée de 44 personnes, ce qui représente 38,31 ETP. A cette équipe s'ajoutent 9 enseignants mis à disposition de l'Education Nationale.

LES RESSOURCES HUMAINES

L'équipe est composée de 44 personnes, ce qui représente 38,31 ETP.
À cette équipe s'ajoutent 9 enseignants mis à disposition de l'Education Nationale.

Pyramide des âges

| | 2021 | 2023 |
|----------------|------|------|
| 20-30 ans | 9 | 7 |
| 31-39 ans | 18 | 13 |
| 40-49 ans | 7 | 12 |
| 50-59 ans | 11 | 9 |
| 60 ans et plus | 2 | 0 |

Évolution de l'ancienneté

| | 2021 | 2023 |
|--------------------|------|------|
| Moins de 1 an | 10 | 8 |
| Entre 1 et 4 ans | 18 | 15 |
| Entre 5 et 9 ans | 4 | 10 |
| Entre 10 et 19 ans | 13 | 7 |
| 20 ans et plus | 1 | 4 |

Mouvements du personnel

| | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---------------------------|------|------|------|------|
| Licenciements | 1 | 1 | 0 | 0 |
| Ruptures conventionnelles | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Démissions | 2 | 3 | 3 | 9 |
| Retraites | 0 | 2 | 1 | 0 |
| Nombre de CDD signés | 18 | 40 | 22 | 24 |

L'absentéisme (journées d'absence)

| | 2021 | 2022 | 2023 |
|-------------------|------|---------------------------|-----------------------------|
| Administratif | 9j | 17j | 13j |
| Services généraux | 475j | 237 dont 28j de paternité | 264j |
| Educatif | 433j | 228 dont 10j d'AT | 282j dont 28j de paternité |
| Thérapeutique | 96j | 422 dont 365j d'AT | 311j dont 196j de maternité |

Formations individuelles et collectives

| | Personnel de direction | | Personnel des services généraux | | Personnel thérapeutique | | Personnel éducatif | |
|---------------|------------------------|------|---------------------------------|------|-------------------------|------|--------------------|------|
| | 2022 | 2023 | 2022 | 2023 | 2022 | 2023 | 2022 | 2023 |
| Individuelles | 4 | 1 | 5 | 2 | 4 | 2 | 6 | 6 |
| Collectives | 2 | 1 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |



LA DÉMARCHE QUALITÉ ET LE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Les membres du groupe qualité du DITEP La Forge poursuivent leur action en faveur d'une amélioration constante de la qualité de l'accompagnement, en se réunissant tous les premiers lundis du mois. Ils s'appuient sur des enquêtes d'opinion adressées aux enfants et à leurs parents, ils actualisent les procédures et documents officiels. Ils progressent également grâce aux réunions des référents qualité des services et établissements de la Fédération de Charité Caritas Alsace, animées par Mme REY, en sa qualité de directrice du développement et de la qualité.

L'année 2023 a été marquée par la visite d'évaluation externe au mois de juin. La prise en compte des axes d'amélioration s'inscrit dans un plan d'action qualité pluriannuel.

L'actualisation du DUERP fut un temps fort de l'année, où l'ensemble des salariés ont pris part. L'adaptation constante des plans de continuité de l'accompagnement (pandémies, coupures d'électricité, intempéries, etc.) rythme les travaux du groupe qualité. Un suppléant au référent qualité du DITEP La Forge a été nommé.

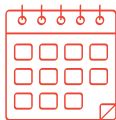
Le conseil à la vie sociale poursuit son action permettant d'élargir constamment la réflexion sur la vie institutionnelle. Il s'est réuni trois fois en 2023 et a été entendu lors de l'évaluation externe des 6 et 7 juin 2023.

En plus des représentants des enfants, et de l'ambassadeur de l'écologie, le CVS accueille à chaque séance un professionnel qui vient témoigner de son implication dans la structure. Cela contribue au fait que le CVS soit une instance complète où enfants, représentants des parents, du CSE et du CEF sont associés au fonctionnement de l'établissement avec un accent mis sur les droits et libertés des personnes accompagnées et sur la politique de prévention et de lutte contre la maltraitance. La projection 2024 se fera notamment autour de la rédaction et la validation du projet d'établissement 2024-2029.

La commission interdisciplinaire « développement durable », qui s'est réunie 3 fois en 2023, impulse des idées qui se diffusent ensuite auprès des enfants, des professionnels et des partenaires. Notre sentier pieds nus, ouvert de mai à octobre et entretenu en grande partie par les enfants, a accueilli en juin une rencontre entre GS maternelle et CP. Plus d'une centaine de jeunes enfants ont été guidés par les jeunes du DITEP au travers de diverses activités ludiques installées tout le long du sentier.

Notre commission « développement durable » se penche également sur la réduction voire la disparition des déchets au cours des pique-nique au travers de l'utilisation d'emballages lavables et par des mets moins gourmands en emballages. Une classe déportée, dite « classe verte », s'est déroulée en mars dans la vallée de Munster pour 40 jeunes. Au programme : découverte de nos forêts vosgiennes et leur préservation, appropriation de l'environnement proche du DITEP et sauvegarde de ce dernier, découverte des produits alimentaires locaux et leur circuit court, recyclage des déchets et circuit de l'eau. Un jardin pédagogique est entretenu par les enfants, sur le thème de la comparaison entre trois types de culture : de manière traditionnelle en arrosant, en permaculture ou en fanéoculture sans arrosage.





LES ACTUALITÉS DE L'ANNÉE

Au niveau des enfants :

- Départ en classe verte de 36 enfants du DITEP, du 20/03 au 24/03/2023,
- Participation au concours « Lire la ville 2023 »,
- Dans le cadre du projet Les Arts vivants : sortie théâtre « Ma couleur préférée » pour 2 classes, sortie théâtre « Quand je serai petite je voterai » pour 4 classes, sortie ballet « Kamuyot » pour tous les élèves, rencontre avec deux comédiens sur site pour 3 classes, rencontre avec le comédien Mickaël Hirsch pour 4 classes, participation à un atelier d'initiation théâtre pour 2 classes, participation d'élèves à une initiation aux métiers du cirque avec un clown professionnel, montage d'un spectacle.

Au niveau du personnel :

- Évaluation Externe les 6 et 7 juin 2023,
- Journées Nationales à Nancy organisées par l'AIRe (Association des DITEP et de leur Réseau) les 6, 7 et 8 décembre 2023 : un chef de service et la directrice ont fait partie du COFIL, 4 professionnels du DITEP ont animé une conférence lors du colloque AIRe à Nancy organisé par les équipes de direction des DITEP du Grand Est : deux en collaboration avec des professionnels du DITEP St Jacques et deux en collaboration avec des professionnels du DITEP Les Tilleuls.





