



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

Association ACCES

Rapport d'activité 2023

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE
du 27 juin 2024



En préambule

L'année 2023 fut intense, marquée notamment par le lancement de la campagne de recrutement d'un nouveau directeur général, en perspective du départ à la retraite du directeur général en place. 2023 fut aussi l'année de l'ouverture de l'HUDA Pasteur, à Colmar, rattaché au Pôle Projet Réfugié. Fait marquant enfin en 2023, fut la recherche soutenue d'un lieu pour l'abri de nuit : l'ouverture se fit aux forceps.

Ainsi, 2023 fut l'année de la préparation vers la transition annoncée pour 2024, marquée notamment par la constitution du dossier de mise en œuvre d'un siège social associatif agréé.

L'activité d'accueil et d'accompagnement fut soutenue, en particulier dans les hôtels où, contrairement aux années ordinaires, le SIAO peina à réduire le nombre des orientations pendant la période d'été. Nous étions ainsi, dès le début de l'automne, face à un besoin élevé d'accueil hôtelier avec peu de places disponibles.

Au Pôle Action Jeunes et Habitat, sous l'impulsion de la directrice, des négociations concernant les ressources de fonctionnement des dispositifs d'accueil des MNA furent menées avec les services de la CEA, ainsi qu'une prospection de locaux pour relocaliser l'activité du FJT.

Courant de l'année, le Pôle Accueils Insertion a investi peu avant l'été ses nouveaux locaux à Pfastatt, profitant de l'opportunité de nouveaux espaces pour devenir le Pôle Inclusion Logement.

Le Pôle Accompagnement vers l'Emploi poursuivant ses efforts d'accompagnement, termina l'année 2023 avec un très bon score de sorties positives, à la satisfaction de tous, notamment de la DREETS et de la CeA.

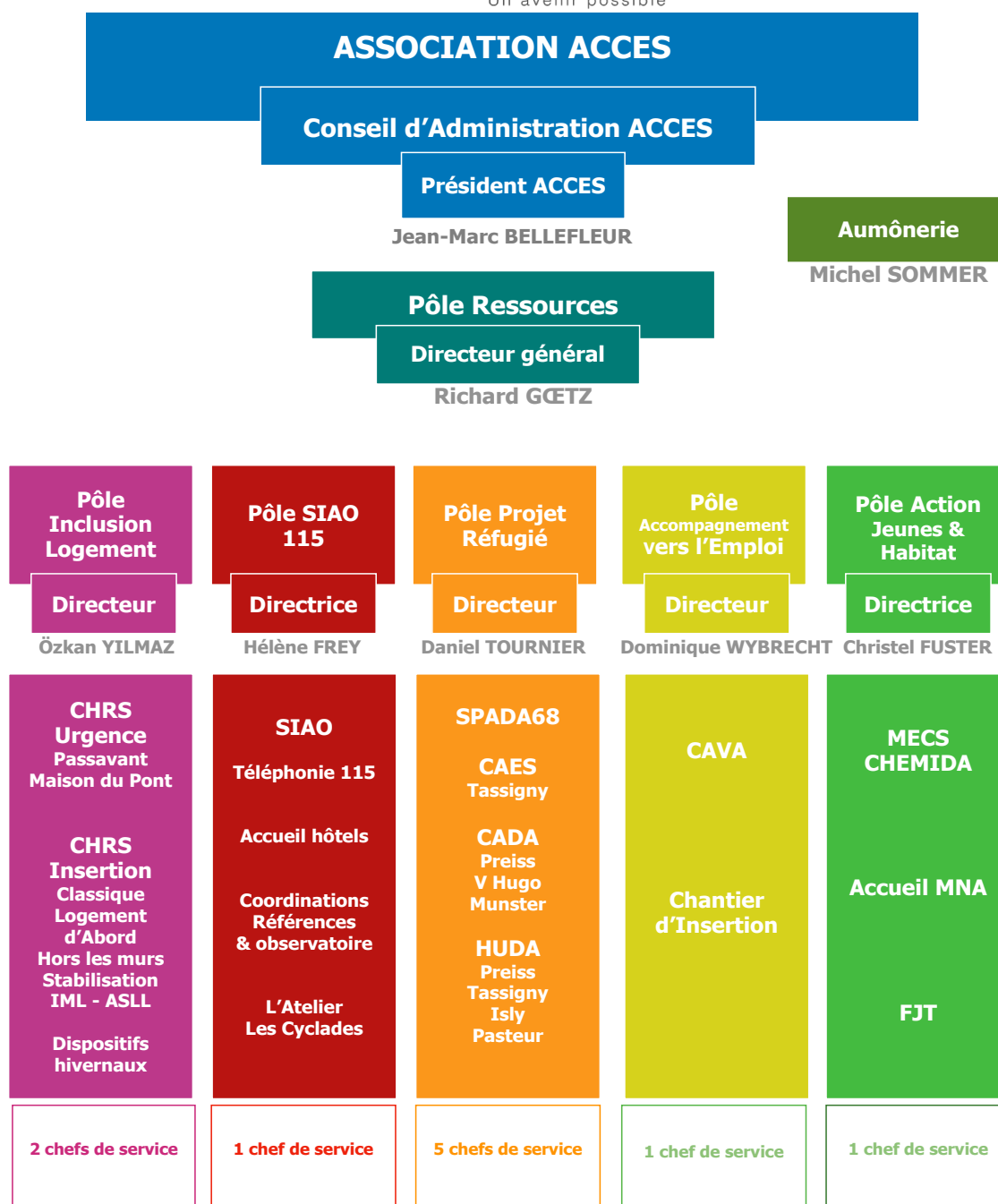
Enfin, les cadres ont finalisé courant 2023 leurs travaux autour des thématiques de l'attractivité, des mutualisations, de la responsabilité sociétale et environnementale.

Le présent rapport d'activité nous guidera d'un pôle à l'autre, retraçant projets et mises en œuvre ayant émaillé l'exercice passé.

ORGANIGRAMME D'ACCES

Depuis septembre 2020, l'organigramme structure l'organisation d'ACCES en 5 pôles opérationnels et un pôle support, le Pôle Ressources. Les 5 pôles présentent une offre de service conséquente, et un éventail étendu d'outils d'accompagnement au service des populations ayant des besoins multiples en matière d'orientation, d'hébergement et d'accompagnement social.

ORGANIGRAMME ASSOCIATION ACCES



Pôle Inclusion Logement - directeur Özkan YILMAZ

Après 2022, année de prise de fonctions du nouveau directeur, 2023 fut l'année de la construction du Pôle. En effet, à la suite du regroupement des services d'accompagnement en logements (ASLL et IML) au sein du CHRS insertion, les locaux occupés au 16 Avenue Tassigny ne répondaient plus aux exigences d'une équipe élargie, et les conditions matérielles dégradées, sans accessibilité PMR des salariés et du public, ont conduit à rechercher de nouveaux locaux adaptés.

