



association vivre à domicile
vallée de la drôme - diois

Tous les services au domicile

BULLETIN D'INFORMATION À DESTINATION DES ACTEURS DE L'ASSOCIATION

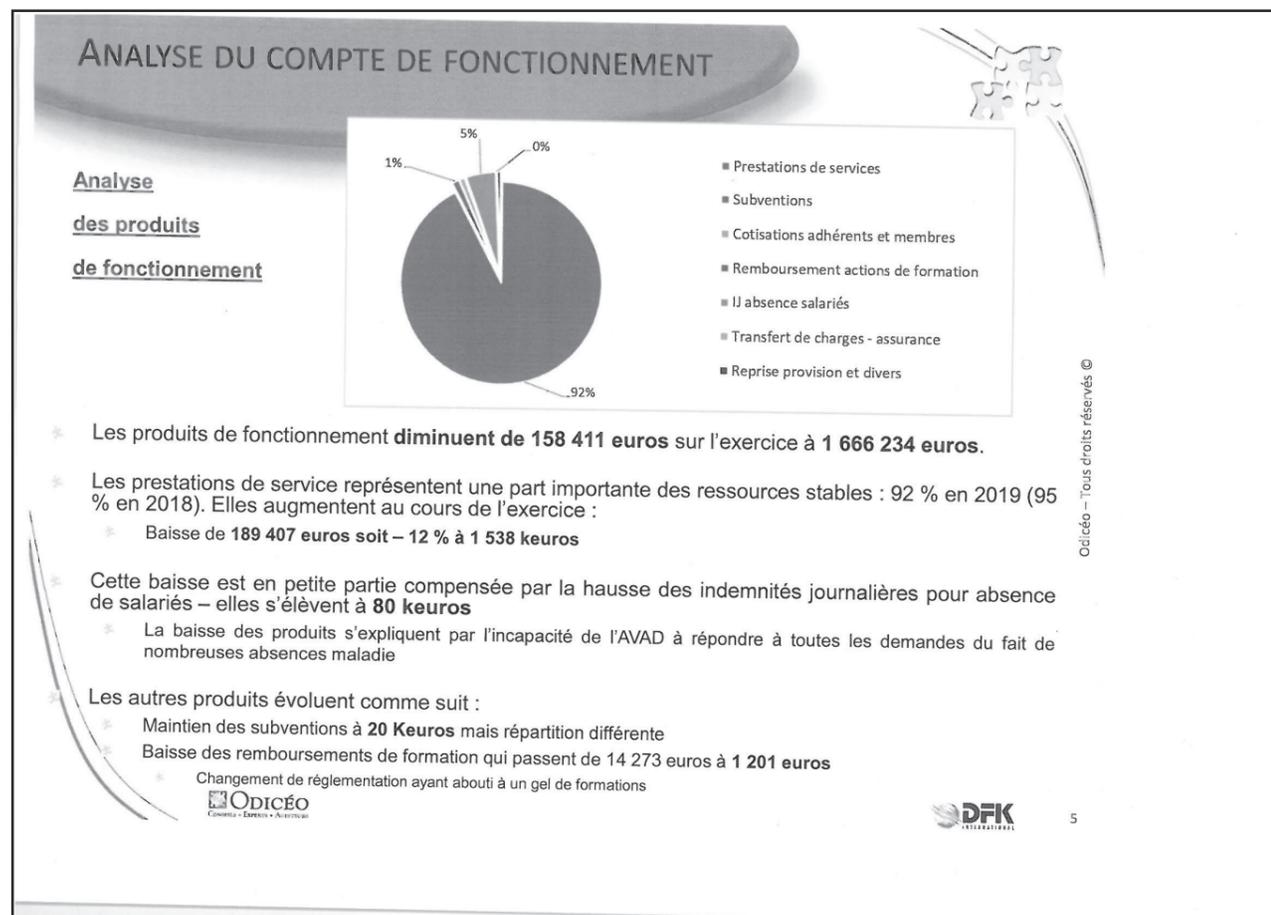
COMPTE DE FONCTIONNEMENT

En euros	31/12/2019	31/12/2018	Variation 18/19	%
Produits d'exploitation	1 666 234	1 824 645	-158 411	-9%
Charges externes et autres achats	238 902	220 130	18 772	
Salaires et charges sociales	1 361 890	1 510 174	-148 284	
Impôts et taxes	81 042	78 482	2 560	
Dotations aux amort.et prov.	7 835	8 481	-646	
Autres charges	2 374	692	1 682	
Charges d'exploitation	1 692 043	1 817 959	-125 916	-7%
	99,6%	99,6%		
Résultat d'exploitation	-25 809	6 686	-32 495	
Résultat financier	1 044	1 110	-66	-6%
Produits exceptionnel	3 862	6 572	-2 710	
Charges exceptionnelles	10 731	45 011	-34 280	
Résultat exceptionnel	-6 869	-38 439	31 570	
Impôt société	122	143	-21	
Résultat net	-31 756	-30 786	-970	3%