DITEP Les Tilleuls

48 rue Principale - 67310 SCHARRACHBERGHEIM
03 88 50 69 50
contact.diteptilleuls@federationcaritasalsace.org

LE PUBLIC ET L'ACTIVITÉ

Le public : en 2023, le DITEP Les Tilleuls aura accompagné un total de 91 enfants soit 15 filles et 76 garçons, pour un agrément de 65 enfants, toute modalité d'accompagnement confondue, à savoir en accompagnement ambulatoire, de journée et/ou de soirée. En effet, nous avons procédé à l'admission de 26 enfants en 2023, 3 filles et 23 garçons. Et nous comptons 22 sortants, 3 filles et 19 garçons. Aucune fin d'accompagnement sans solution n'est à déplorer.

La double-vulnérabilité : au-delà des troubles psychiques des enfants, dont l'expression et la manifestation occasionne l'orientation au sein de notre dispositif, près de 48% des enfants et de leurs familles bénéficient de mesures de protection de l'enfance : des mesures éducatives, type AED (mesure administrative) ou type AEMO (mesure judiciaire) ou de mesures de placement à domicile, en MECS ou auprès d'une ASFAM. Cette caractéristique de double vulnérabilité nous amène à consolider, voire renforcer, les partenariats avec les services de protection de l'enfance du territoire.

Les données précises :

19,78% des enfants accompagnés bénéficient d'une mesure en assistance éducative soit :

- 7,69% bénéficient d'une mesure en AED,
- 10,99% bénéficient d'une mesure en AEMO et 1,10% en AEMO Renforcée.

27,47 % des jeunes accompagnés sont placés, soit :

- 7,69% en famille d'accueil (ASFAM),
- 18,68% en Maison d'Enfants à Caractère Social (MECS),
- 1,10% en placement à domicile (SERAD).

La scolarisation partagée : pour l'année 2023, sur les 91 enfants accompagnés en file active par l'équipe du DITEP Les Tilleuls, 45 enfants ont bénéficié d'une

scolarité partagée entre l'unité d'enseignement du DITEP et un établissement scolaire en milieu ordinaire ou ont été maintenu en milieu scolaire ordinaire. Soit 49,5% des enfants accompagnés.

L'activité en 2023 :

Ouvert 206 jours en 2023, le DITEP Les Tilleuls a un taux d'activité stable :

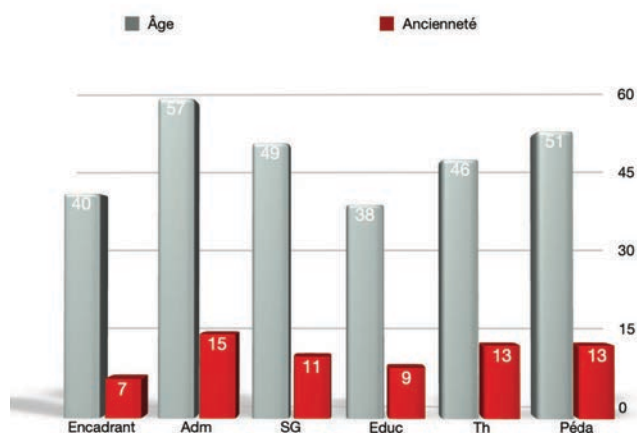
| Activité | 2022 | 2023 |
|-------------------------------|--------|--------|
| Nombre de journées réalisées | 10121 | 10198 |
| Nombre de journées théoriques | 10410 | 10410 |
| Taux d'occupation | 97,22% | 97,96% |

Liste d'attente : la liste d'attente ne cesse d'augmenter malgré les admissions tout au long de l'année. A ce jour, 26 enfants sont sur liste d'attente, dont 12 demandes pour des accompagnements en ambulatoire et 14 demandes en soirée et journée.

L'équipe Mobile Ressource : en décembre 2023, cinq professionnels du DITEP Les Tilleuls ont rejoint des professionnels du DITEP Les Mouettes et du DITEP Le Willerhof pour agrandir l'Equipe Mobile Ressource du Bas-Rhin. Il s'agit de deux éducatrices, une psychomotricienne et une enseignante, et un chef de service.

LES RESSOURCES HUMAINES

L'équipe est composée de 40,91 ETP au 31/12/2023.



En 2023, les mouvements du personnel sont les suivants :

- Départ de 3 professionnels : 2 thérapeutes (démission et retraite) et 1 assistant social (démission),
- 2 CDD de remplacement d'éducateur,
- 2 CDD de remplacement service généraux (secrétaire),
- 2 CDD de remplacement enseignant,
- Arrivée de 1 assistante sociale,
- Transfert de l'infirmière du DITEP La Forge au DITEP Les Tilleuls à 0,70 ETP.

L'absentéisme en nombre de jours ouvrés :

| | 2021 | 2022 | 2023 |
|-------------------|------------|------------|------------|
| Administratif | 41 | 23 | 23 |
| Services Généraux | 203 | 261 | 270 |
| Educatif | 269 | 267 | 538 |
| Thérapies & soins | 78 | 88 | 35 |
| Pédagogique | 30 | 30 | 58 |
| Encadrement | | 5 | 0 |
| | 621 | 674 | 924 |

Il concerne 32 personnes. Il est impacté par :

- 457 jours d'absence longue maladie (Services Généraux 1 personne, Enseignant 1 personne, Educateurs 2 personnes)
- 141 jours de maternité/paternité (Service Educatif 1 personne).

Au regard de ces atténuations, l'absentéisme est rapporté à 326 jours pour l'ensemble du personnel.



Formations, en heures

| Formations | NB h | Nb pers | Total h |
|---|------|---------|---------|
| Maîtresse de Maison | 203 | 1 | 203 |
| Les nuisibles au sein des établissements | 7 | 1 | 7 |
| Prévention maltraitance Promotion Bienveillance | 7 | 6 | 42 |
| Ecole des Cadres | 98 | 1 | 98 |
| Journées AIRe | 21 | 4 | 84 |
| Sécurité Incendie EPI | 2,5 | 8 | 20 |
| PSC1 Secourisme | 7 | 7 | 49 |
| Trouble développemental de la coordination | 7 | 1 | 7 |
| Surpoids/Obésité de l'enfant | 7 | 1 | 7 |

LA DÉMARCHÉ QUALITÉ ET LE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Les membres **du groupe qualité** du DITEP des Tilleuls poursuivent leur action en la faveur d'une amélioration constante de la qualité de l'accompagnement, en se réunissant tous les deux mois. Ils s'appuient sur des enquêtes d'opinion adressées aux enfants et à leurs parents, ils actualisent les procédures et documents officiels. Ils progressent également grâce aux réunions des référents qualité des services et établissements de la Fédération de Charité Caritas Alsace, animées par Mme REY, en sa qualité de directrice du développement et de la qualité.

L'année 2023 a été conditionnée par l'évaluation externe, ainsi que par une adaptation constante des plans de continuité de l'accompagnement (pandémies, coupures d'électricité, intempéries, etc.) :

Nombre d'Evènements indésirables (ou EIG) déclarés durant le trimestre : 15 évènements indésirables et 1 EIG déclaré.

Rédaction ou actualisation de documents réglementaires : mise en place du PACQ 2023, actualisation du règlement intérieur et finalisation du projet d'établissement.