Il fut trouvé un bâtiment, à Pfastatt « pratique, cubique et lumineux », répondant en tous points de vue aux besoins de la nouvelle organisation. L'emménagement se fit en juin 2023, permettant de refonder l'organisation et d'impulser un souffle nouveau à cette équipe renouvelée. Une réflexion menée en interne conduisit ce pôle à proposer à l'association de se renommer PIL Pôle Inclusion Logement, invitant à l'élargissement des missions d'hébergement et d'accompagnement social adapté. « *Un nouveau chez soi* », pour accompagner le « *chez toi* ».

Les évaluations externes des 2 CHRS, programmées en septembre 2023, confortèrent ce renouvellement et soulignèrent l'accompagnement personnalisé et bienveillant. Ces évaluations correspondirent également à la finalisation des nouveaux projets d'établissement. Ces évaluations furent les premières au sein d'ACCES, qui seront suivies par 5 autres en 2024.

En fin d'année, le PIL porta l'ouverture de l'Abri de nuit, dans les locaux de l'ancienne mission italienne, mise à disposition par le diocèse de Strasbourg. Cette ouverture se fit après de très nombreuses recherches, visites de locaux, pourparlers, validation des conditions d'accueil par la commission de sécurité. Cet abri, quelque peu controversé quant à sa rusticité, fut des plus apprécié des bénéficiaires.

Pôle Projet Réfugié - directeur Daniel TOURNIER

2023 fut une année créative. L'appel à projet du programme AGIR, improductif pour ACCES, mis fin aux missions de l'AVDL Réfugiés, d'accompagner les sortants des CADA et HUDA. Mais cela permit de repenser, en partenariat avec les acteurs de la DDETSPP, à l'organisation de la SPADA, dans la perspective d'un arrêt des financements sur le BOP 303, de 80 places hôtels gérées par le SIAO. La SPADA ayant la main sur des orientations de proximité.

L'idée surgit d'ouvrir un HUDA composite : un HUDA de Type 1 Hôtelier, accueillant sur des durées courtes des personnes en demande d'asile, orientées par la SPADA, complété d'un HUDA de Type 2, proposant classiquement un accompagnement d'intégration.

Fut trouvé début de l'été un bâtiment à Colmar, ancienne résidence étudiante, offrant un parc immobilier d'une soixantaine de studios équipés, adaptés aux besoins pressentis, majoritairement des personnes isolées.

Le nouvel HUDA dénommé Pasteur du fait de sa proximité géographique avec les Hospices civils Pasteur de Colmar, ouvrait et accueillait dès début septembre 2023 ses premiers bénéficiaires.

Par ailleurs, et après l'accalmie due à la crise sanitaire, le SPADA connut un accroissement considérable de son activité, d'accueil et d'accompagnement. Alors que dans le cadre de la mise en place progressive du programme AGIR, une partie de l'accompagnement sortait du cahier de charges des SPADA, provoquant une baisse de financement, la charge de travail au contraire augmentait, mettant ce service en tension.

Du côté du CADA de Munster, l'ancienne chaufferie au fuel fut remplacée, courant de l'été, par l'installation de pompes à chaleur performantes, intégrant concrètement la démarche RSE associative.

Pôle Action Jeunes et Habitat - directrice Christel FUSTER

Après 2 années de ralentissement, du fait de la crise sanitaire, 2023 signifia pour le PAJH la reprise intensive de l'activité. Les arrivées de MNA augmentant sur le territoire, le PAJH fut fortement sollicité.

L'activité croissant, les moyens alloués désespérément constants, nous obligea à solliciter une hausse des dotations et du prix de journée MNA. Ces négociations n'aboutiront qu'en 2024 !

« Des sous pour du pain » ! En attendant la revalorisation nécessaire des moyens, l'allocation d'alimentation hebdomadaire pour un MNA passa de 35€ à 40€, financée par les fonds associatifs.

Fort de une équipe de direction dynamique, l'équipe éducative pouvait investir et prendre la mesure de ses missions et responsabilités. Le PAJH s'ouvrait vers les associations de jeunesse, sportives, la participation au Conseil de quartier, un partenariat avec SURSO.

Concernant le FJT, un contrôle CAF en novembre 2023 mettait en lumière la nécessité de repenser son positionnement, son financement et son public. La volonté portée par la directrice et sa cheffe de service de répondre aux évolutions du cadre réglementaire tout en préservant cet établissement unique dans le paysage haut-rhinois, permettra de faire surgir un projet de relocalisation du FJT, adapté au nouveau contexte et à la demande. Nous en parlerons dans le rapport d'activité 2024.

Pôle Accompagnement vers l'Emploi - directeur Dominique WYBRECHT

Le Pôle, situé à Colmar, regroupe le Chantier d'insertion, le CAVA.

Le CAVA accueillant 15 bénéficiaires « AVA », a connu des fluctuations de son activité, encore liées aux aléas de la sous-traitance d'activités accessibles aux bénéficiaires. Trouver des activités porteuses pour le CAVA, nécessite un effort de recherche. Outre les sous-traitances industrielles, tri de boutons, l'accent en 2023 a été d'ouvrir à son environnement et à la culture. Cette approche a été saluée par les évaluateurs lors de l'évaluation externe en septembre 2023, qui dans leur rapport d'évaluation ont mis en relief l'accompagnement bienveillant et le respect des bénéficiaires.

Concernant le Chantier d'insertion, il s'inscrit intentionnellement dans une démarche de développement durable : recyclage, réemploi de matières premières jetées, tri... transformations coutures... Aujourd'hui, les activités sont bien diversifiées, alors que nous étions encore il y a peu dans une dépendance à 2 clients majoritaires.

Malgré les difficultés du recrutement d'encadrants qualifiés, malgré un public fragile, malgré une situation de plein emploi en région colmarienne, l'on poursuit sur la lancée d'un taux de sorties positives de 52 % en 2023, témoignant d'une belle dynamique d'accompagnement, et méritant en conséquence les félicitations de nos partenaires institutionnels et financeurs.

Enfin, nous piétons dans la prospection d'un bien immobilier adapté. Nous restons bien entendu à l'affût d'opportunités en la matière, qui répondent à nos critères.

Pôle Service Intégré d'Accueil et d'Orientation – directrice Hélène FREY

L'activité soutenue du SIAO s'est prolongée sans répit au cours de l'année 2023. S'adaptant au fil des crises, aux fortes demandes de mise à l'abri, de femmes victimes de violences, ou l'arrivée des déplacés de guerre d'Ukraine, le SIAO a absorbé tout le long du 1^{er} semestre 2023 une vague de migration de familles syriennes transitant par la Guyane : déjà très sollicités, les hôtels ne désemplassent pas. Nous remercions vivement les bénévoles qui ont contribué à faire face à la charge de travail.

2023 connut la suite du déploiement du SPRULO (Service public de la rue au logement), Le SIAO est étant la clé de voute. L'ensemble des objectifs ont été atteints : commission interne, celle des situations complexes, les évaluations approfondies, le Comité stratégique convoqué en fin d'année par le préfet... L'excellent partenariat avec la DDETSPP a permis une mise en œuvre de qualité et reconnue sur le plan national. Remarquons également la participation des principaux partenaires institutionnels, associatifs et acteurs de terrain.