⇒ Le résultat d'exploitation diminue passant de + 6 686 euros à -25 809 euros
⇒ le résultat net ressort négatif à -31 756 euros

ODICÉO
DFIK

Analyse du compte de fonctionnement



Sommaire

P1. Edito

Rapport moral

P2-3 Suite rapport moral

P4-5-6 Synthèse des rapports d'activité et financier

EDITO:

L'association Vivre à Domicile a tenu son Assemblée Générale le 2 juillet dernier. Grâce à l'accueil du Théâtre de Die, nous étions en mesure de respecter les mesures sanitaires et l'espace nécessaire aux gestes barrière. Nous étions une quarantaine de participants et une cinquantaine de nos bénéficiaires avaient mandaté des représentants pour prendre part aux votes. Les 3 rapports dont nous vous présentons la synthèse dans ce journal ont été approuvés à l'unanimité. Le climat de cette assemblée fut paisible et nous l'avons apprécié, avec un moment d'échange convivial qui nous a permis des discussions sur la vie associative. Nous remercions tout particulièrement les responsables de l'association AVI qui s'étaient déplacés, sa Présidente Geneviève Savoie, mais aussi des représentants pour certains récemment élus

de la ville de Die, de Châtillon et de Luc en Diois. Certes nous regrettons un déficit de 2% de l'activité mais nous estimons avoir très largement canalisé les pertes engendrées par les absences de 2019 pour un montant de 150 000€.

C'est le signe que l'engagement de certains a réussi à compenser cette perte d'activité, au prix d'un engagement significatif.

Nous restons disponibles si vous souhaitez plus d'explications sur les éléments qui vous sont envoyés, nous vous souhaitons un bel été et des précautions sanitaires qu'il faut maintenir.

Cordialement,
Dominique Vidal Gazit, Présidente

Le Conseil d'administration réuni le 7 juillet a élu le bureau de l'AVAD à l'unanimité :
Présidente : Mme Dominique Vidal Gazit
Secrétaire : Mme Jantina Kaspar
Adjointe Mme Josiane Brocaud
Trésorier : Mr Jean Luc Printemps

RAPPORT MORAL DE L'ASSEMBLEE GENERALE 2019

L'année 2019 se caractérise par une réelle difficulté de recrutement et une recherche récurrente de direction capable de prendre en charge la structure. Des absences en chaîne à partir de mars 2019, de longue durée ayant pour effet une désorganisation de l'ensemble du service. En juillet la totalité des représentants du personnel était en arrêt pour maladie.

La vie à l'AVAD en 2019

Nous avons conforté notre installation en centre ville et nous avons constaté que les salariés fréquentent plus régulièrement et professionnellement les locaux. Nous avons perçu que nos partenaires ont modernisé leur image de notre rôle et de notre mission grâce à cette installation.

Cette location a un coût de 14 000€ /an avec les charges, qui pourrait être pris en charge par des subventions locales. Une majorité de salariés est engagée et l'insatisfaction manifestée par quelques-unes, depuis des années, n'est pas représentative du climat social d'ensemble. La vie associative est satisfaisante, la structure se porte bien, au regard des difficultés du secteur d'activités.

L'enjeu du recrutement à l'AVAD

La difficulté de recruter une direction compétente. Nous avons cru trouver la solution en recrutant en juin 2018 un candidat qui découvrait le secteur mais au bout de 3 mois d'activité seul, le candidat présentait sa démission. A ce moment nous avons découvert de nombreuses insuffisances -en lien avec le cabinet comptable- qui représentaient plus de 50 000€. Nous avons mis plus d'un mois à récupérer ces erreurs. Dans la foulée la commission de recrutement composée de 5 administrateurs a choisi un candidat qui est resté 3 jours et n'a donné aucun signe de sa capacité à diriger notre association (mars 2019). Il est aux prud'hommes (septembre 2020). Nous avons relancé les annonces de recrutement en allégeant notablement le profil requis. En juin 2019, nous avons collégialement, recruté un candidat dont nous n'avons pas poursuivi la période d'essai. Nous avons mis en place un coaching, une journée par semaine avec le directeur de l'AVI. Nous avons relancé la campagne de recrutement et nous avons proposé en décembre une période de stage à un candidat qui nous semblait avoir le profil, même en envisageant une période de

formation de plusieurs mois. Dès le début de la période Covid ce candidat n'a pas souhaité poursuivre.