Préparation de l'évaluation externe :

- Réunion du groupe qualité pour coordonner avec l'équipe de direction l'envoi des différentes pièces demandées comme éléments de preuves,
- Évaluation externe blanche le 13 juin 2023,
- Réunion plénière de préparation avec un questionnaire comme support pour faire travailler des groupes de travail interdisciplinaires avant une mise en commun,
- Préparation avec les enfants, les familles et le CVS.

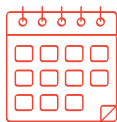
Évaluation externe les 11, 12 et 13 octobre 2023.

Lecture et analyse du rapport final suite à l'évaluation externe et déploiement de la communication pour le retour à l'ensemble des acteurs au niveau du DITEP.

Réunion RACQ avec la nomination d'un suppléant référent qualité au sein de l'établissement.

La commission **développement durable** suit son cours au DITEP des Tilleuls. Elle est composée de sept membres du personnel et se réunit à raison de cinq fois par an. Un éco-délégué a été élu auprès des enfants afin de porter cette démarche à tous les niveaux. Plusieurs projets ont vu le jour et différentes réflexions ont été menées cette année 2023 :

- L'action de créer une prairie fleurie a été reconduite cette année. Les semences ont été réalisées de manière anticipée et avec des graines de qualité. L'objectif est de favoriser le développement au niveau de la biodiversité dans le parc du DITEP.
- Une réflexion autour du tri a été menée par la commission développement durable. Des contenants identiques avec une signalétique ont été mis en place, afin de favoriser les repères visuels prévus à cet effet, pour les enfants et les adultes.
- L'aménagement extérieur en lien avec la commission architecturale est en cours d'élaboration (espaces divers, assises supplémentaires, récupérateurs d'eau, plantations, etc...).
- Des contacts et des rencontres ont eu lieu avec diverses associations comme Les Haies d'Alsace, la maison de la nature d'Oberhaslach et la LPO (Ligue pour la protection des oiseaux).



LES ACTUALITÉS DE L'ANNÉE

Au niveau des enfants :

- Carnaval,
- Accueil de deux classes de CP de l'école de Scharrachbergheim dans le cadre de la découverte de la ruche pédagogique,
- Séjour classe Verte (26 et 27 juin),
- Séjours équestre (28 et 30 juin),
- Participation aux défis du développement durable proposés par la CEA. Le prix coup de cœur a été décerné,
- Grand jeu Koh Lanta de fin d'année avec l'ensemble des enfants et du personnel,
- Participation aux vendanges en partenariat avec les professionnels du territoire dans le secteur ainsi que le DITEP de Senones (Vosges),
- Initiation à l'escrime pour les élèves de trois classes, dans la salle d'armes du Cercle d'escrime de Geispolsheim, financée par l'association des amis du DITEP Les Tilleuls,
- Projet artistique Culture et Solidarité financé par la Collectivité Européenne d'Alsace : 8 séances animées par l'ensemble Dulcis Mélodia avec découverte des instruments anciens et élaboration d'un conte musical, pour les élèves de quatre classes,
- Organisation de JO,
- Développement de l'antenne de Bouxwiller pour permettre l'accueil en journée (SATEP).

Au niveau du personnel :

- Évaluation Externe les 11, 12, 13 octobre 2023,
- Journées Nationales à Nancy organisées par l'AIRe (Association des DITEP et de leur Réseau) les 6, 7 et 8 décembre 2023 : le directeur adjoint et la directrice ont fait partie du COPIL, 2 professionnels du DITEP ont animé une conférence lors du colloque AIRe à Nancy organisé par les équipes de direction des DITEP du Grand Est, en collaboration avec des professionnels du DITEP La Forge,
- Participation à une journée inter-associative sur le territoire de Scharrachbergheim avec l'association Des Amis Des Tilleuls dans le but de communiquer autour de la vie institutionnelle de l'établissement,
- Participation d'un grand nombre des salariés à la course de la molshémienne porté par le CSE.





Maison d'enfants Le Chalet

18 rue Principale – 68500 Rimbach-près-Guebwiller
03 89 76 95 93
meccs.lechalet@federationcaritasalsace.org

LE PUBLIC ET L'ACTIVITÉ

Âge et Sexe : en 2023, le Chalet a connu 34 entrées dont 26 filles et 8 garçons et 33 sorties dont 23 filles et 10 garçons. Au 31/12/2023, sur 46 enfants accueillis, il y avait 25 filles et 21 garçons.

Caractéristiques : le Chalet a accompagné des mineurs placés par décision de justice ou en accueil provisoire sous contrat avec l'Aide Sociale à l'Enfance (ASE).

File active, admissions, sorties :

- Sur le nombre de filles ayant été admises en 2023, 1 avait 3 ans, 1 avait 5 ans, une avait 6 ans, 2 avaient 8 ans, 4 avaient 9 ans, 2 avaient 10 ans, 2 avaient 11 ans, 1 avait 12 ans, 4 avaient 13 ans, 3 avaient 14 ans, 2 avaient 15 ans, 2 avaient 16 ans, 1 avait 17 ans.
- Sur le nombre de garçons ayant été admis en 2023, 1 avait 3 ans, 1 avait 5 ans, 1 avait 6 ans, 1 avait 7 ans, 2 avaient 12 ans, 1 avait 13 ans, 1 avait 14 ans.
- Sur le nombre de filles ayant quitté l'établissement en 2023, 3 avaient 10 ans, 1 avait 11 ans, 2 avaient 12 ans, 1 avait 13 ans, 7 avaient 14 ans, 4 avaient 15 ans, 2 avaient 16 ans, 3 avaient 17 ans.
- Sur le nombre de garçons ayant quitté l'établissement en 2023, 1 avait 7 ans, 4 avaient 11 ans, 1 avait 12 ans, 2 avaient 13 ans, 1 avait 14 ans et 1 avait 15 ans.

Origine géographique :

Vosges : 1 enfant, Colmar : 11 enfants, Mulhouse : 21 enfants, Thann : 2 enfants, Saint-Louis : 2 enfants, Orbey : 1 enfant, Guebwiller : 2 enfants, Ungersheim : 1 enfant, Hochstatt : 1 enfant, Gundolsheim : 1 enfant, Dannemarie : 1 enfant, Blodelsheim : 1 enfant, Rouffach : 1 enfant.

Durée d'accompagnement moyen : la durée de placement la plus courte d'un enfant admis en 2023 est de 13 jours. La durée de placement la plus longue d'un enfant sorti en 2023 est 4 ans et 9 mois. Parmi les 33 enfants ayant quitté nos effectifs en 2023, 7 sont restés moins de 3 mois, 8 sont restés entre 3 et 6 mois, 2 sont restés entre 6 mois et 1 an, 3 sont restés entre 1 an et 1,5 an, 9 sont restés entre 1,5 an et 2 ans, 1 est resté entre 2 ans et 3 ans, 1 est resté entre 3 ans et 4 ans, 2 sont restés plus de 4 ans.