L'Atelier nomade, maille les parkings des hôtels à la rencontre des personnes accueillies. Autour d'activités culinaires, on échange, on tisse des liens, on se confie... Cette activité, qui semble secondaire, cimente les dispositifs et permet des mises en relation porteuses de projets humains avérés.

Les Cyclades en projet : ACCES au travers du Pôle SIAO, a soutenu un appel à projet afin de lutter contre la Précarité Menstruelle. Cette proposition ayant été validée se concrétisera en 2024, apportant un soutien fort aux femmes en difficulté, sous les formes très concrètes et de groupes d'expression de qualité.

Pôle Ressources

Au service de l'Association et des Pôles, le Pôle Ressources regroupe les missions administratives, de comptabilité et de gestion, de relations en interne et avec l'extérieur, de regroupements internes de données, d'achats, d'analyse et de conduite de direction. Cette mutualisation d'actions confiée à des personnes ayant des compétences en la matière, donne sens et valeur à ce pôle support d'ACCES.

L'équipe

Au 31 décembre 2023, 8 salariés composent la direction générale d'ACCES selon la répartition suivante :

- 2 ETP au secrétariat.
- 4 ETP au service de la gestion/comptabilité/paiements. Dans le cadre de l'arrivée massive de familles ukrainiennes au SIAO, 1 poste de comptable partagé a été ajouté en 2022 à cette équipe.
- 1 ETP au service des ressources humaines.
- 1 ETP directeur général (dont 0,15 ETP est financé dans le cadre du Groupe de Coopération ACCES/Le Bercail).

Concernant les activités support, elles ont été intenses, tant au secrétariat, mobilisé autour de la gestion quotidienne, les dossiers, les contrats d'assurance, la gestion des sinistres..., les appels à projets, les dossiers d'agrément..., qu'aux ressources humaines et au service gestion/comptabilité, tous très sollicités par les directions des pôles.

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

<i>Évolution</i>	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Établissements & Services	21	21	21	21	28	32	38	38	35	36
Nombre de personnes accompagnées	850	850	900	946	968	1103	5803	4716	7479	7931
Pôles	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
Nombre de salariés	138	134	129	138	142	140	148	148	158	175
Nombre de salariés en insertion	110	89	132	74	115	66	71	71	72	85
Total postes salariés	248	223	261	212	257	206	219	219	230	260
Montant consolidé des charges	11 102 863	10 715 329	10 203 234	10 827 721	12 129 005	13 515 167	13 803 599	15 317 970	15 985 707	18 662 037

Ressources Humaines

Contrats de travail, gestion des arrêts maladie, déroulement du plan des compétences, gestion des formations..., courriers multiples, accueil des nouveaux salariés, contacts individuels, paramétrage des paies, sont les principales actions menées.

Pour accéder à plus d'éléments, de multiples renseignements concernant l'ensemble des salariés d'ACCES sont collectés dans le Rapport social, économique et financier de l'Association, disponible par ailleurs.

Comptabilité et gestion

Pour le 3^{ème} exercice, les comptes d'ACCES ont été vérifiés par un cabinet d'expertise comptable, dont les missions sont les écritures de fin d'année et l'établissement des résultats et des bilans. Cette étape supplémentaire, obligatoire et sécurisante, ajoute en fait une étape supplémentaire dans l'établissement des comptes, entraînant un ralentissement de la chaîne des procédures comptables qui en découlent.

L'année 2023 fut encore difficile, des retards accumulés lors des périodes de crise ont passablement chargé l'équipe, tenue de répondre aux urgences du moment. Ainsi, des retards tant au sein d'ACCES qu'au sein du Cabinet comptable, partenaire dans les processus d'élaboration des comptes annuels, ont freiné les procédures de contrôle et de validation des comptes par l'expert-comptable, et leur certification par le commissaire aux comptes.

Enfin, l'arrêt maladie prolongé de plusieurs mois d'une salariée de l'équipe comptabilité compliqua les travaux de saisie, gênant la fluidité des tâches et obligeant sans cesse à les réorganiser. Cette situation délicate fut renforcée par la difficulté de recruter en remplacement des comptables expérimentés, ajoutant à la pression ambiante.

L'activité générale d'ACCES

Le nombre de places autorisées et financées disponibles pour l'accueil, l'hébergement et l'accompagnement social des populations en difficulté et en légère hausse en comparaison de 2022 à 1.363 places en 2023 contre 1.258 en 2022, réparties en une trente-six établissements et services. Sur ces places, et en fonction des taux de rotations, nous avons accueilli en nos dispositif plus de 7.900 personnes, familles ou personnes isolées. Le tableau ci-dessous illustre cet arc-en-ciel d'activités.

BILAN DES PERSONNES ACCUEILLIES ET/OU HÉBERGÉES ET/OU ACCOMPAGNÉES - 2023			
Pôle Projet Réfugié			
	Etablissements & Services	Nombre de Places	nombre de personnes accueillies en 2023
	1 SPADA68		1 963
	1 CADA Jpreiss (86) dont 21 logements & bureaux	86	167
	1 HUDA Jpreiss (53) dont 14 logements	53	89
	1 HUDA Tassigny (80) dont 18 logements	80	136
	1 HUDA Pasteur (80)	80	140
	1 CAES Tassigny (40) dont 17 logements	65	460
	1 HUDA Isly (87) dont 18 logements	87	189
	1 CADA VH (87) dont 21 logements	87	141
	1 CADA Munster (58) dont 13 logements & bureaux	58	96
Total	9	596	3 381
Pôle Action Jeunes et Habitat			
	1 FJT (40)	20	32 Mineurs apprentis
		20	37 Jeunes majeurs
	1 CHEMIDA (19) + 3 depuis sept 2023	22	28 MNA
	1 Projet MNA (58)	58	73 MNA
	1 Accueil d'Urgence (4)	4	245 MNA
	1 FAB (5)	5	2 MNA
Total	5	129	417
Pôle Accompagnement Vers l'Emploi			
	1 CAVA (15)	15	21 AVA
	1 Chantier (55,61 ETP)	55	142 CDDI
Total	2	70	163
Pôle SIAO			
	1 SIAO 115		66 866 72 % taux de décroché 115
	1 CHH de 12 hôtels	225	2 097 personnes à l'hôtel
	1 SIAO personnes orientées en logement IML		228 personnes accompagnées
	1 AVDL Justice (20 mesures)		39 personnes
	1 L'Atelier		1 856 personnes rencontrées
Total	5	225	2 364
Pôle Inclusion Logement			
	1 CHRS Urgence Le Passavant (38)	38	128 personnes
	1 HU Urgence diffus Passavant & MDP (85 places) - 2!	85	148 personnes
	1 CHRS Urgence La Maison du Pont (19)	19	478 personnes
	1 CHRS Urgence La Maison du Pont Extension (15) - 4	15	22 personnes
	1 Stabilisation (10) - 4 logements + 10 places supplér	20	30 personnes
	1 ASLL (14 mesures)		95 personnes
	1 IML (29 mesures)		115 personnes
	1 CHRS Insertion classique - 24 logements	60	92 personnes
	1 CHRS Insertion hors les murs	30	75 personnes
	1 RPVL		65 personnes
	1 Dispositif Ukraine (10 logements)	36	44 personnes
	1 Abri de Nuit (40 places) (début 2023-2024)	40	314 personnes
Total	12	343	1 606
36 établissements et services		1 363	7 931 personnes
		places autorisées	

QUELQUES DONNÉES RH

Il est intéressant de présenter quelques données extraites du Rapport économique et social disponible par ailleurs.