Dans le quotidien de l'association, la fonction de direction a été assurée par la Présidente sur l'année 2019 à partir de février.

Des salariés pour le siège

Nous avons développé le projet d'une promotion interne pour les différents postes du bureau. Cette idée ne s'est pas transformée en succès pour 3 expériences. L'équipe a été complétée de façon satisfaisante mais seulement en fin d'année avec l'arrivée d'Amandine Vieillecroze comme responsable de secteur et d'Aurélien Le Boedec comme assistante technique.

Quels enseignements concernant le recrutement ?

Une grande difficulté à faire venir dans le Diois des personnes suffisamment formées. En conséquence il faut pouvoir aider pendant quelques mois au logement et faire valoir les atouts de l'insertion sur le territoire. Nous l'avons déjà évoqué : la nécessité de travailler avec des filières de formation, à Crest, à Valence et à Romans, voire même de créer avec le Greta ou le CFPPA une formation sur les métiers d'accompagnement au domicile avec une quinzaine de stagiaires que nous pourrions recruter, prendre en stage...

Dans la période d'installation dans le poste, il faut former la personne aux tâches et aux activités, tout en continuant à assumer ses propres activités, générant ainsi un effet de saturation. En ce qui concerne la direction il n'est pas envisageable ni souhaitable de déléguer l'ensemble des responsabilités avant plusieurs mois (enjeu des signatures et de gestion financière). Pour favoriser l'insertion dans le poste, il est nécessaire de présenter le candidat le plus largement possible aux instances locales avec le risque d'accroître le sentiment d'échec là où il n'y a eu que période d'essai...

Le salaire relativement peu élevé et le temps partiel renforcent la difficulté à recruter la direction. Nous n'avons pas connu un turn-over de directeurs, nous avons connu des échecs de recrutement. A noter que le recrutement par agence aurait coûté environ 8 000€ et connaît les mêmes statistiques de réussite.

Le virus avant le virus

A partir du début mars les absences ont affecté gravement le fonctionnement et l'activité de l'AVAD. Il ne nous est pas permis d'enquêter sur les aspects maladie concernant les salariés mais nous avons remarqué que certaines instances, le CSE en particulier, n'ont fonctionné qu'avec une suppléante sur la moitié de l'année 2019. Dans une période de sous effectif au niveau du siège il est aisé d'évaluer les difficultés vécues par ceux et celles qui ont assuré l'activité. Une absence génère une désorganisation totale du service, la nécessité de remplacer les

interventions essentielles et de perdre celles qui le sont moins. C'est donc un travail supplémentaire au bureau, un désagrément pour les intervenantes de terrain qui ont le sentiment que le bureau les malmène et une gêne significative pour nos bénéficiaires qui ont l'impression d'une valse des intervenantes à leur domicile. Cette période fut difficile mais nous n'avons pas baissé les bras. Merci à ceux qui ont joué le jeu.

Le dynamisme de l'AVAD

Ce dynamisme a continué de se manifester à travers des actions publiques d'animation de type culturel ou convivial. Ces actions ont pour objet de sortir notre activité d'aide à domicile de son « invisibilité » : le travail réalisé auprès des bénéficiaires ne se voit pas, d'où le sentiment de ne pas être assez reconnu que connaissent les salariés. En réalisant des actions au profit des bénéficiaires nous les inscrivons dans des formes sociales qui ne leur sont pas - ou plus- familières. En associant la presse locale à ces actions, nous donnons l'occasion de parler autrement des services d'aide à domicile et nous revalorisons l'image de nos intervenantes de terrain qui ne sont plus des « femmes de ménage » mais des accompagnatrices de la vie quotidienne de tous ceux qui sont isolés, vieillissant, handicapés dans le Diois. L'implication progressive des salariés dans ces actions atteste de leur intérêt grandissant et d'un élargissement de la conception de leur rôle auprès des personnes qu'elles assistent.