Scolarité : les enfants suivent leur scolarité à l'école de Wuenheim (3 élèves), de Jungholtz (8 élèves), à l'école maternelle Bellevue à Soultz (3 élèves), à l'école Krafft à Soultz (16 élèves), à l'IME Saint-Joseph à Guebwiller (1 élève), au collège Beltz à Soultz (5 élèves), au collège Grunewald de Guebwiller (7 élèves), au collège du Hugstein à Buhl (2 élèves) et au lycée Kastler à Guebwiller (1 élève).

L'activité :

| | Nb de jr prévisionnelles mensuelles | Nb de jr réalisées mensuelles | Tx d'occupation réel sur les jr prévisionnelles |
|-------------------------------------|---|-------------------------------------|---|
| JANVIER | 1495,90 | 1397 | 93,39 |
| FEVRIER | 1351,13 | 1198 | 88,67 |
| MARS | 1495,90 | 1500 | 100,27 |
| AVRIL | 1430,96 | 1294 | 90,43 |
| MAI | 1478,66 | 1563 | 105,70 |
| JUIN | 1430,96 | 1561 | 109,09 |
| JUILLET | 1358,90 | 1473 | 108,40 |
| AOÛT | 1358,90 | 1486 | 109,35 |
| SEPTEMBRE | 1315,07 | 1381 | 105,01 |
| OCTOBRE | 1358,90 | 1337 | 98,39 |
| NOVEMBRE | 1315,07 | 1249 | 94,98 |
| DECEMBRE | 1358,90 | 1351 | 99,42 |
| Total de janvier à décembre 2023 | 16 749,26 | 16 790,00 | 100,26 |

LES RESSOURCES HUMAINES

Le nombre d'ETP au 31/12/2023 est de 70,58 ETP. La répartition hommes/femmes, au 31/12/2023, se réalise ainsi : le service des éducateurs, comprenant le référent santé et le référent scolaire, se compose de 8 hommes et 32 femmes, le service administratif se compose de 4 femmes, les services généraux (incluant les veilleurs) se compose de 6 hommes et 16 femmes, les psychologues sont 2 femmes, la direction se compose d'un homme et l'encadrement de 3 femmes. Soit, au total, 72 personnes.

Moyenne âge/ancienneté par service

| | Âge | Ancienneté |
|-----------------------------------|-----|------------|
| Educs + réf santé | 31 | 5 |
| Encadrement + Direction | 58 | 3 |
| Administratif | 44 | 12 |
| Service Gén. + Surveillants nuits | 47 | 10 |
| Psychologue | 32 | 6 |

Mouvement du personnel

Le service des éducateurs, des référents santé et scolarité a connu 27 entrées, 28 sorties. Les services généraux et veilleurs de nuit ont connu 18 entrées, 14 sorties. Le service administratif a connu 2 entrées, 1 sortie. Soit, au total, 47 entrées, 43 sorties.

Absence maladie – AT – maternité

| 2023 en jours calendaires | Jours maladies | Jours AT | Jours maternité | NB de salariés en longue maladie (abs. Continue ≥6 mois) | TOTAL NB JOURS |
|--|----------------|-----------|-----------------|--|----------------|
| SERVICE EDUCATIF & REF. SANTE & SCOLAIRE | 873 | 93 | 112 | 0 | 1078 |
| SERVICE GENERAL & VEILLEURS | 1218 | 0 | 0 | 2 | 1218 |
| ADMINISTRATIF | 181 | 0 | 0 | 0 | 181 |
| PSYCHOLOGUES | 28 | 0 | 0 | 0 | 28 |
| ENCADREMENT | 23 | 0 | 0 | 0 | 23 |
| DIRECTION | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL | 2323 | 93 | 112 | 2 | 2528 |



Formations

25 personnes ont suivi une formation de 16h sur l'analyse des pratiques pour les éducateurs (soit 400h au total), 2 personnes ont suivi une formation de 14h sur l'analyse des pratiques pour les cadres (soit 28h au total), 1 personne a effectué une VAE CAFERUIS (soit 24h), 4 personnes ont suivi une formation de 42h sur les entretiens familiaux (soit 168h au total), 32 personnes ont suivi une formation Incendie de 2h sur le maniement des extincteurs en Centre Mobile de Formation (soit 64h au total), 1 personne a suivi une formation de maîtresse de maison qualifiée de 231h, 1 personne a suivi une formation de l'école des cadres de 105h, 1 personne a suivi une formation d'habilitation électrique de 11h, 2 personnes ont suivi une formation "Protéger, évaluer et soutenir les liens familiaux au travers des visites médiatisées" de 14h (soit 28h au total), 18 personnes ont suivi une formation "Exploiter un système de sécurité incendie SSI" de 4h (soit 72h au total).

LA DÉMARCHE QUALITÉ ET LE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Promotion et participation de l'utilisateur/instance de participation : des réunions hebdomadaires pour les groupes éducatifs ont lieu au niveau des cinq lieux de vie. Les instances participatives se poursuivent. Elles rassemblent les représentants des enfants/adolescents, parents, salariés, élus, bénévoles. Je note un bel investissement.

Le réseau des partenaires : il conforte notre inscription sur le territoire. Je note de forts liens et un réel soutien de la part de l'ensemble de nos partenaires. La synergie entre les trois Maisons d'Enfants du territoire reste active (Rayon de Soleil, Le Bercaill et le Chalet). Cette synergie a permis la rencontre des représentants des trois associations gestionnaires de nos structures. Formations pour les professionnels, rencontres thématiques pour les adolescents des trois maisons et moments festifs restent d'actualité.

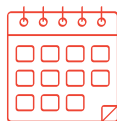
Nos partenaires sont l'Aide Sociale à l'Enfance (ASE), l'Éducation Nationale, la psychiatrie infanto-Juvenile, les associations sportives et culturelles, les DITEP, les IME, la gendarmerie de proximité et la brigade de la Maison de Protection des familles, les pompiers, les mairies du secteur, la ComCom, etc.

Développement durable : la Maison d'Enfants s'est fortement mobilisée pour le prix 2023 de l'innovation et du développement durable. Elle a déposé sa candidature pour un projet environnemental consistant à la gestion d'une parcelle de forêt en moyenne montagne. La CeA, la mairie de Rimbach-près-Guebwiller, l'ONF, le parc naturel régional des ballons des Vosges sont partenaires. Le Chalet a remporté le concours ainsi que la somme de 4000€ qui seront entièrement dédiés au projet.

Par ailleurs, la gestion des déchets reste une priorité et nous disposons depuis la fin de l'année de poubelles pour les biodéchets, en plus des autres poubelles de tri. Les chambres de deux groupes éducatifs ont été équipées en volets électriques alimentés par des panneaux photovoltaïques. Désormais, trois groupes sur quatre dans le bâtiment principal sont dotés de cet équipement contribuant ainsi à une régulation des températures dans les chambres à toutes les saisons. Les objectifs visés étant le confort et la maîtrise des dépenses énergétiques.

Orientation et projets : la CeA a validé le projet de rénovation du prieuré d'Ottmarsheim afin d'accueillir 40 à 45 enfants en internat et 14 à 21 enfants en Placement A Domicile (PAD). Les travaux d'embellissement se poursuivent sur le site de Rimbach afin d'améliorer l'accueil et le quotidien des enfants et des professionnels.