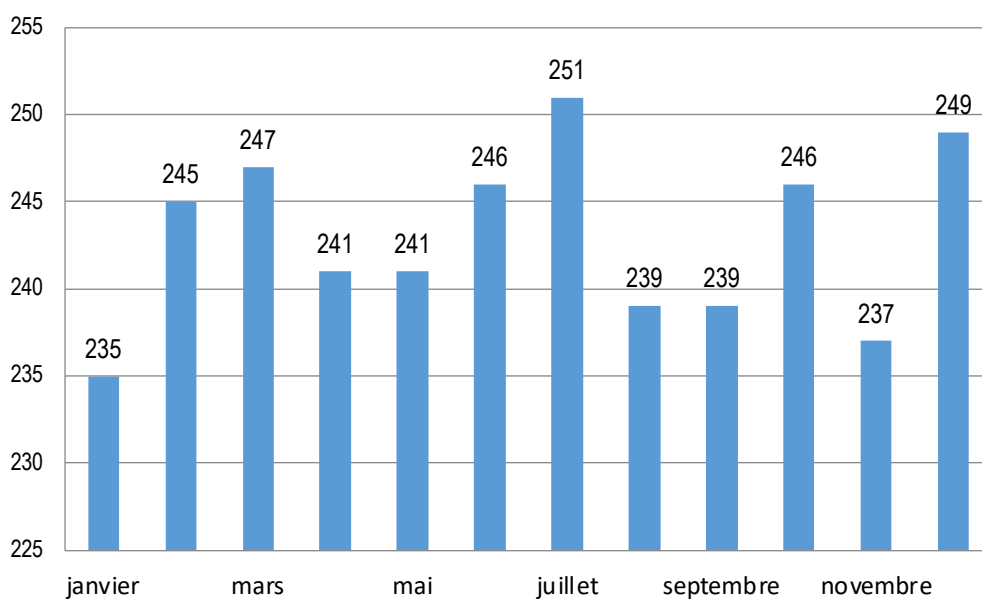
En synthèse, le nombre de salariés varie autour d'une moyenne de 245, en fonction d'activités saisonnières.

Les travailleurs sociaux représentent les 2/3 des effectifs.

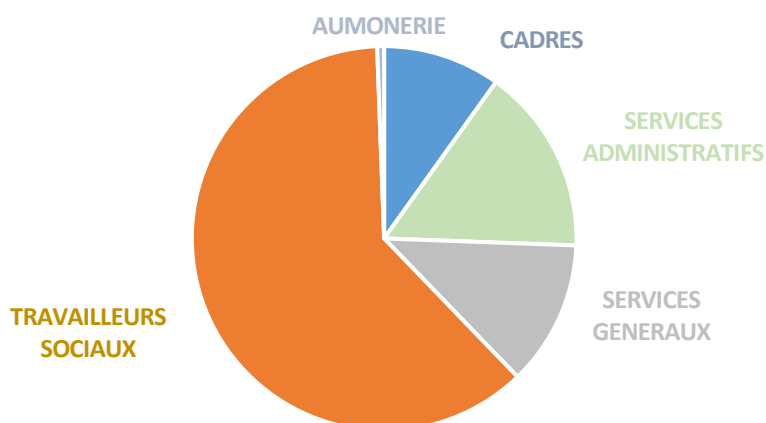
Les femmes représentent presque les 3/4 des effectifs.

Évolution des effectifs de janvier à décembre 2023 : salariés en insertion et salariés permanents confondus

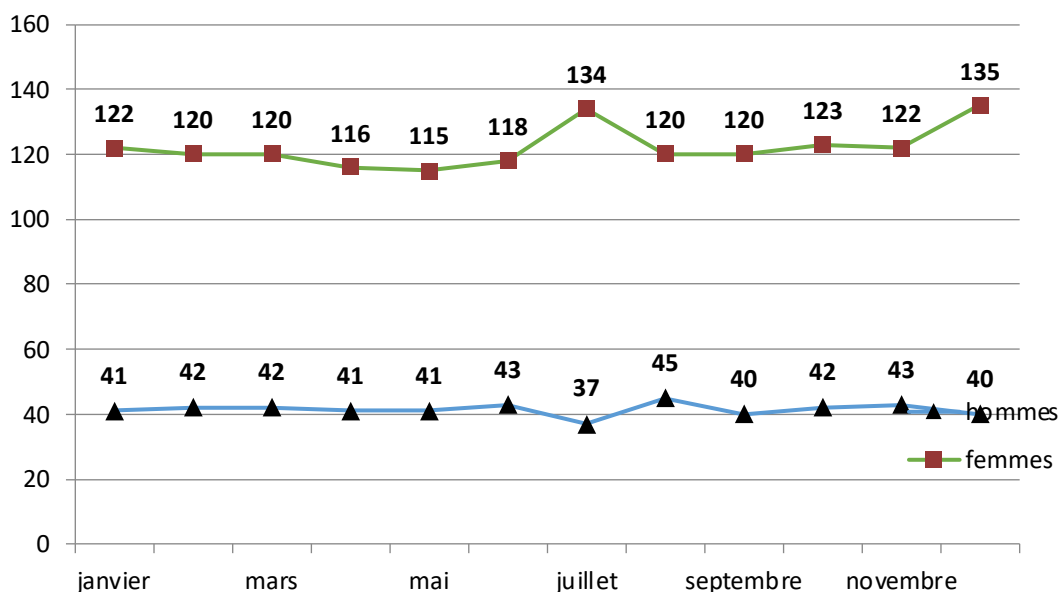
Effectif total permanents et insertions au cours de l'année 2023



Répartition des postes de travail

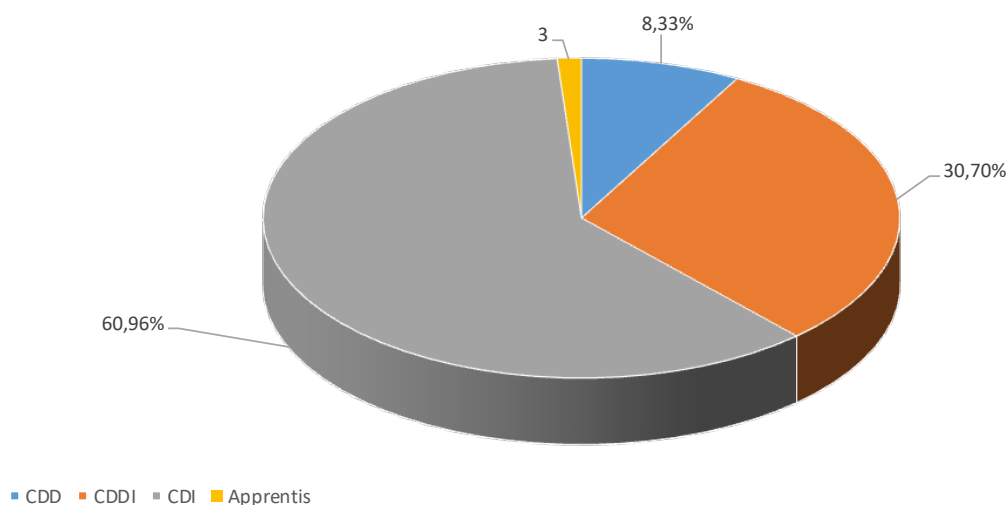


Evolution de l'effectif permanent hommes femmes au cours de l'année 2023



Au 31 décembre, nous comptons 23 CDD (dont 3 apprentis) sur 172 contrats soit 13.37 %. Ce pourcentage tient compte du nombre de CDD conclus pour les dispositifs hivernaux.