L'atelier Danse

En partenariat avec le Théâtre de Die et à l'occasion de la venue du ballet de danse contemporaine de Lyon nous avons réalisé un atelier danse avec nos bénéficiaires en janvier 2019.

Opération Noël avec les Petits Frères des Pauvres

Nous avons renouvelé pour Noël 2019 l'opération « pas une personne seule le jour de Noël ». Le repas s'est déroulé le 24/12 avec environ 50 personnes et de la musique.

Un vrai succès. Une trentaine de paniers repas ont été offerts à nos bénéficiaires. Cette opération est financée par les Petits Frères des Pauvres et nous assurons la logistique de l'opération et le recrutement des participants.

Les cafés de l'AVAD

En 2019 nous avons généralisé sur le territoire la tenue des cafés de l'AVAD à partir d'avril, grâce au financement accordé par la Conférence des Financeurs, par le département et le CAP. Il s'agit d'une opération destinée à renouer le lien social à l'échelle de chaque village, de permettre aux anciens de se retrouver et d'échanger en toute liberté, autour d'un jeu ou d'une activité librement entreprise. Ce rendez-vous régulier est désormais inscrit dans la vie de nos bénéficiaires et de leurs aidants avec en même temps un renouvellement régulier

des participants. Soit au total 21 cafés de l'AVAD pour un coût de 110€ en moyenne par café (y compris les salaires). Sur 2019 les cafés de l'AVAD ont coûté 3 535€ pour 290 participations. En moyenne 10 à 12 participants et sur Die 20 à 25 personnes.

Le 10/1/2019 au Bar du Marché à Die, le 7/2/2019 aux Petits Fourneaux, le 7/3/2019 au Café Andarta à Die, le 4/4/2019 au Voltaire à Die, le 2/5/2019 à Un air de famille à Die, le 23/5/2019 au Clos des Lilas à Chatillon, le 24/5/2019 à L'entrepotes à Aouste/Sye, le 6/6/2019 au Bar le Paris à Die, le 20/6/2019 à La Motte Chalancon, le 4/7/2019 à Die au Bar du Marché, le 5/9/2019 au Meyro's Pub, le 12/9/2019 à Chatillon au Clos des lilas, le 24/9/2019 à Saillans au Bar des Sports, le 26/9/2019 à Recoubreau au Café des voyageurs, le 3/10/2019 au Fournil de Sylvain, le 17/10/2019 à La Motte Chalancon au Bar Tabac, le 7/11/2019 à Die au Voltaire, le 13/11/2019 au Relais du Claps à Luc en Diois, le 27/11/2019 à la sandwicherie à Saillans, le 5/12/2019 aux Petits Fourneaux à Die.

La formation

La reprise de quelques stages s'est réalisée à la rentrée 2019, souvent partagés avec les salariés de l'AVI.

Le Tribunal de Grande Instance

En octobre nous avons été mis en cause par un groupe de salariés, anciens salariés, salariés non confirmés, membres de la CGT au Tribunal de Valence pour faire nommer un administrateur provisoire à l'AVAD. Il était prétendu que l'association ne fonctionnait pas, qu'elle n'assumait pas ses engagements et que ses instances étaient défaillantes. Après avoir mis en place un certain nombre d'atteintes à son bon fonctionnement, ce groupe avait pour objectif de se prévaloir de ce qu'il avait fait pour démontrer les défaillances de l'AVAD. Le jugement rendu le 8 janvier 2020 est sans ambiguïté et a condamné ce groupe à payer 1000€ d'indemnité.

La gouvernance de l'association

Les adhérents, le journal, les cafés de l'AVAD nous permettent de rencontrer les bénéficiaires dans un autre cadre et de collecter leurs appréciations et remarques qui sont très largement satisfaisantes. C'est aussi l'occasion pour les salariés de les rencontrer différemment.

L'engagement bénévole au Conseil d'administration

Si la présidente a dû assurer la direction de l'association, toutes les décisions, toutes les orientations ont été prises par le Conseil d'administration qui s'est réuni 10 fois en 2019. Les invitations se font 8 jours à l'avance, selon l'activité, les comptes rendus sont rédigés par la secrétaire. La transparence et les échanges prévalent. Ce sont les bénévoles (secrétaire et présidente) qui ont assuré la totalité des cafés de l'AVAD et des animations.