LES ACTUALITÉS DE L'ANNÉE

- 12/01** : cérémonie des vœux en présence de M. Arnaud FRITSCH, directeur général de la Fédération
- 16/01** : accueil de l'équipe pédagogique du RPI de Jungholtz
- 20/01** : visite groupée du bureau de la Fédération et visite du site d'Ottmarsheim
- 01/03** : restitution du groupe de travail « Danger des réseaux sociaux » composé d'adolescents des 3 MECS du secteur de Guebwiller
- 19/03 et 26/03** : participation du Chalet aux cavalcades de Jungholtz et Soultz
- 27/03** : visite du Chalet pour M. MARECHAL, Mme BERTHOUT et M. RYCHEN
- 05/04** : présence de la brigade de gendarmerie (anciennement BPDJ) en vue du projet de partenariat (48h00 avec les gendarmes, le 18 et 19/04/2023 pour 8 adolescents)
- 11/04** : 2ème instance participative
- 13/05** : accueil de salariés et bénévoles de Caritas pour le lancement d'un partenariat sur le soutien scolaire
- 27/05** : kermesse ayant cette année pour thème « Les Pirates »
- 30/05** : annonce aux éducateurs de la composition des équipes éducatives pour 2023/24
- 03/06** : participation des enfants à la journée citoyenne de la mairie de Rimbach
- 04/07** : visite de la Maison d'Enfants « Le Rayon de Soleil »
- 22/08** : réorganisation du service en 6 groupes verticaux
- 29/08** : réunion de rentrée du personnel
- 16/11** : réunion sur le projet Ottmarsheim/Rimbach
- 19/10** : visite du juge des enfants, du substitut du procureur de Mulhouse et de la direction de l'Aide sociale à l'enfance
- 31/10** : Halloween pour les enfants du village et du Chalet
- 28/11** : réunion avec la mairie de Rimbach et l'ONF sur le prix de l'innovation 2023
- 04/12** : participation du Chalet à la Foire Saint André de Guebwiller
- 08/12** : repas de Noël du personnel
- 16/12** : fête de Noël pour les enfants du village et du Chalet et goûter de Noël des enfants (20/12)
- De janvier à décembre (une fois par mois)** : réunion des directeurs des trois MECS du territoire du Florival

PÔLE INSERTION

INSERTION PAR L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE

INSERTION PAR LE LOGEMENT ET L'HÉBERGEMENT

CENTRE DE FORMATION





Le Pôle insertion

Secteur Insertion par l'Activité Économique du Pôle insertion

LE PUBLIC ET L'ACTIVITÉ

Le secteur IAE comprend quatre chantiers d'insertion, une entreprise adaptée et un atelier Passerelle. La mission principale est l'insertion par le travail de personnes très éloignées de l'emploi. Pour cela, ses salariés en insertion bénéficient d'un contrat pouvant aller jusqu'à 2 ans (CDDI) et d'un temps de travail réduit afin de construire leur projet professionnel à l'aide des CIP. Les salariés de l'EA sont des travailleurs handicapés qui bénéficient d'un CDI à 35h.

Carijou collecte et vend des jouets de seconde main. Carijou se compose en 2023 d'un atelier (collecte, tri, nettoyage, référencement et reconditionnement), de 2 magasins et d'un site de vente en ligne hébergé par le « label Emmaüs». Carijou forme les salariés en CDDI à différents métiers : transport, logistique, référencement, photo, vente et vente à distance...

Rénov'Action : c'est un chantier d'insertion spécialisé dans le second œuvre. Les salariés en CDDI sont formés à la peinture intérieure et extérieure, à la pose de revêtements muraux et revêtements de sols, à la pose de cloisons sèches et d'isolation.

Les 7 Pains : ce chantier d'insertion comprend un restaurant social qui prépare, livre ou sert sur place, du lundi au samedi, midi et soir des repas à des personnes orientées ; un restaurant solidaire ouvert à tout public le midi du lundi au vendredi et un service traiteur. Les salariés sont formés aux différents métiers de la restauration, de la cuisine, du service, de l'accueil et de la livraison.

La Ferme Saint-André : chantier d'insertion et entreprise adaptée, la ferme Saint-André cultive, transforme et vend des fruits et légumes bio via 2 modes de distribution. D'abord la vente en ligne de paniers et produits transformés, livrés à domicile.

Ensuite les boutiques : directement à la ferme ou à la Halle du Marché gare à Strasbourg. Les salariés en CDDI sont formés à différents métiers : maraîchage, conditionnement, cuisine, logistique, administration des ventes et vente.

Le Pass'insertion : il s'agit d'un atelier passerelle dont l'objectif est d'aider les BRSA migrants à développer les capacités nécessaires pour trouver un travail grâce à des cours de français (FLE) et un accompagnement vers l'insertion professionnelle. Durant leur parcours de 6 mois, les apprenants doivent également réaliser 2 stages de 3 semaines en entreprise.

L'accompagnement professionnel : il est réalisé par les Chargés d'Insertion Professionnels (CIP) en collaboration avec les encadrants techniques. Après avoir levé les freins psycho-sociaux, les CIP élaborent avec le salarié son projet professionnel et l'accompagne dans sa réalisation (recherche de formations, stages, rédaction CV, PMSMP, préparation d'entretien...)

LES RESSOURCES HUMAINES

En 2023, le secteur IAE du Pôle insertion regroupe 154 salariés autour d'une Directrice adjointe, d'un Chef de service pour 3 chantiers d'insertion et d'un Chef d'exploitation.

On y retrouve : 20 salariés permanents, 129 CDDI, 4 salariés de l'EA et 1 CDI inclusion.

Carijou compte 58 salariés accueillis en CDDI en 2023, soit 32 salariés au 31/12 (22,32 ETP), des salariés permanents (2 encadrants techniques et ½ CIP). Le taux de sorties positives est de 38%.

Rénov'Action compte 34 salariés accueillis en CDDI en 2023, soit 21 salariés au 31/12 (21,77 ETP), et des salariés permanents (3 encadrants techniques et ½ CIP). Le taux de sorties positives est de 31%.

Les 7 Pains comptent 56 salariés accueillis CDDI en 2023, soit 34 salariés au 31/12 (24,17 ETP) ainsi qu'un CDI Inclusion et des salariés permanents (4 encadrants techniques et 1 CIP). Le taux de sorties positives est de 32%.

Le Pass'insertion compte 46 BRSA accompagnés, 1 formatrice FLE (Français Langue Étrangère) et 1 CIP.

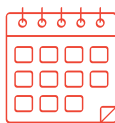
La Ferme Saint-André compte 69 salariés accueillis en CDDI en 2023, soit 42 salariés au 31/12 (30,07 ETP), 4 salariés de l'EA en CDI à 35h et des salariés permanents (4 encadrants techniques, 1 chef de culture encadrant, ½ CIP et 1 comptable à 60%). Le taux de sorties positives est de 19%.