Répartition C.D.I - C.D.D - C.D.D.I



Motifs ayant conduit l'association à recourir aux C.D.D. :

Dans l'association, les contrats aidés tels que contrats à durée déterminée d'insertion sont à durée déterminée. Le recours au C.D.D. intervient lors de remplacements (de salariées en congé maternité, maladie, salarié(e)s en congé parental, salariés en formation, en congé sans solde ou sabbatique) et pour accroissement temporaire d'activité.

L'association gère des établissements et services faisant l'objet d'autorisations d'ouverture de la part des services de l'État. C'est la DDETSPP Direction Départementale de l'Emploi, du Travail, des Solidarités et de la Protection des Populations, sous le couvert du préfet du Haut-Rhin, qui arrête les tableaux d'effectifs des personnels.

Au regard de l'activité, les services de l'État n'accordent pas un temps plein pour chaque poste considéré. C'est ainsi que certains postes administratifs, de permanence de nuit ou encore de ménage, sont limités au temps partiel.

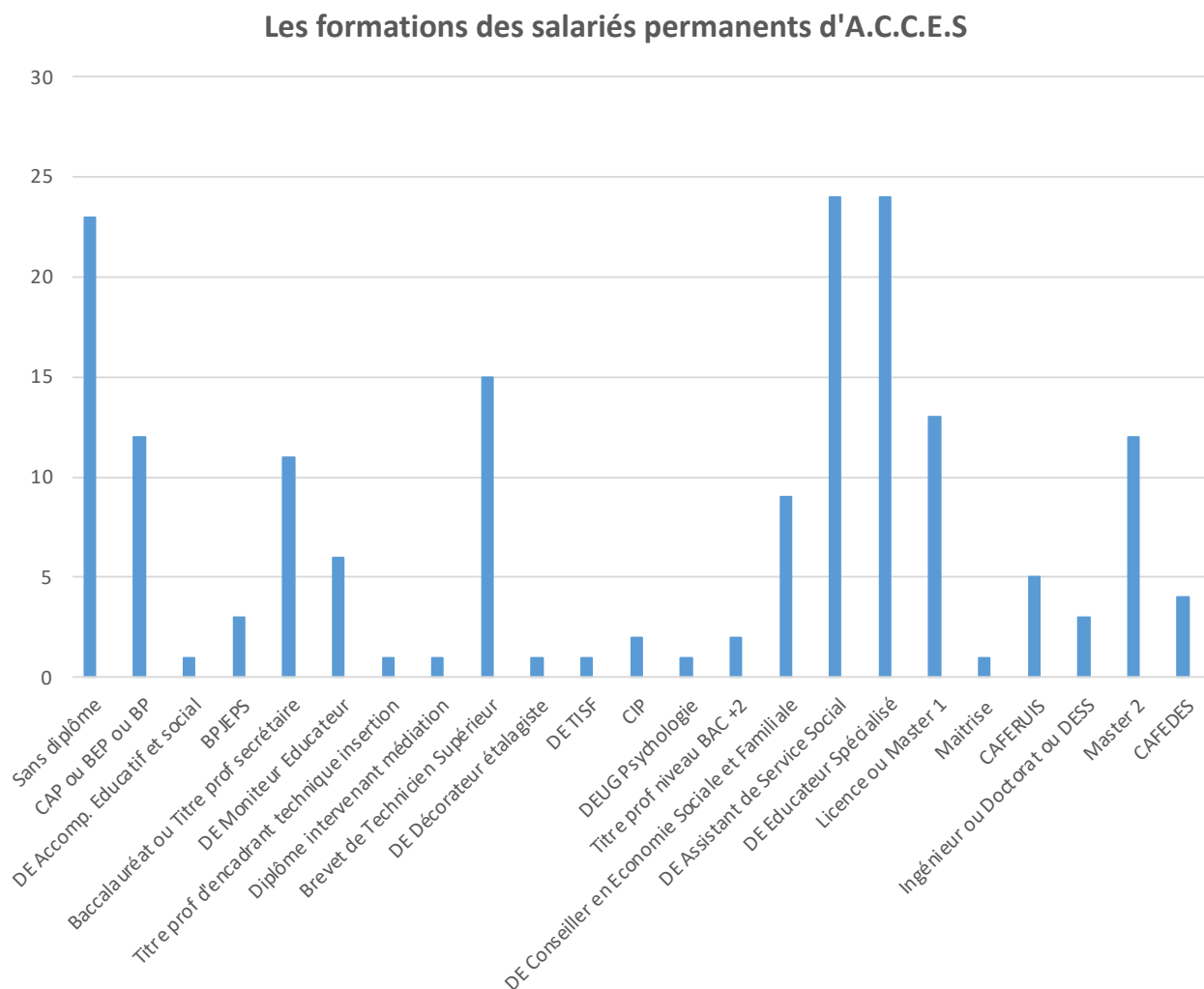
D'autre part, certains salariés ont fait le choix de travailler à temps partiel dans le cadre des dispositifs de congé parental partiel ou pour des raisons personnelles et familiales.

Observation :

Nous notons des départs pour des ruptures de contrat au cours de la période d'essai dans plusieurs services de l'association, auxquelles s'ajoutent 11 démissions. Ces nombreuses absences ont entraîné des difficultés de recrutement, de petits remplacements en C.D.D. S'ajoute également l'ouverture et la fermeture des services mis en place pour la période hivernale (Abri de nuit) pour une dizaine de salariés.

Nous y ajoutons 1 départ à la retraite, 1 licenciement pour motif personnel et 27 fins de CDD.