Le projet de rapprochement avec l'AVI

Avec la mise à disposition du directeur de l'AVI à partir de juillet 2019 pour coacher une journée par semaine nos candidats directeurs, nous avons cheminé et fait connaissance avec une structure très proche de la nôtre. Les conseils d'administration se sont rencontrés à deux reprises. La mutualisation de la réalisation de nos payes à partir de février 2020 concrétisera une première étape de rapprochement très concrète.

Les perspectives 2020

La signature d'un CPOM (Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens) avec le département et l'augmentation de notre taux horaire à 21€64, nous permettent d'envisager 2020 plus sereinement.

La mise à disposition du directeur de l'AVI 2 jours par semaine à partir d'avril 2020 devrait donner des disponibilités qui régulariseront progressivement la fonction direction. L'effort portera sur le rattrapage des heures perdues en 2019.

Un certain nombre d'absences de longue durée de salariés vont se transformer en demande d'inaptitude qui nécessiteront d'envisager des licenciements coûteux pour l'AVAD (120 000€).

La crise du Covid

Début mars les aides à domicile n'étaient pas destinataires de masque pour faire face à l'épidémie de corona virus. Nous avons rencontré Mme la sous préfète pour faire valoir ce besoin dans notre fonctionnement quotidien. Dès l'annonce du confinement, la tendance a été que tout le monde s'arrête de travailler.

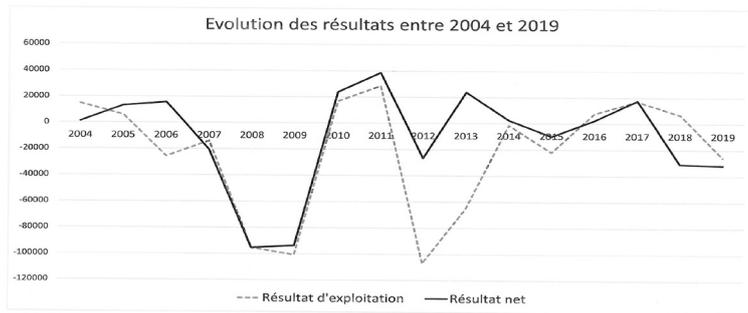
Nous avons maintenu nos interventions vaille que vaille en estimant que les personnes isolées, malades, continuaient d'avoir besoin de nos services. Au total nous avons maintenu notre activité à 50% grâce à nos salariés les plus engagés dans leur mission.

Nous avons d'ailleurs manifesté nos remerciements en leur versant sans attendre une prime significative, au prorata de leur activité fin mai. Cette crise a été très éprouvante car il a fallu prendre des décisions sans avoir toute l'information nécessaire. Nous sommes en mesure de dire aujourd'hui que nous avons fait les bons choix et les bénéficiaires nous ont manifesté leurs remerciements notamment par des dons.

La perte d'activité est d'environ 100 000€ mais dès le mois de juin nous avons récupéré les heures réalisées un an plus tôt et au delà.

Dominique Vidal Gazit

L'évolution des résultats entre 2004 et 2019



Résultat net déficitaire

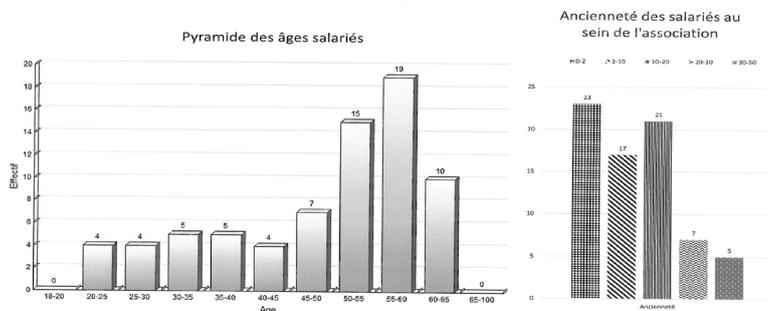
(-31755 euros) dû à :

- une baisse des produits d'exploitation (-11% d'activité)
- des charges exceptionnelles liées au recours à un conseil juridique.

Résultat d'exploitation :

- 25 808 euros

La composition des effectifs



Au 31/12, l'AVAD employait 73 sa-

lariés. le nombre d'ETP (équivalent

temps plein) en 2019 s'élevait

à 54.18. On constate que la majori-

té des salariés a plus de 50 ans et

qu'une part significative des salariés

a plus de 10 ans

d'ancienneté au sein de la structure.

Les enjeux 2020

La reprise de l'activité et l'amélioration des résultats économiques.