LA DÉMARCHE QUALITÉ ET LE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Différentes mesures ont été prises en 2023 :

- Mise en place d'un partenariat avec le CIDFF (Centre d'Informations sur le Droit des Femmes et des Familles) sur l'ensemble des structures, en lien avec les CIP, afin d'offrir un accompagnement pour les femmes en situation difficile sur nos chantiers.
- Les 7 Pains : mise en place de la collecte des biodéchets.
- La Ferme Saint-André : mise en place de l'arrosage goutte à goutte, activités physiques au travail avec ETIREO (chaque mercredi matin un coach vient dispenser une séance d'échauffement avant la prise de poste), travaux destinés au bien-être des salariés (réfection des sanitaires, mise en place et remise en état des vestiaires, remise en état du réfectoire et mise en place d'un espace self).
- Carijou : augmentation du volume de collecte de jouets chez CARIJOU (+ 24%) avec l'arrivée de nouveaux partenaires.





LES ACTUALITÉS DE L'ANNÉE

- **Carijou** connaît une progression de +10% sur le global des ventes, porté par la remarquable performance de la vente en ligne avec 800 nouvelles références par mois et un chiffre d'affaires en progression de + 89%.
- **Rénov'Action** est en progression et a largement atteint son objectif.
- **Les 7 Pains** enregistrent une forte progression du restaurant social en 2023 avec près de 1000 repas confectionnés et servis chaque jour notamment grâce à la livraison de repas dans les hôtels hébergeant les déplacés d'Ukraine. Un partenariat avec Caritas Alsace a été mis en place pour la maraude des Vélos du Cœur et un stand a été tenu au Marché de Noël Off de Strasbourg avec une forte mobilisation de nos salariés en insertion.
- **La Ferme Saint-André** affiche une belle performance en termes de chiffre d'affaires (+ 71%) liée à l'obtention du marché de l'ordonnance verte et à une première année complète concluante à la Halle du Marché gare de Strasbourg et une forte visibilité dans les médias locaux et nationaux (visite de la Maire et de la députée de la 1ère circonscription de Strasbourg, tournage de l'émission Succulente...). Un chef de culture a été recruté.
- **Le Pass'insertion** affiche un fonctionnement efficace du binôme enseignant/CIP, une ouverture sur l'extérieur avec des sorties, des activités (Parlement européen, Conseil de l'Europe, médiathèque, musée, jeu de piste dans la ville...) et des visites d'entreprises. Le taux de sorties positives est très satisfaisant : 29% en CDI ou CDD de plus de 6 mois ou activité immatriculée, 54% en CDDI ou intérim.





Le Pôle insertion

Secteur hébergement/logement du Pôle insertion

LE PUBLIC ET L'ACTIVITÉ

Au sein du secteur hébergement et logement, de nombreuses structures et de multiples dispositifs existent pour un public diversifié.

Pour l'insertion par l'hébergement, on retrouve :

- Le CHRS (Centre d'Hébergement et de Réinsertion Sociale) qui accueille 32 personnes sur site et 10 personnes en logement annexe,
- Le service d'urgence « Ukraine » à travers 4 places d'hébergement,
- Le LAJM (Lieu d'Accueil Jeunes Majeurs) de la résidence Sainte-Odile qui dispose de 10 studios pour des jeunes de 18 à 21 ans,
- La résidence Les Capucins avec 72 places pour des personnes réfugiées,
- Le CHAPE (Centre d'Hébergement et d'Accompagnement Parents Enfants) de la résidence Sainte Odile pour 8 familles,
- Le service d'urgence Ville-Eurométropole de Carilogis qui dispose de 220 places d'hébergement pour accompagner des personnes dans le cadre de la politique du logement,
- Le service PHP (Places Hivernales Pérennisées) de Carilogis avec 95 places pour accompagner les personnes dans les démarches de régularisation.

Pour l'insertion par le logement, on retrouve :

- Le FSL (Fonds de Solidarité Logement) de Carilogis permettant de soutenir les ménages dans leurs obligations locatives,

- L'IML (InterMédiation Locative) de Carilogis, avec 31 places dont 11 pour le dispositif "Ukraine", pour soutenir l'accès au logement autonome,
- La résidence étudiante de la résidence Sainte Odile avec 14 places,
- La pension de famille du Donon avec 16 places autonomes,
- Le FJT (Foyer de Jeunes Travailleurs) de la résidence Sainte Odile avec 36 places.

L'activité en 2023 :

- Nombre de personnes adultes accompagnées tous dispositifs confondus : 669
- Nombre d'enfants accompagnés tous dispositifs confondus : 278
- Nombre total de personnes accompagnées : 947
- Taux d'occupation des différents services : 93.25 %
- Nombre de nuitées : 191 573
- Durée moyenne des prises en charge : 20 mois. 30 % des personnes arrivent en hébergement sans ressources. Cette absence de ressources est liée à l'absence de titre de séjour. 35 % des personnes accueillies bénéficient uniquement des prestations sociales

On constate, en 2023 comme en 2022, une augmentation du nombre de personnes ayant des OQTF « obligations de quitter le territoire français ».

LES RESSOURCES HUMAINES

45.8 ETP sont présents sur les différents établissements dont 73 % de travailleurs sociaux, 9 % de cheffes de service, 6 % de personnel administratif, 6 % de personnel technique et 6 % de cadres de direction.

Répartition par établissement :

- Carilogis : 11 salariés
- CHRS : 11 salariés
- Les Capucins : 7 salariés
- Le Donon : 1,8 salariés
- Résidence Sainte Odile : 10 salariés
- 2 agents techniques
- 3 personnes de la direction

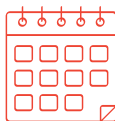
LA DÉMARCHE QUALITÉ ET LE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Depuis 3 ans, un groupe transversal mené par la cheffe de service du CHRS a permis à des salariés impliqués dans la protection de l'environnement et le développement durable de mettre en place et de proposer des actions. Ce groupe se réunit 4 fois par an.

Les actions mises en place :

- Les pièces jointes disparaissent progressivement lors de l'envoi des mails et sont remplacées par les documents sur le serveur,
- Les voitures électriques disponibles dans les structures sont prioritairement utilisées,
- Les documents doivent être imprimés en recto-verso et en version brouillon pour un meilleur usage des ramettes et de l'encre,
- Le chauffage est réglé à 19 ° dans les bureaux et dans les couloirs de certains établissements les radiateurs sont éteints,
- Le contrôle des factures de gaz et d'électricité des personnes accompagnées est fait mensuellement et des reprises éducatives sont faites afin de limiter la consommation,
- Les verres et les tasses en plastique et en carton ont majoritairement disparu, remplacés par de la vaisselle non jetable. Des gourdes ont été offertes lors de la journée des salariés afin d'éviter l'utilisation de bouteilles plastiques,
- Une convention de ramassage des encombrants a été renouvelée afin de favoriser le recyclage des objets,
- La problématique des punaises de lit est traitée sans produits chimiques avec essentiellement le froid (congélation) et la chaleur (vapeur).