Le tableau suivant synthétise le niveau de formation des salariés en poste

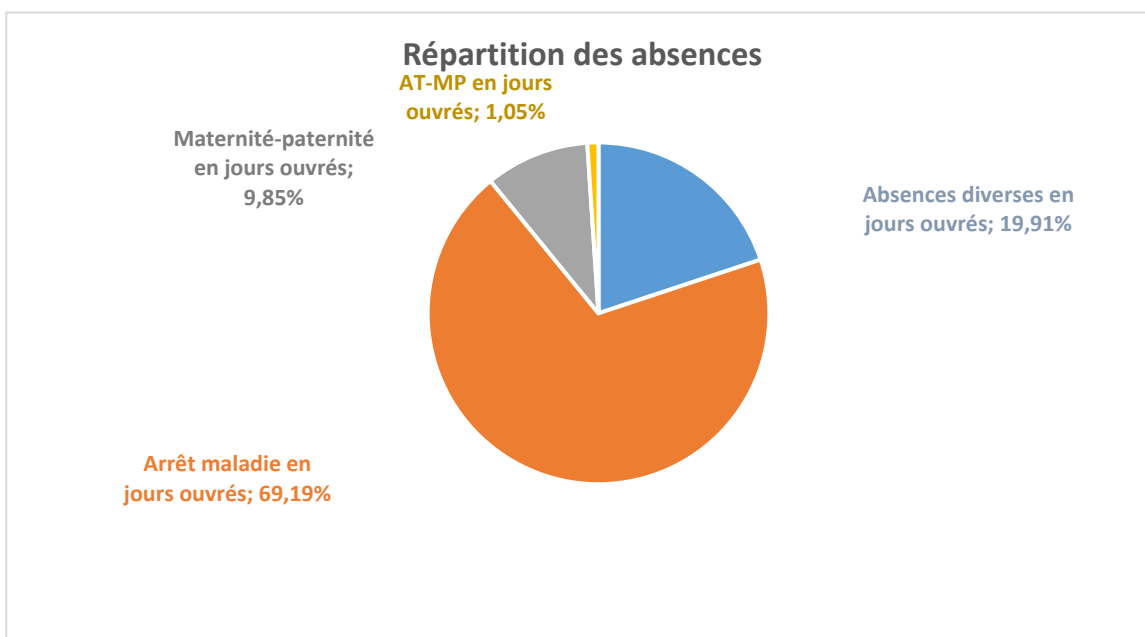
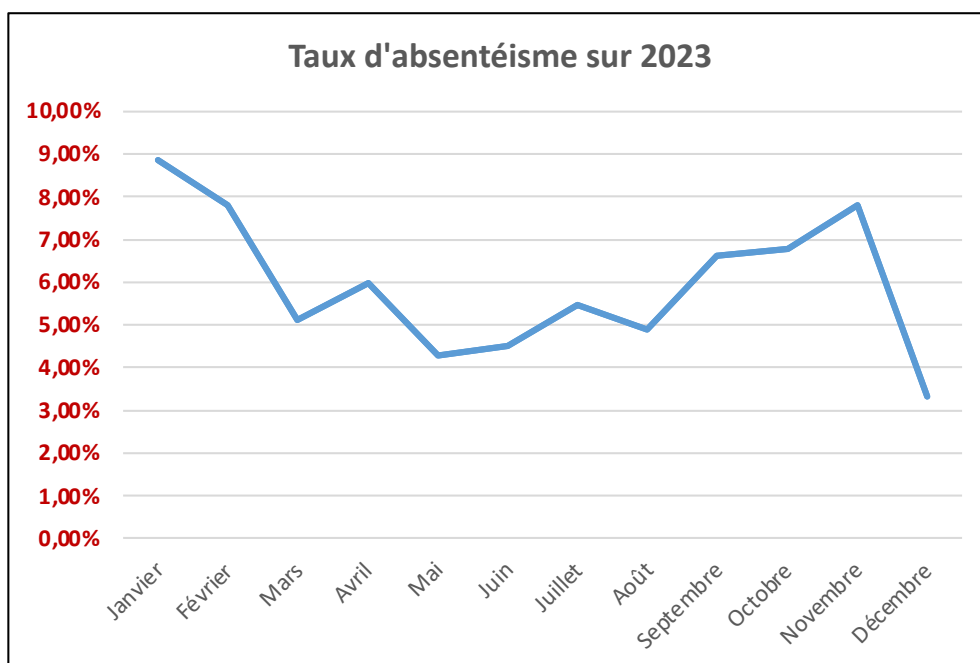


L'ABSENTÉISME

Le taux d'absentéisme est variable d'un établissement à un autre, et les effets de longue maladie d'un salarié peuvent parfois démultiplier ce taux. Le taux en 2023, tous salariés confondus, est de 5,95%, en légère diminution par rapport à 2022 (6,45 %). Ce taux lissé sur l'année, relativement important, s'explique en partie par plusieurs congés maladie de longue durée, ayant une incidence sur les taux.

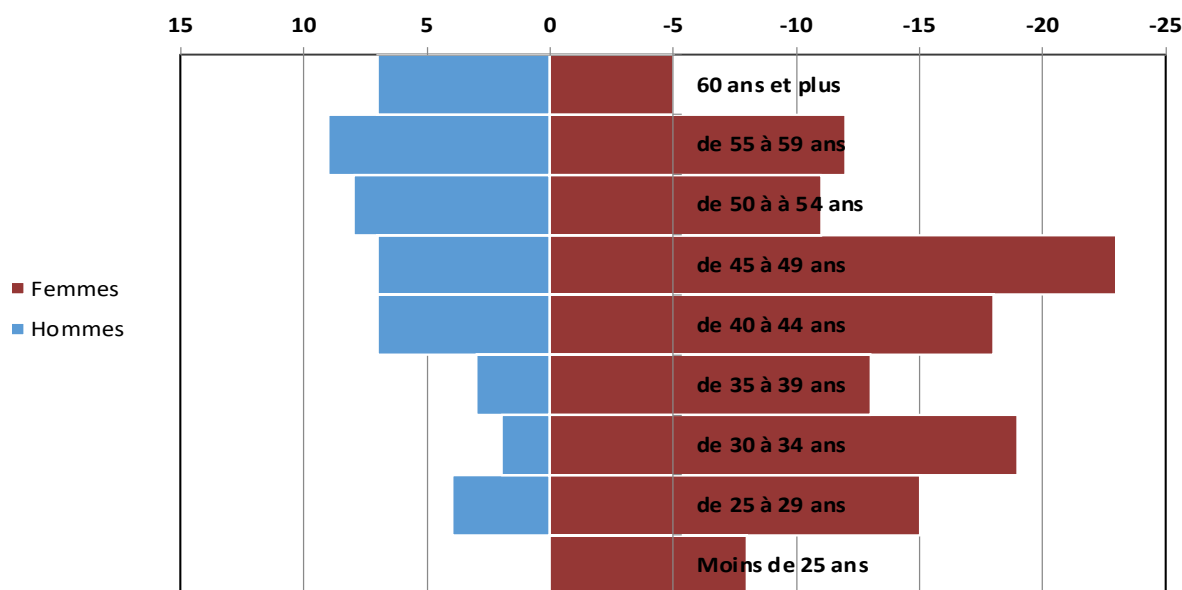
Concernant les salariés permanents, le taux d'absentéisme est de 6,17% contre 6,11% en 2022.

Concernant les salariés en insertion, le taux d'absentéisme est de 5,53% contre 7,09% en 2022.



La pyramide des âges montre que :

- La population féminine des 45-49 ans est sur représentée.
- La population masculine des 55-59 est sur représentée.
- Les salariés jeunes sont sous représentés, notamment les hommes ; il faudrait recruter des hommes dans la tranche d'âge (moins de 25 – 39 ans) pour rééquilibrer la pyramide.
- La pyramide est fortement déséquilibrée entre hommes et femmes.
- L'âge moyen des hommes est de 49 ans.
- L'âge moyen des femmes est de 53 ans.