La poursuite de la mutualisation de fonctions support pour l'AVI.

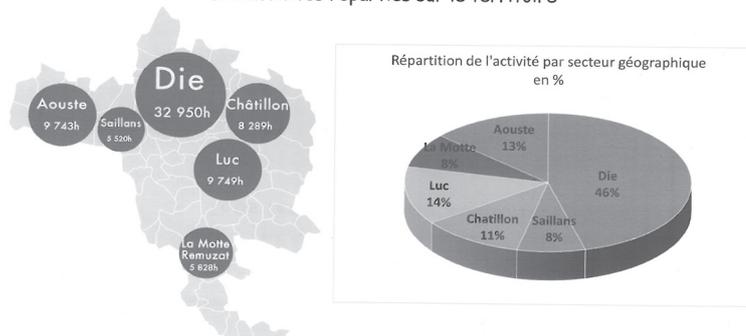
Malgré l'augmentation du taux horaire à compter du 1er Avril 2020, il est indispensable de reprendre rapidement un niveau d'activité au moins équivalent à celui des années précédentes, sans lequel les charges de structure ne peuvent s'amortir.

En 2020, l'association devra veiller à sa mise en conformité avec les exigences du Département, en particulier mettre en place la démarche d'évaluation interne et veiller à la formalisation de tous ses processus.

Enfin, la mutualisation des fonctions support et le rapprochement avec l'AVI doivent se poursuivre, avec à terme pour objectif de réaliser des économies d'échelle sur les charges de structure.

L'évolution de l'activité en 2019

Des activités réparties sur le territoire



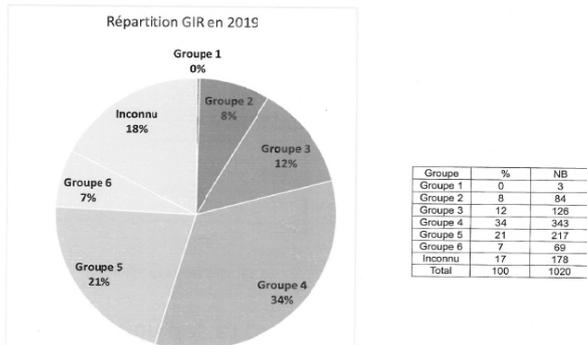
On observe que le secteur de Die représente toujours près de la moitié de l'activité (46%).

En revanche, les nombres d'heures réalisées sur les secteurs d'Aouste et de Saillans a très fortement diminué (respectivement -11% et -5%).

Une hausse de la demande sur le secteur de La Motte est notable (+5%).

Prévenir la perte d'autonomie

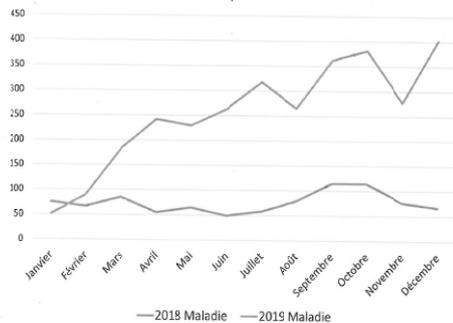
Répartition GIR en 2019



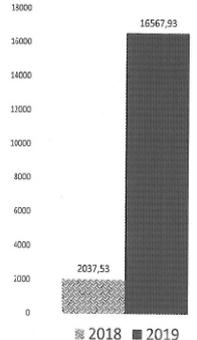
On constate que le degré de dépendance des bénéficiaires des services est cohérente avec la répartition des interventions par type d'aide. La majorité des interventions étant relatives aux aides APA (72%), la grande majorité de nos bénéficiaires (55%) appartiennent aux groupes 1 à 4, avec une prépondérance du groupe 4.

L'évolution de l'absentéisme en 2019 (2/2)

Comparatif arrêts maladie en nombre de jours 2018/2019



Evolution de l'absentéisme en h entre 2018 et 2019



L'absentéisme ajouté aux difficultés de recrutement inhérentes au territoire et au manque de valorisation du secteur de l'aide à domicile, crée un impact significatif sur le nombre d'heures facturées. Devant l'impossibilité de pallier les absences non prévues, l'association a subi une forte baisse d'activité (environ 11% par rapport à l'année précédente). Le nombre d'heures d'absences non prévues en 2019 s'élève à 16 500 heures, contre 2000 heures en 2018 (soit 700% de +).