



Mars 2005

Madame, Monsieur,

L'affaire douloureuse que l'association vient de vivre prend fin. Elle fait désormais partie de notre Histoire et nous devons maintenant penser à « comment vivre avec ». Notre soutien à l'équipe des Palmiers doit contribuer à ce qu'elle sorte renforcée de cette épreuve, elle qui a su trouver l'énergie nécessaire pour continuer, malgré tout. Nous devons regagner la confiance des familles et envisager de nous reconstruire suite aux événements douloureux qui ont bouleversé notre fonctionnement.

Pour cela, et afin que de tels faits ne se reproduisent pas, il nous faut continuer de travailler sur la prévention de la maltraitance et, au delà, sur les notions de bientraitance afin d'offrir aux Personnes Handicapées Mentales un cadre de vie le plus épanouissant possible. Les différentes sessions de formation animées par une psychologue externe spécialiste de ces problématiques, ainsi que la « procédure de prévention des risques de maltraitance et d'abus sexuels » constituent des supports efficaces de réflexion et d'action. Ils doivent contribuer à ce que chacun d'entre nous participe activement à protéger les personnes handicapées accueillies tout en favorisant l'expression de leurs droits.

Ces actions vont dans le sens de la loi du 2 Janvier 2002 et de son corollaire, voté le 11 Février dernier, « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des Personnes Handicapées ». Cette nouvelle loi vise à améliorer les droits des personnes handicapées par la mise en place de mesures adaptées qui incluent l'accompagnement par les établissements et services sociaux et médico-sociaux dans le droit à compensation, même si elles ne répondent pas à toutes les attentes des personnes handicapées mentales.

L'accord de branche sur la formation professionnelle tout au long de la vie a été signé par l'ensemble des partenaires, en application de la loi du 4 Mai 2004. Souhaitons qu'il permette à la branche sanitaire, sociale et médico-sociale de structurer de manière cohérente la politique générale de formation de ces prochaines années, pour en faire un outil véritablement au service de la professionnalisation. De « permanente » la formation devient ainsi « tout au long de la vie » et met au cœur de ses préoccupations non plus la formation en soi, mais l'acquisition de la compétence du point de vue du poste de travail et de l'emploi, à charge pour le salarié et l'entreprise d'en faire un outil au service d'un parcours professionnalisant. Cette orientation constitue un appui important pour la gestion des Ressources Humaines qui doit permettre à chaque salarié qui le souhaite de construire son projet professionnel.

Il semblerait, enfin, que notre projet de déménagement Glycines/Bambous à la Valentine aboutisse puisque l'association doit signer l'acte de vente définitif début Avril.

Marc VIGOUROUX

## LES PROJETS DE DEVELOPPEMENT ...

◆ **Trois projets novateurs correspondant à l'émergence de nouveaux besoins ont reçu un avis favorable du CROSSM en Mars 2005 : 2 SAMSAH (Services d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés concernant 60 personnes lourdement handicapées) 1 CAT « Hors les murs » (insertion spécifique de 30 TH)**

Pour les populations relevant d'une MAS ou d'un foyer de vie, il s'agit de mettre en œuvre **de nouvelles modalités de prise en charge à domicile** et, en partenariat avec des relais et services extérieurs, **des prises en charge de proximité**. La Chrysalide-Marseille propose aujourd'hui un nouveau champ d'action tourné vers **l'accompagnement de la personne handicapée mentale, en dehors des murs institutionnels**. Pour les travailleurs handicapés, nous souhaitons mettre en place des **dispositifs d'intégration qui soient reconnus dans un fonctionnement spécifique, mais aussi l'idée d'un décloisonnement des CAT**.

L'intervention à domicile et l'activité en entreprise ordinaire comportant un véritable engagement bilatéral constituent **des modes d'accompagnement nouveaux et spécifiques visant une meilleure qualité de vie des personnes handicapées**. Ils constitueront de nouveaux services pour lesquels de nouvelles compétences doivent être développées. **Ces projets permettront donc d'élargir le champ des projets professionnels des salariés de La Chrysalide-Marseille**.

◆ **Les travaux avancent rapidement sur les chantiers actuels du FAM « Les Eglantines » et de l'extension du foyer « Les Acacias » à Gardanne. La fin des travaux est prévue dans le courant de l'été 2005, et nous espérons pouvoir accueillir les premiers résidents en Septembre 2005.**

## L'ACTUALITE JURIDIQUE ...

◆ **Les mesures prévues par la loi du 4 Mai 2004 sur la formation professionnelle sont désormais précisées par l'accord de branche signé le 27 Janvier dernier.** Les principales mesures prévues sont les suivantes :

— le contrat de professionnalisation : remplace les contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation. Il s'adresse à des jeunes de moins de 26 ans et aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, en vue d'acquies un titre ou un diplôme afin de favoriser leur insertion ou leur réinsertion professionnelle.

— la période de professionnalisation : vise à favoriser le maintien dans l'emploi de salariés fragilisés dans leur parcours professionnel en raison d'une qualification pouvant devenir insuffisante. Cette période s'adresse à certains salariés en CDI et leur permet de bénéficier d'une formation professionnelle qualifiante et reconnue.

— le droit individuel à la formation : doit permettre aux salariés de disposer d'un capital de 20 heures par an cumulables sur 6 années pour demander la prise en charge des actions de son choix. L'employeur informe les salariés de leur droit au DIF une fois par an.

La loi tend à accentuer un mouvement largement engagé qui fait porter à chacun d'entre nous la responsabilité de son avenir professionnel et devrait permettre de réduire les inégalités d'accès à la formation.

## LA VIE QUOTIDIENNE ...

◆ **Les différents outils issus de la loi de rénovation sociale et médico-sociale (Loi 2002-2), Livret d'accueil, Règlement de fonctionnement, Charte et Contrat de séjour, sont actuellement élaborés par un groupe de travail pluri-disciplinaire interne à La Chrysalide-Marseille.**

Ces outils visent à garantir l'exercice effectif des droits et libertés individuels des personnes accueillies et notamment à prévenir tout risque de maltraitance (Art 311-4 de la loi 2002-2). Le **Règlement de Fonctionnement** fixe les droits de la personne accueillie et les devoirs nécessaires au respect des règles de vie collective. Il est annexé au **Livret d'Accueil** qui présente l'institution et son fonctionnement afin de faciliter l'intégration de la personne. Ces outils sont accompagnés d'une copie de la **Charte des droits et libertés de la personne accueillie**. Par ailleurs, un **Contrat de Séjour** définissant les objectifs et la nature de la prise en charge et détaillant la liste et la nature des prestations devra être établi pour chaque personne accueillie.

Un Livret d'Accueil propre à chaque établissement est en cours de réalisation et un modèle de Règlement de Fonctionnement par filière a été adopté par le Comité de pilotage. L'ensemble de ces documents a été soumis aux membres élus du conseil à la vie sociale et aux instances représentatives du personnel qui doivent donner leur avis et proposer d'éventuelles corrections. Il sera ensuite remis au Conseil d'Administration pour être définitivement adopté. Leur diffusion dans les établissements et services est prévue pour le courant du mois de mai. Ces documents devront alors être remis aux personnes accueillies ainsi qu'aux responsables légaux.

**Nous vous attendons nombreux à l'Assemblée Générale 2005**

**Samedi 28 Mai de 9 heures 30 à midi**

**au CMCI - 2, Rue Henri Barbusse - 13001 MARSEILLE**