L'index d'égalité homme/femme

L'index est une note sur 100 qui se calcule à partir de 4 indicateurs :

1. Écart des rémunérations entre hommes et femmes
2. Écart des augmentations individuelles
3. Augmentation de salariées au retour de congé maternité
4. Nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations.

L'analyse issue du logiciel de paie (Nibelis), fait ressortir que l'indicateur des écarts des augmentations individuelles est non calculable. Ainsi, l'index d'égalité homme/femme est non calculable.

La raison principale est qu'ACCES, appliquant les grilles salariales des Accords CHRS, ne négocie pas d'augmentations individuelles. En effet l'association est dépendante des subventions des financeurs qui se réfèrent strictement à la classification salariale de la convention collective.

Lorsque la note globale est non calculable, la déclaration sur la plateforme *egapro* doit tout de même être effectuée avant le 1^{er} mars de chaque année. Seuls les indicateurs calculables doivent être publiés sur le site internet de l'association.

En fonction des résultats de chaque indicateur et si l'index est inférieur à 75 points, des actions correctives doivent être mises en place en vue de garantir un résultat satisfaisant. Pour rappel, cet index est un outil permettant de mesurer l'application de la Loi sur l'égalité professionnelle. Même en cas de résultat non calculable, le respect de cette loi demeure.

Pour rappel, en 2019 l'index s'élevait à 77 points, et en 2020, 2021 et 2022 l'index était non-calculable.

« Au fil de ces 10 années, au service d'autrui » : Synthèse de l'activité d'ACCES des 10 dernières années

S'agissant du dernier rapport d'activité rédigé par le directeur général en place, il a paru intéressant d'inscrire dans ce rapport une synthèse de l'activité des dix années écoulées des pôles d'ACCES. Cette synthèse n'est pas exhaustive, et le lecteur attentif se souvenant sans doute d'évènements qui n'ont pas été relevés, est invité à les noter.

2014 L'année du débarquement...

Un nouveau directeur général qui découvre les 4 pôles, comme autant de points cardinaux, et qui cultivent le paradoxe d'être ensemble et chacun pour soi. De quoi en perdre le nord, et de fixer quelques objectifs...

2015 On se met à l'ouvrage...

- Ouverture début février d'un abri de nuit très improvisé aux Papillons Blancs
- La fusion du Passavant et de la Maison du Pont pour former ensemble le CHRS Urgence
- Au Pôle Logement : afflux de mineurs étrangers et baisse massive des mesures ASLL
- Le CADA Victor HUGO déménage pour des raisons de travaux
- Du diffus vers le collectif : demande préfectorale de regroupement des CADA
- Poursuite du partenariat avec le Rimlishof pour l'accueil de demandeurs d'asile
- Le Pôle Emploi regroupe les Chantiers d'insertion de Colmar et Habsheim, et le CAVA. À la suite du passage de l'inspection du travail, l'activité bois s'arrête en novembre...

2016 L'année des 40 bougies...

- Fête des 40 ans, journée de réflexion rassemblant les salariés, les membres du CA et bénévoles
- Le service de stabilisation récupère les missions ASLL
- La Médiation Energie, financée par EDF et la Ville de Mulhouse s'arrête...
- Le Pôle Logement change se transforme en « *Pôle Action Jeunes et Habitat* »
- Écriture d'un projet pour l'accueil de 48 Mineurs Non Accompagnés
- Extension du CADA de Munster de 10 places et de Victor HUGO de 29 places
- Migration de « Domasile » au Quai d'Isly
- Le « Pôle Emploi » change de nom et devient « *Pôle Accompagnement vers l'Emploi* »
- La plateforme de Schlierbach est rendue à l'ONF. L'activité bois s'éteint

2017 Une année dramatique...

- L'HUDA Chaudronniers rejoint le Pôle Projet Réfugié
- Accueils croissants de MNA au PAJH
- Fermeture du Chantier d'insertion de Habsheim et regroupement des activités du PAVE à Colmar, le CAVA accompagne cette transhumance
- La signature d'une 1^{ère} convention trisannuelle pour le SIAO
- Domasile n'est plus et devient SPADA68

- Le 30 décembre, accident mortel d'Olivier, chef de service de l'accueil hivernal au Centre Hospitalier de Rouffach

2018 Une année charnière...

- Le service de stabilisation rejoint le CHRS Insertion libérant de la place pour l'accueil de MNA
- Un abri de nuit en musique (dans l'ancien conservatoire)
- Le Logement d'abord s'impose, Mulhouse ville pilote
- L'IML se construit en partenariat associatif
- Mise en place au PPR de la mission AVDL réfugiés
- Le CAVA affiche à nouveau complet
- La Direction Générale se rebaptise en Pôle Ressources

2019 Une année compliquée...

- Au PAI, l'équipe SIAO malmenée, la direction générale fortement sollicitée.
- De fortes demandes du CD68 : le PAJH affiche complet
- 80 places « BOP 303 » hôtelier, glissent vers le PPR avec la création de l'HUDA Isly
- L'acquisition de l'Immeuble Preiss au profit du PPR par la Brique Solidaire
- En réflexion et à la suite des difficultés managériales, quelle gouvernance pour le SIAO au sein d'ACCES ?
- L'arrivée du nouvel aumônier

2020 Une année confinée...

- 17 mars, le Covid nous tombe sur la tête
- On s'arrache les masques et on réinvente le travail social depuis son canapé...
- On devient créatif, on se cache derrière du plexiglass, on se protège, on se vaccine. Et pour se voir, on skype, on zoome...
- Fabrication de masques au Chantier d'insertion Colmar (18.000 pièces)
- Le CADA Munster doit quitter ses locaux du Badischhof. Un bâtiment est acheté à Munster. On attendra l'automne pour le rénover et l'habiter
- Crise d'attractivité, rendant les recrutements plus difficiles
- 1^{er} septembre : Le SIAO devient un pôle autonome, avec sa directrice, son équipe, ses locaux...
- Explosion des places hôtel : le SIAO très sollicité pour « confiner tous les sans domicile » et les mettre à l'abri

2021 Une année solidaire...

- La crise Covid sévit encore
- Les organisations s'adaptent aux phases de confinement et de couvre-feu, masques, plexi et gels sont de rigueur
- Des équipes solidaires et disponibles pour être en soutien là où l'on faiblit...
- Le SIAO passe sa 1^{ère} année en autonomie. Année dense, les hôtels sont pleins...
- Un camping-car bien nommé « l'Atelier » commence à mailler les parkings des hôtels, offrant un tiers-lieu alimentaire original et convivial
- Ouverture du CAES (*centre d'accueil et d'évaluation des situations*)
- Décès de 2 salariés d'ACCES : Sébastien et Thierry

