



CHRYYS info

Mars 2001

Madame, Monsieur,

A l'heure actuelle, de nombreuses démarches visent à évaluer les services rendus aux usagers du secteur médico-social dans le but de répondre aux nouvelles exigences inscrites dans la modernisation de la loi sociale. Ne pas anticiper ce mouvement conduirait, à coup sûr, à se heurter de plein fouet à des procédures d'évaluation construites par des experts souvent éloignés du fonctionnement des structures d'accueil. Le secteur sanitaire nous en a fait la démonstration. Aussi, les responsables du secteur médico-social se sont-ils largement investis dans cette démarche en vue d'élaborer un système d'évaluation des services adapté aux besoins des usagers.

A La Chrysalide-Marseille, nous sommes convaincus depuis longtemps de la nécessité de nous engager dans cette voie. Dès 1995, nous avons confronté les pratiques de plusieurs établissements à l'approche qualité, qui s'affirme de plus en plus comme l'un des outils de référence de notre secteur. De plus, et contrairement à la majorité des C.A.T. du secteur, nous avons choisi de mener de front deux démarches qualité en CAT : la première centrée sur nos clients externes, la seconde sur les usagers des C.A.T. qui constituent notre cœur de métier. Grâce à l'investissement de l'ensemble des professionnels de La Chrysalide-Marseille, cette démarche s'est soldée par l'obtention de la certification en 2000, renouvelée en 2001. L'évaluation du fonctionnement d'un établissement médico-social, par une structure externe, n'est pas simple. Cette option avait d'ailleurs été écartée du premier projet de modernisation de la loi sociale. Dès la première lecture à l'Assemblée Nationale, un amendement est venu modifier cette position et le texte définitif sera sans aucun doute adopté dans cette version.

La Chrysalide-Marseille possède donc une incontestable longueur d'avance dans cette dynamique qui doit avant tout profiter aux usagers des établissements. Il convient maintenant de tester les outils d'évaluation proposés par les fédérations, dans l'objectif d'harmoniser le fonctionnement de structures à vocation identique, et d'entraîner dans le mouvement l'ensemble des établissements de l'Association afin d'assurer un accompagnement de qualité comparable pour tous les usagers.

Esprons que cette démarche passionnante apportera un regard nouveau sur nos pratiques !

Marc VIGOUROUX

NOTRE SECTEUR BOUGE ...

Le projet de réforme de la Loi sociale du 30 juin 1975, relative aux Institutions sociales et Médico-Sociales et déposée en Conseil des Ministres en Juillet 2000, devrait être adoptée par l'Assemblée Nationale avant l'été. Elle comporte plusieurs axes, le principal étant de considérer, enfin, l'usager comme un véritable acteur du système. L'un des principaux enjeux de cette loi est donc de placer l'usager au cœur du dispositif, non seulement en déclinant ses principaux droits mais aussi en précisant les modalités d'exercice de ces droits.

Il est ainsi prévu une **charte des personnes accueillies**, l'obligation d'instaurer dans chaque établissement et service un règlement de fonctionnement précisant **les droits et obligations des usagers comme des professionnels**, la mise en place **d'un contrat individualisé** garantissant l'adaptation de la prise en charge aux besoins des personnes, la participation des usagers et de leur famille à des conseils d'établissement rénovés, **l'exigence enfin d'un véritable projet** de service fondé sur un projet de vie, d'animation et de socialisation. En ce qui concerne le secteur enfant, la législation en vigueur comporte, depuis longtemps déjà, une évaluation systématique de la prise en charge.

La réforme de la Loi Sociale doit également permettre de **clarifier les procédures organisant le secteur**, par une planification concertée plus efficiente et une meilleure coordination des acteurs (les professionnels) et des décideurs (l'état ou le département). La majorité des organisations du secteur ont entrepris une **démarche visant à s'adapter à ces nouvelles données**.

Par exemple, **une gestion des Ressources Humaines bien comprise, articulée étroitement au projet d'établissement**, permet d'accompagner efficacement le changement. La responsabilisation des professionnels et la mobilisation efficace des compétences permettent notamment de s'orienter vers une gestion individualisée des parcours professionnels. Cette dynamique personnelle et professionnelle permet d'accompagner le salarié **pour la mise en place d'un véritable projet professionnel**.

C'est dans cet esprit que plusieurs associations du secteur ont mis en place une nouvelle forme de mobilité contrôlée, sur la base d'une démarche volontaire des salariés concernés. La mise en place de bourses d'échanges temporaires permet ainsi aux professionnels de **« se ressourcer »** pour lutter activement contre l'usure professionnelle. Cette démarche permet ainsi d'acquérir de nouveaux savoir-faire, de confronter les pratiques et les échanges sur les vécus professionnels.

NOTRE ASSOCIATION AVANCE ...

◆ **Les projets de développement engagés par La Chrysalide-Marseille** avancent rapidement et ont déjà reçu un avis favorable du Conseil Général : création d'une **Maison d'Accueil pour personnes handicapées âgées** à la Panouse (25 places), extension de l'**Accueil de Jour** des Tournesols (8 places), création d'un **service spécialisé d'intervention à domicile** rattaché au SA Les Oliviers (40 places), mise en place d'un **accueil d'urgence ou temporaire** aux Genêts et aux Orangers (3 places). Par ailleurs, la mise en place du **temps partiel en CAT** (Les Glycines, Les Ormeaux, Les Pins) a été conventionnée par la Direction du Travail pour la création de 3 emplois-jeunes, qui devraient débiter leur activité début Avril.

◆ **La Chrysalide-Marseille doit adapter les effectifs et les compétences dont elle dispose à ses objectifs de développement**. C'est également pour cela que nous nous préoccupons de l'évolution des emplois et des compétences.

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences constitue un enjeu majeur et doit donner lieu à une **politique volontariste**. Il s'agit donc bien de mettre en place **des plans d'action cohérents**. Ils doivent d'abord viser à **réduire de façon anticipée les écarts entre les besoins et les ressources humaines** de l'association, en terme d'effectifs et de compétences. Ces plans d'action doivent ensuite **impliquer les salariés dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle**.

Cela recouvre à la fois les effectifs et leur évolution, les emplois et les qualifications ainsi que les compétences qu'il convient de développer et les comportements nouveaux des salariés que l'Association sollicite et soutient tout à la fois. C'est dans cet esprit que les actions suivantes pourront être mises en place au cours du 2^{ème} trimestre 2001 :

❖ **pré-retraite progressive** : les salariés volontaires qui remplissent différentes conditions d'âge, d'ancienneté et de cotisations peuvent voir leur emploi à temps complet transformé en emploi à mi-temps effectif (50 %) ou progressif (de 80 à 20 %). Le temps de travail ainsi libéré donne lieu à une indemnisation spécifique. Cette formule permet au salarié concerné de **réduire de façon progressive et volontaire son activité professionnelle** et à l'employeur de renouveler ses effectifs, puisque des **embauches compensatrices** sont obligatoires.

❖ **compte épargne temps** : instauré par l'accord de branche sur l'aménagement et la réduction du temps de travail pour les salariés ayant au moins un an d'ancienneté, il permet **d'accumuler des droits à congé rémunéré** (RTT, 5^{ème} semaine CPA ... limitée à 10 jours pour les moins de 50 ans). Ce capital temps peut être utilisé pour financer une cessation anticipée d'activité professionnelle, un CPE, un congé sabbatique ... sous certaines contraintes de temps et de durée.

Les salariés souhaitant bénéficier de ces mesures doivent en faire la demande auprès du service des Ressources Humaines.