LES ACTUALITÉS DE L'ANNÉE

De nombreuses actions ont eu lieu tout au long de l'année mais nous retiendrons en priorité :

- Les 10 ans de la résidence du Donon ont été fêtés avec l'équipe des travailleurs sociaux et leur cheffe de service, ce qui a permis aux anciens et aux résidents actuels de partager un moment de convivialité autour d'un buffet puis de parties de pétanque.
- Le projet addictions du CHRS, formalisé avec la FAS, a permis de former le personnel et d'impliquer les personnes accompagnées face aux problématiques addictives. Ce projet se poursuit jusqu'en mai 2024.
- Le projet « Émergence » en consortium avec Atelier, l'Arsea, Caploji, les Jardins de la Montagne Verte, la Maison de l'emploi, la Jeep, le Ministère de la Justice, Mobilex, Unis vers le sport, les missions locales et la PJJ a permis à 143 jeunes d'être accompagnés sur le territoire du Bas-Rhin pour construire un projet adapté à leurs besoins. Carilogis a accompagné 8 jeunes en logement sur le territoire de Strasbourg.
- Le projet « jeunes » des Capucins a été mis en place par un travailleur social pour permettre aux enfants accompagnés au sein de l'établissement de profiter de moments conviviaux et de périodes d'aide aux devoirs. Commencé en juin 2023, 75 actions ont été proposées et la dynamique se poursuivra en 2024.
- L'ouverture de 2 places SPIP sur le dispositif Carilogis a permis à des personnes sortant de détention de trouver un moment de répit et d'accompagnement favorisant leur réinsertion.
- Les résidents du CHRS accompagnés par les travailleurs sociaux ont participé à la « marche d'octobre rose ». Cette participation a été appréciée : « Je ne suis pas en retard maman, je marche contre le cancer » (un résident du CHRS).
- La préparation des évaluations de la HAS s'est poursuivie. Le travail qualité engagé depuis plusieurs années se maintient : des groupes de travail ont été mis en place afin de construire des chartes pour l'ensemble des salariés (charte du secret professionnel, charte des bonnes pratiques professionnelles). Le CHRS et le FJT seront évalués en 2024, le LAJM et le CHAPE en 2025.
- La mise en place d'un logiciel d'accompagnement ADILEOS va favoriser le suivi des résidents et permettre plus de coordination entre les différents intervenants. Il concerne le CHRS, Carilogis et Les Capucins. Les cheffes de service et les travailleurs sociaux ont tous été formés à son utilisation.
- Après 5 années au Pôle insertion et une belle dynamique enclenchée, le départ de la directrice, Coralie Tijou, a fait l'objet d'un moment de convivialité au restaurant Les 7 Pains.

Organisme de formation

8 rue de l'Arc-en-Ciel - 67000 Strasbourg
03 88 15 02 60
nvedder.poleinsertion@federationcaritasalsace.org



LE PUBLIC ET L'ACTIVITÉ

En 2023, l'organisme de formation a formé 223 personnes (dont 94% des salariés de la Fédération de Charité Caritas Alsace), soit 428h de formation dispensées.

Le taux de satisfaction est de 93.96%. Le taux de présence en formation (92.41%) permet de démontrer l'intérêt des personnes formées pour les actions mises en place. 20 formateurs sont intervenus.

Les formations en 2023

Nous avons proposé des formations liées aux besoins identifiés en construisant le cahier des charges prenant en compte les attentes. Voici la liste des formations effectuées :

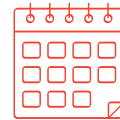
- PSSM (3 actions),
- École des cadres (2ème session),
- Bienveillance (4 actions),
- Accompagnement aide contrainte,
- Formation initiale des assistantes familiales,
- Accompagner les parents au placement de leur enfant,
- La gestion du stress,
- Intervenir auprès des personnes en situation de conduites addictives,
- FLE (A1- A2, B1, Alpha) pour les bénéficiaires des chantiers d'insertion,
- Les punaises de lit.

LA DÉMARCHE QUALITÉ ET LE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Les procédures sont en cours d'actualisation et prennent en compte le référentiel QUALIOPI.

Une prochaine évaluation est programmée en avril 2024.

Des réunions pédagogiques ont lieu tous les mois afin de suivre les actions et dans une logique d'amélioration continue de la qualité.



LES ACTUALITÉS DE L'ANNÉE

Le catalogue de formation a été rédigé et a été mis en ligne au début du 3ème trimestre, afin de permettre à l'ensemble des personnes d'en prendre connaissance avant de formaliser les demandes de formation, qui s'inscrivent dans les plans de développement des compétences.

PÔLE CARITATIF

CARITAS ALSACE RÉSEAU SECOURS CATHOLIQUE





Caritas Alsace Réseau Secours Catholique

5 rue Saint-Léon, 67082 Strasbourg cedex
03 88 22 76 40

LE PUBLIC ET L'ACTIVITÉ

Depuis 2020, nous avons regroupé les chiffres clés de l'activité de CARSC en plusieurs indicateurs. Ces chiffres proviennent de la compilation des données remontées par les 98 équipes de bénévoles sur le terrain. Ils sont présentés au regard des chiffres de 2022 pour constater les évolutions.

Bénévolat : nous passons de 1829 bénévoles en 2022 à plus de 2000 en 2023.

Fréquentation :

| | 10 065 familles | 21 470 personnes | 97 825 passages | 5 578 visites |
|-------------|-----------------|------------------|-----------------|---------------|
| 2022 | | | | |
| 2023 | 12 000 | 23 000 | 110 000 | 111 753 |

Aides alimentaires :

| | Nb foyers passés dans nos ES | Nb passages dans nos ES | Nb foyers ayant reçu des bons alimentaires | Nb foyers ayant reçu des colis alimentaires | Tonnage distribué | Nb de colis al. distribués |
|-------------|------------------------------|-------------------------|--|---|-------------------|----------------------------|
| 2022 | 1 939 | 25 744 | 830 | 1 996 | 737 361 kg | 10 530 |
| 2023 | 2 073 | 26 000 | 755 | 1 979 | 771 157 | 18 866 |

Aides financières :

| | Nb situations Com. aides | Aides financières | Aides directes | Bons alim. | Aides autres assoc. | Nb d'aides matérielle |
|-------------|--------------------------|-------------------|----------------|------------|---------------------|-----------------------|
| 2022 | 3 838 | 673 028 € | 260 262 € | 78 568€ | 334 198 € | 3 534 |
| 2023 | 13 109 | 516 454 | 266 686 | 170 000 | NC | NC |

PRÉSENTATION

CARITAS ALSACE RÉSEAU SECOURS CATHOLIQUE

Vacances et jeunes

| | Nb personnes accueillies à Air et Vie | Nb d'enfants reçus en familles de vacances | Nb d'enfants suivis scolairement | Nb participants camps de jeunes |
|------|---------------------------------------|--|----------------------------------|---------------------------------|
| 2022 | 192 | 57 | 313 | 126 |
| 2023 | NC | 64 | 381 | 73 |

Pôle carcéral

| | Nb situations de pauvreté | Nb passages familles de détenus | Nb Indigents soutenus | Nb nuitées au 30 |
|------|---------------------------|---------------------------------|-----------------------|------------------|
| 2022 | 1 094 | 8 681 | 459 | 2 100 (21 pers.) |
| 2023 | 1 347 | 11 331 | 510 | 1146 |

Activités internationales : 8 projets ont été suivis en 2023 : 2 au Cameroun, 1 au Congo Brazzaville, 2 en Haïti, 1 au Rwanda (Bourses Mgr Hirth), 1 en Irak et 1 en Ukraine.