2022 L'année « Ukraine » ...

- Début d'année, décès de Marie-Claude
- La guerre en Ukraine éclate aux portes de l'Europe, accueil de « déplacés de guerre », avec un fort investissement du SIAO, soutenu par des bénévoles très engagés
- Accroissement du CAES de 25 places et au CADA Munster de 10 places
- Au PAJH : départ du directeur et arrivée du nouveau duo directrice et cheffe de service
- Le SPRULO s'invite au SIAO (Servie public de la rue au logement)
- Au PAI, départ du directeur à la retraite et arrivée d'un nouveau directeur
- Pour le PAJH, l'année de renouveau. Ébauche du projet accueil MNA 58 places présenté à la CeA
- Dans un contexte inflationniste, hausses sensibles des charges d'énergie et des matières premières

2023 Une année d'évaluation...

- Au 1^{er} semestre, accueil massif de familles syriennes venant de la Guyane, fort investissement du SIAO
- Fin du printemps, emménagement du CHRS Insertion dans ses nouveaux locaux à Pfastatt, c'est pratique, c'est cubique, c'est lumineux... le PAI devient PIL Pôle Inclusion Logement
- Évaluations externes des CHRS et CAVA : *Sont soulignées les pratiques bienveillantes et respectueuses des personnes accompagnées.*
- Au sein du groupe des cadres, poursuite des ateliers thématiques : attractivité associative, mutualisations internes, les entretiens professionnels, la question de la RSE responsabilité sociétale et environnementale. Les fruits de ces ateliers sont visibles dès cette année
- Début septembre, ouverture d'un nouvel HUDA Pasteur 80 places à Colmar
- Écllosion du Projet FJT
- L'abri de nuit voit enfin le jour, dans l'ancienne Mission italienne
- Campagne de recrutement d'un(e) DG, réécriture des fiches de poste des cadres d'ACCES
- Réécriture du DUD Document Unique des Délégations

En perspective 2024 L'année de transmission...

- Au 1^{er} janvier, mise en place du siège social d'ACCES
- A l'horizon d'avril, les évaluations externes des 3 CADA, du FJT et du Chemida
- Recrutement d'une nouvelle DG avec une période de tuilage conséquente
- La roue tourne : fin juin à la traditionnelle réunion du personnel, passage de témoins vers les directeurs de pôle

« Mieux vaut l'aboutissement d'une affaire que son début. Mieux vaut un esprit patient qu'un esprit arrogant.¹ »

¹ Ecclésiaste 7, 8

En conclusion

L'année 2023 fut particulièrement effervescente. Un véritable esprit de solidarité s'est peu à peu tissé entre les directeurs des pôles et le directeur général, « Comme les doigts d'une main ».

Dans la perspective du départ à la retraite courant 2024 du directeur général, s'était constitué un groupe de réflexion « Demain » dès 2022. Ce groupe s'était donné pour mission de réfléchir à l'évolution de la gouvernance associative pour les prochaines années, de revoir les fondamentaux et d'élaborer une stratégie. Constitué de 2 administrateurs, 2 directeurs, le président et le directeur général, il s'est régulièrement réuni à partir de janvier 2022, pour réfléchir aux valeurs et aux perspectives, à l'organisation et à la répartition des fonctions, aux délégations et aux fiches de poste des cadres. Il a également été établi un agenda pour fixer les étapes du recrutement du nouveau directeur général.

Se sont poursuivis cinq ateliers thématiques mis en place à la rentrée en 2022, réunissant 3 à 4 cadres sous la conduite des directeurs de Pôle : 2 ateliers autour de la question de l'attractivité, 1 atelier se préoccupant de la mutualisation interne, un autre des entretiens professionnels, un atelier enfin se saisissant de la question de la RSE responsabilité sociétale et environnementale. Les fruits de ces ateliers sont visibles dès à présent.

Plusieurs dossiers ouverts n'ont pas encore abouti et attendent notre disponibilité. Des défis sont devant nous, dont la recherche de nouveaux espaces adaptés aux besoins en évolution, la relocalisation de la Maison du Pont, l'organisation du PAJH pour l'accueil de jeunes migrants, la relocalisation du FJT, la recherche d'activités porteuses et de nouveaux espaces pour le Chantier d'insertion.

Concernant les aspects financiers, le résultat cumulé fut excédentaire de 191 k€, démontrant le sérieux de la gestion des ressources allouées aux différents pôles. Ces résultats sont commentés dans le rapport financier 2023.

Ce rapport est l'empreinte laissée de ce 48^{ème} épisode de la série ACCES. Chaque acteur pourra raconter de sa place cette année passée, et réinterpréter les faits exprimés ici. Les rapports d'activité des différents pôles apporteront au lecteur curieux les détails qui compléteront et illustreront cette synthèse. Que leurs auteurs en soient remerciés.

Nous voulons ici saluer l'engagement des bénévoles au sein d'ACCES, dont l'équipe de l'aumônerie, qui sous la conduite de l'aumônier Michel SOMMER, a apporté malgré les difficultés, son concours au travers des pôles, par des espaces de sollicitude en complément aux actions d'accompagnement des salariés sur le terrain. Ils ont visité, offert de leur temps, ont soutenu et encouragé.

J'aimerais remercier les membres du Conseil d'Administration, en particulier son président Jean-Marc BELLEFLEUR, pour leur présence, leur compréhension des situations, leur implication et la confiance renouvelée tout au long de l'année, les échanges nombreux qui permettent de trouver ensemble les meilleurs chemins. C'est de cette confiance accordée que j'aimerais redonner, largement, leur part aux directeurs et cadres des Pôles. Malgré les difficultés rencontrées, nous voulons réaffirmer l'espérance en un lendemain meilleur, et remercier chacun, pour son engagement quotidien.

J'aimerais citer mes valeureux collègues, avec qui j'ai fraternellement cheminé ces dernières années, en toute confiance. Christel FUSTER pour le PAJH, Hélène FREY pour le Pôle SIAO, Daniel TOURNIER pour le PPR, Dominique WYBRECHT pour le PAVE, Özkan YILMAZ pour le PIL. Merci à chacun pour son ouverture d'esprit, son exemplarité, son dévouement à la cause d'ACCES.

Il nous est rappelé dans le projet associatif aux valeurs socle d'ACCES, qui fondent nos actions, et qui se traduisent au quotidien auprès des personnes accueillies. Justice et paix font partie des valeurs inspirantes. La justice, parce qu'il existe des injustices contre lesquelles il convient de lutter. La justice au sens de la bonté et du partage, en particulier en faveur des plus petits d'entre nous. La paix, parce que l'être humain aspire fondamentalement à cet état d'harmonie intérieure, relationnelle, sociale, écologique, où chacun trouve sa place, un sens à la vie, un avenir. La paix, qui contrairement à la violence, permet un avenir possible.

« À quoi servirait un lever de soleil si nous ne nous levions pas ? » déclarait Georg Christoph Lichtenberg

Se lever, se laisser réveiller par les multiples appels des hommes, retrouver les sources cachées de la Providence, reprendre espoir, faire confiance aux gens, s'émerveiller comme au matin d'un beau jour, retrouver la Joie véritable, celle de l'aube, des printemps, du lilas, des projets...

Alors, bon vent... à ACCES !

Richard GÆTZ, directeur général