



Rôle du Siège social

Le siège social a été autorisé à compter du 1^{er} janvier 2009.

Conformément à la législation, le siège social doit rendre des services effectifs qui permettront des gains dans les domaines suivants (articles L312-8, L311-8, L312-9 du CASF) :

- **Assistance dans la mise en œuvre de la démarche d'évaluation interne ;**
- **Assistance dans la mise en œuvre des projets d'établissements ;**
- **Assistance dans la mise en œuvre de systèmes d'information** et ceux nécessaires à l'établissement des indicateurs ;
- **Assistance dans la mise en place des structures de concertation et de consultation des usagers** pour être en conformité avec la loi 2 janvier 2002 et pour associer ces derniers aux évolutions des établissements et services de l'association ;
- **Mission de contrôle ;**
- **Mise en place d'une politique d'achat** et de financement, mutualisée et cohérente donc génératrice d'économies ;
- **Mise en place d'une politique d'investissements anticipative et pluriannuelle ;**
- **Gestion de la trésorerie, plus réactive** et donc plus rémunératrice ;
- **Une préparation plus collective et plus rationnelle des budgets** permettant d'entrer sans difficultés dans une logique de financement par contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens ;
- **Harmonisation totale des procédures budgétaires et comptables**, pour faciliter l'élaboration des comptes administratifs et la présentation des comptes consolidés ;
- **Une centralisation au siège social de la fonction paye** sous la responsabilité de la Responsable Administrative et Financière.
- **Une centralisation au siège social des archives sensibles**, qu'elles soient sur support papier ou sur support numérisé ;
- **Une organisation informatique centralisée et cohérente, permettant d'automatiser certaines opérations répétitives et d'avoir une vision fiable, rapide et globale de la situation financière et budgétaire** depuis le Siège social, mais aussi depuis les établissements. Les directeurs doivent avoir à leur disposition des tableaux de bord qui leur permettent d'être réellement acteurs et responsables de leurs décisions en matière de gestion ;
- **Une approche plus structurée et plus volontaire dans les relations avec les organisations représentatives du personnel**, approche qui devra rechercher chaque fois que possible, l'instauration d'un dialogue, en permettant à ces organisations de jouer leur rôle et de formuler dans les meilleures conditions leurs revendications mais aussi leurs solutions ;
- **Une gestion plus sûre et cohérente des personnels passant par une révision et une reformulation des procédures d'embauche, contrats de**

travail, fiches de fonction, accompagnement dans la prise de poste, entretiens annuels d'évaluation ;

- **La construction et le développement d'une politique de formation**, qui prenne en compte, à la fois les adaptations aux postes occupés et le développement des connaissances, en vue de promouvoir et accompagner les changements et innovations ;
- **Un pilotage des parcours professionnels**, pour leur permettre de tenir dans le temps en conservant intactes leurs motivations. Lutter contre l'usure et prévention de l'absentéisme ;
- **Une politique permanente et participative de prévention des risques professionnels ;**
- **Une politique permanente d'amélioration des supports de communication à l'interne** en utilisant les moyens multimédias modernes qui sont aujourd'hui à notre disposition (internet, extranet, intranet, journal interne) ;
- **Un suivi des entretiens et une organisation plus collective des agents de maintenance** et de leur équipement, afin d'exécuter les travaux de remise en état dans les plus courts délais, et dans le meilleur rapport qualité prix ;
- **Une politique de recherche permanente d'améliorations en matière de gestion de l'énergie et de recyclage des déchets.**

Le siège social devient la figure de proue de l'ADFAAH, mais il est avant tout au service des directeurs des établissements et de leurs équipes pluridisciplinaires. Il vient leur faciliter la tâche au quotidien en leur apportant la sécurité des procédures et outils communs éprouvés et une expertise dans des domaines complexes qu'ils ne peuvent plus totalement maîtriser. Il doit être un pôle ressource attentif, réactif et performant, pour les directeurs qui pourront alors se concentrer sur la qualité des projets qu'ils pilotent et des prestations qu'ils offrent aux personnes accueillies.