LES RESSOURCES HUMAINES

Nombre de salariés au 31/12/2023 : 43 salariés, soit 37,23 ETP, étaient sous contrat à Caritas Alsace et à Air et Vie, soit une diminution de 0,93 ETP par rapport à 2022. Ce qui correspond à -2,4% (38,16 en 2022), soit :

- 11 cadres,
- 7 salariés admin,
- 8 conseillères en économie sociale et familiale,
- 16 animateurs (dont 2 veilleurs de nuit et 3 salariés Air et Vie non employés mais payés par Caritas),
- 1 personne en insertion (Marché Solidaire des Collines à Mulhouse) et 1 volontaire civique.

À noter qu'il y a une grande majorité de femmes employées (74 %).

Masse salariale (sans Air et Vie)

2022 : 1 238 656 € (1 745 238 € avec les charges)

2023 : 1 211 243 € (1 839 000 € avec les charges)

Moyenne du nombre de salariés

2022 : 34,52

2023 : 34,51

Embauches et sorties en cours d'année

Il y a eu 7 embauches en CDI et 8 sorties en CDI en 2023.

1 poste était vacant au 31/12 : coordinateur Bas-Rhin (pourvu au 1er janvier 2024)

Formation : en 2023, 25 % de nos salariés ont bénéficié d'au moins une formation, pour un nombre d'heures total de 280 heures. L'accent a été porté sur l'école des cadres, la sécurité, les premiers secours en santé mentale, la conduite des entretiens annuels et l'habilitation électrique.

Taux d'absentéisme : 1,45 %. Nombre de jours d'absence sur l'année (Maladie, AT- MP, maternité, congés spéciaux, congés sans solde) : 183. Non pris en compte : congés annuels, congés trimestriels, formation et mandat syndical.

LA DÉMARCHE QUALITÉ ET LE DÉVELOPPEMENT DURABLE

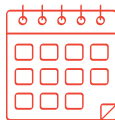
La démarche de développement durable se poursuit à Caritas. Elle ne peut pas se décréter auprès de nos 2000 bénévoles, particulièrement auprès de ceux qui utilisent des locaux occasionnellement ou partagés avec d'autres organisations. Cette démarche est plutôt un état d'esprit et une pédagogie lancée en 2022 ; elle progresse.

Parmi les petits pas effectués, notons :

- Le 30 : mise en place du tri + compostage,
- RH : mise en place des titres-restaurant dématérialisés (économie de papier, impression, frais d'envoi...)
- Kilomètres Soleil : thématique écologie développée auprès des enfants sur l'année en cours,

- Travaux d'isolation sur le toit du presbytère de Dorlisheim,
- Animation d'une fresque du climat auprès des acteurs de la Maraude,
- Communication : diminution drastique depuis 3 ans des enveloppes-dons et TT1 commandées au Secours Catholique (2021 : 290 000 enveloppes, 2022 : 140 000 enveloppes, 2023 : 123 000 enveloppes). Inventaire des reliquats et prise de contact avec les paroisses en mai-juin 2023 pour ajuster la quantité d'enveloppes dons de la CFA, en fonction des besoins réels : moins 10 000 enveloppes commandées en 2023 par rapport à 2022, et moins 7 000 TT1 - tirage ajusté et diminué de 300 exemplaires en un an (envoyé au format numérique à certains destinataires),
- Réduction de 4 pages du RA 2022 par rapport à la précédente mouture ainsi que réduction du nombre d'exemplaires de 300,
- Mise en place de la « Lettre des Bénévoles » sur Net explorer (la réduction de l'impact carbone pour chaque LdB équivaut à un trajet en voiture Strasbourg-Reims (Source : <https://nosgestesclimat.fr/>),
- En lien avec le Secours catholique, incitation des donateurs à passer au prélèvement Automatique (qui a pour conséquence de stopper les courriers d'appel aux dons) : économie de frais postaux et économie de papier,
- Incitation aux signatures numériques sobres.





LES ACTUALITÉS DE L'ANNÉE

Les indicateurs d'activité de l'année 2023 en cours de consolidation permettent d'ores et déjà de constater une augmentation globale d'environ 7% de nos activités, liée principalement à l'inflation, particulièrement dans le domaine de l'énergie et de l'alimentation. Le nombre de bénévoles continue également de progresser avec une hausse d'environ 4%, résultat d'une communication ad hoc et d'une réflexion constante sur la fidélisation de ces personnes.

Les dons ont continué à progresser atteignant le niveau exceptionnel de 2 075 443 €. Cela malgré les affaires touchant le Diocèse et les grands débats de société qui peuvent cliver nos bénévoles comme nos donateurs si l'on ne maîtrise pas sa communication.

Face à des revendications naissantes de salariés, et compte tenu du marché de l'emploi tendu en 2023, il a été décidé de faire bénéficier aux animateurs et travailleurs sociaux du dispositif Laforcade à compter du 1er janvier 2024. C'est un effort financier très important pour Caritas qui n'est subventionné, rappelons-le, qu'à 15% environ par les pouvoirs publics. Cet effort ne sera possible que grâce à la constitution des réserves financières réalisée depuis 3 années.

Caritas Alsace a continué d'accompagner financièrement la transition d'Air et Vie en FAS. Cet accompagnement devrait perdurer jusqu'à l'ouverture définitive du FAS prévue à la fin de l'été, en supportant le salaire des 3 anciens salariés de Caritas. Caritas reste investie aux côtés de la nouvelle directrice du FAS dans un certain nombre de domaines : contentieux anciens, relations avec les bénévoles et devenir de la Maison des Dames.

Caritas a connu des difficultés dans son établissement « Le 30 » conduisant à une fermeture temporaire de l'établissement de 2 mois, au changement de responsable, à la remise à niveau des procédures et de l'infrastructure et à l'engagement de bénévoles supplémentaires. Aujourd'hui, Le 30 fonctionne bien mais n'a pas encore atteint son niveau d'activité à 8 résidents (4 à ce jour).

L'année 2023, comme l'année 2022, a vu la concrétisation de nombreux projets dont certains assez lourds :

- La création d'une nouvelle permanence au Neuhof,
- Le projet d'utilisation du local Ozanam en centre -ville de Colmar,
- La création d'une boutique solidaire bébé « Cari boutchou » à Bourtzwiller,
- Le parrainage de proximité en Alsace,
- La création d'une nouvelle équipe Caritas dans le Haut Florival,
- La création d'une nouvelle équipe Caritas à Villé,
- La création d'une nouvelle équipe maraude à Strasbourg,
- La création d'une permanence sur le campus de Mulhouse.



www.federation-de-charite.org
www.caritas-alsace.org

Suivez-nous !

