



Mars 2009

Evaluation interne : notre démarche participative, éthique et déontologique

Madame, Monsieur,

La mise en place de l'évaluation interne des établissements et services sociaux et médico-sociaux constitue l'une des priorités de la loi 2002-2 rénovant l'action sociale et médico-sociale. Cette démarche, qui représente un projet essentiel pour l'association en 2009, est engagée de manière effective et participative sur l'ensemble des établissements depuis plusieurs semaines, avec l'accompagnement d'un consultant d'expérience et selon les recommandations de l'ANESM (Agence Nationale de l'Évaluation et de la Qualité des Établissements et Services Sociaux et Médico-Sociaux). L'objectif ultime de l'évaluation interne concerne bien sûr la réussite de l'évaluation externe. Pourtant, cette démarche revêt un intérêt autrement plus ambitieux : fédérer l'ensemble des partenaires autour de la construction, en commun, d'un référentiel de bonnes pratiques propre à l'association. Cette démarche, participative, éthique et déontologique permet tout à la fois de mettre en valeur les pratiques en prenant la distance nécessaire par rapport au quotidien, de mettre à plat les pratiques afin de formaliser les outils et les procédures et, bien sûr, d'échanger librement en équipe inter-établissement lors des réunions de travail organisées sur les divers établissements de l'association dans cet objectif. Tous les professionnels sont concernés par cette démarche active, et l'implication de chacun est la condition essentielle de sa réussite. L'évaluation repose en effet sur le croisement des perspectives, intégrant l'ensemble des acteurs concernés : professionnels, usagers, entourage, bénévoles ... elle est un exercice de la citoyenneté au sein des établissements et services.

L'implication de tous les professionnels est d'autant plus nécessaire que l'incertitude économique ambiante, essentiellement liée à un contexte international chamboulé, favorise la perte de repères et tend à fragiliser les conditions de vie de tous. C'est ainsi que l'évolution du pouvoir d'achat est préoccupante. Les employeurs du secteur médico-social ont une marge de manoeuvre très limitée dans ce domaine mais LA CHRYSALIDE MARSEILLE a pourtant décidé de mettre en place à partir du 1^{er} Avril 2009 une mutuelle d'entreprise collective, obligatoire et responsable, par décision unilatérale de l'employeur en date du 9 mars dernier. La participation de l'employeur est de 50 %, celle du CE de 10 %. En effet, la protection de la santé des salariés est une priorité associative, conformément au CPOM. Tous les professionnels sont concernés par la mutuelle d'entreprise, quelque soit leur type de contrat de travail, mais les salariés faisant déjà partie de l'effectif au 01/04/2009 ont la possibilité de ne pas être affiliés. Les conditions négociées avec PRADO MUTUELLE sont extrêmement attractives et sont décrites dans un dossier complet adressé au domicile de chaque salarié. Le gain de pouvoir d'achat représente environ 7 % du salaire moyen perçu par les professionnels de l'association en 2008. Cette nouvelle mesure contribuera, nous l'espérons, à l'amélioration de la qualité de vie de chacun.

Très cordialement.

Marc VIGOUROUX

LES ACTIONS DE COMMUNICATION ...

L'exposition de peinture des travailleurs handicapés en décembre dernier à la D.D.A.S.S, avait suscité un vif intérêt de la part de tous. Le Directeur Départemental avait souhaité exposer les toiles au sein même de son service. L'originalité et la véritable qualité artistique des oeuvres avaient suscité un réel engouement. Nous aurons à nouveau le plaisir de découvrir les réalisations artistiques des travailleurs des ESAT, des Ormeaux, des Glycines et des Lierres exposés au Château de Bouc Bel Air du 2 au 5 avril 2009 et lors du vernissage, le vendredi 3 avril 2009 à 18h. Cet évènement constitue une récompense méritée et un beau témoignage d'encouragement et de solidarité envers les travailleurs handicapés. L'activité arts plastiques des établissements permet ainsi de développer les talents et de laisser libre court à l'expression artistique de chacun.

LE POINT DES PROJETS DE DEVELOPPEMENT ...

Le Foyer « Gai Soleil II » de Tallard, ouvrira ses portes le lundi 6 avril 2009, suite à la visite de conformité du 27 mars dernier. 11 Travailleurs Handicapés seront accueillis dans les nouveaux locaux. La visite de conformité du FAM « Les Tilleuls » a permis de débiter les admissions le 9 mars. Celles-ci s'échelonnent pour les 13 nouveaux résidents prévus. Ces moments sont toujours très intenses pour les équipes qui s'impliquent tout particulièrement dans cette étape.

5 nouveaux projets seront déposés au CROSMS du 10 avril prochain. Tout d'abord sur le site de Montolivet où la réduction de la capacité du foyer « Les Mûriers » et la création d'un nouveau F.A.M. pour 30 personnes handicapées âgées permettront de répondre à l'avancée en âge des travailleurs handicapés souhaitant prendre une retraite bien méritée. Ensuite, sur le terrain de Mélizan, où un foyer d'hébergement de 35 places sera destiné aux Travailleurs Handicapés de l'ESAT « Les Glycines » et sur lequel un FAM de 30 places sera également créé. Enfin, le devenir des enfants autistes et polyhandicapés accueillis dans nos établissements préoccupe tout particulièrement l'association, c'est pourquoi une MAS de 40 places sera créée pour les accueillir.

L'externat de la MAS du Pigeonnier, tant attendu, a ouvert ses portes le lundi 16 février 2009. 8 nouveaux résidents, tous jeunes adultes, apportent désormais leur dynamisme et leur tonus à la structure. En effet, ils sont très demandeurs d'activités nouvelles et stimulantes. Après un premier temps de découverte mutuelle, chacun semble avoir pris ses marques et s'intégrer harmonieusement.

Le pôle travail adapté qui regroupe les ESAT et EA des Bouches du Rhône, a été mis en place en plusieurs étapes. Les premières étapes de ce projet concernaient les dimensions managériales et commerciales et ont été mises en œuvre fin 2008 et début 2009. La dernière étape concernait la centralisation des fonctions administratives RH et paie TH sur le site des Glycines. C'est désormais chose faite puisque la nouvelle équipe vient de sortir la paie de Mars (800 paies) avec l'appui du service DRH du siège. C'est une première expérience très réussie. Bravo aux équipes !

LA VIE QUOTIDIENNE...

L'EAP : en parler, se former, le réaliser... L'association doit vous permettre d'entretenir et de développer vos compétences tout au long de votre vie professionnelle, en adéquation avec les besoins du terrain. Certains d'entre vous attendent avec impatience leur prochain EAP dont la réalisation sera facilitée par la mise en œuvre d'ASSO GPEC dans les sites pilotes. Les premiers entretiens pourront alors être réalisés à partir du nouveau support mis au point. Bien entendu, les formations EAP continuent tout comme la mise en œuvre des EAP tout au long de l'année.

Le DIF en pratique... Ce nouveau droit a pour objectif de vous permettre de réaliser une formation parmi des actions définies comme prioritaires par la branche. Le DIF devient au fil du temps, un outil pour la réalisation de votre projet professionnel et le développement de vos compétences. Un catalogue DIF est d'ailleurs en cours de réalisation.

*Les correspondants RH des établissements et le service DRH du siège
sont à votre disposition pour toute demande d'information complémentaire*