

Madame, Monsieur,

Une année s'achève. Riche en évènements, l'année 2001 aura permis d'avancer véritablement du point de vue de la rénovation de la loi relative aux institutions du secteur médico-social et de s'interroger sur la « jurisprudence Perruche » ou le « droit de ne pas naître » provoquant à juste titre, une vive émotion au sein des familles et des associations.

A la Chrysalide-Marseille, l'année 2001 aura vu l'aboutissement du projet associatif, fruit d'une réflexion commune et approfondie permettant de réaffirmer nos valeurs, nos missions, et de fixer les orientations pour les années à venir. Chacun d'entre nous doit se reconnaître dans le projet associatif, le porter et le faire vivre dans ses actions quotidiennes : respect et solidarité vis à vis de la personne handicapée mentale et de sa famille, tolérance vis à vis des opinions d'autrui, transparence et anticipation permanente de nos actes, développement des compétences des professionnels.

L'Association doit pouvoir s'appuyer sur les professionnels qu'elle emploie et avec lesquels elle doit se montrer tout à la fois exigeante et reconnaissante. L'Association doit permettre à l'ensemble des salariés d'accroître leurs compétences et favoriser ainsi la réalisation professionnelle de chacun. Notre volonté affichée est de donner aux salariés la possibilité de se former, de changer de fonction et d'évoluer au sein de l'association. Le plan de formation 2002 s'intègre pleinement à nos objectifs de développement des Ressources Humaines et représente un véritable investissement de l'association vis à vis des salariés. Cet investissement se poursuivra en 2002 et dans les années à venir par la mise en œuvre d'outils permettant de rester en contact avec les salariés et leurs préoccupations quotidiennes pour mener une politique de gestion des Ressources Humaines cohérente et adaptée.

Marc VIGOUROUX

L'ACTUALITE DU SECTEUR ...

◆ La réforme de la Loi sociale de 1975, rénovant l'action médico-sociale doit être promulguée avant fin décembre 2001. L'Assemblée Nationale votera en lecture définitive les conclusions de la commission mixte paritaire le 18 décembre et le sénat fera de même le 19 décembre 2001.

C'est dans cet objectif que des modifications ont été apportées aux textes pour confirmer la place centrale de l'usager dans l'ensemble du dispositif prévu par la loi.

L'article 4 prévoit notamment que, pour l'usager, les modalités d'accès à l'information concernant la prise en charge seront définies par décret, à l'instar du dossier médical. L'article 15 de la loi rénovée vient confirmer le principe d'évaluation, par un organisme extérieur, des prestations offertes par les institutions sociales et médico-sociales.

Cette disposition vient réaffirmer que les options stratégiques retenues par l'association en matière de démarche qualité représentaient déjà une véritable anticipation de la loi et confère ainsi à la Chrysalide-Marseille une bonne longueur d'avance.

◆ La jurisprudence Perruche exige de légiférer contre la reconnaissance du préjudice d'être né.

En novembre 2000, la justice acceptait d'indemniser un enfant né handicapé parce que sa mère avait contracté la rubéole et que cela n'avait pas été décelé par les médecins. Depuis, la justice a eu à examiner plusieurs demandes de réparation du préjudice constitué par le fait d'être né handicapé, présentées par des parents soucieux de défendre les intérêts de leurs enfants.

Cependant, l'UNAPEI met en évidence - et nous la suivons pleinement - l'émergence progressive d'une sorte de droit à naître ou à ne pas naître, lié à l'idée selon laquelle un certain nombre de normes devraient être réunies pour qu'une vie mérite ou non d'être vécue. Or, nul n'est recevable à demander une indemnisation du fait d'être né. Cela nuit à l'effort d'intégration des personnes handicapées au sein de la société et à la solidarité que la collectivité doit mener pour que les personnes handicapées disposent des moyens d'une vie la plus digne possible. Par ailleurs, cela va à l'encontre de nos convictions et de nos valeurs concernant la personne handicapée.

Pour s'opposer à cette jurisprudence, le législateur doit se positionner afin que ne soient pas dépassées les limites de l'acceptable : le fait d'être né handicapé et de vivre ne peut pas et ne doit pas constituer un préjudice.

LES PROJETS DE DEVELOPPEMENT ...

◆ Le plan de formation 2002 a été élaboré conformément aux orientations générales de la formation et s'intègre parfaitement dans la stratégie de développement des Ressources Humaines. Pour être en mesure d'évoluer professionnellement, les salariés doivent avoir la possibilité de se former, de changer de fonction et de progresser au sein de l'association. L'acquisition de nouvelles compétences permet de piloter les trajectoires professionnelles et la formation a ainsi un rôle central dans le développement professionnel des salariés. Il s'agit de mettre en rapport les objectifs de l'entreprise avec ceux des salariés pour faire évoluer les compétences de l'ensemble des personnels, non seulement pour aujourd'hui, mais également pour demain.

La formation représente un véritable investissement financier et humain à La Chrysalide-Marseille :

INVESTISSEMENT TOTAL FORMATION (en % de la masse salariale brute)

Obligation légale de formation *	Investissement moyen entreprises en France *	Investissement total La Chrysalide 2001 *	Investissement prévu La Chrysalide 2002 *
2,1	3,3	4,34	5,9

La Chrysalide-Marseille a investi plus du double de l'obligation légale en matière de formation en 2001 et cet effort sera encore plus important en 2002. Des moyens conséquents sont donc mis en oeuvre pour développer les compétences des salariés de l'association. Par ailleurs, les formations qualifiantes représentent largement plus de la moitié de l'investissement formation. L'objectif n'est pourtant pas de pallier aux déficiences du système de formation initiale en France, particulièrement dans notre secteur .

◆ La Chrysalide-Marseille veut prendre en compte les caractéristiques du secteur médico-social dans la mise en oeuvre de la gestion des Ressources Humaines.

L'usure professionnelle des salariés exposés à des problématiques difficiles du fait de leurs pratiques et la nécessaire empathie qui en découle, nécessitent une implication importante qui doit être reconnue. Différentes études menées dans le secteur démontrent le besoin important de reconnaissance des salariés du secteur, au sens où ils ont besoin de savoir quelle est l'utilité de leur fonction à l'organisation. C'est dans cet esprit que l'Association envisage de créer un espace de dialogue spécifique entre chaque salarié et son supérieur au cours de l'Entretien Annuel de Progrès. Ce lieu de réflexion et d'échange, dans un cadre précis et confidentiel, permettrait d'envisager l'avenir ensemble. Chaque salarié pourrait ainsi faire part à son supérieur hiérarchique de ses souhaits, de ses objectifs et avoir la garantie d'être écouté. Pour cela, il est envisagé de dispenser une formation complète à l'ensemble des salariés de l'association.

LA VIE QUOTIDIENNE ...

◆ La Chrysalide-Marseille et l'association « Pour un sourire » se sont rencontrées le 1^{er} décembre pour un match de foot amical en faveur des personnes handicapées. Cet événement doit son existence à la volonté affirmée de salariés de l'association qui ont ainsi contribué activement à mettre les différences de côté, grâce au sport. Cet investissement mutuel de participation à un événement sportif démontre que l'intégration est possible. A quand le prochain match ?

◆ 30 salariés de La Chrysalide-Marseille ont été mis à l'honneur lors de la remise des médailles du travail le 10 décembre dernier. Cette manifestation a permis de valoriser l'engagement et l'investissement de ces salariés auprès des personnes handicapées mentales depuis de nombreuses années. Leur professionnalisme permet d'apporter un accompagnement de qualité auprès des personnes accueillies, tout au long de leur vie quels que soient leur âge et leur handicap.

Joyeuses fêtes à tous et meilleurs vœux pour 2002 !!!