



Siège associatif et Direction générale

Rapport moral du Président

...

Exercice 2008

...

Rapport moral du Président

Parmi les multiples actions menées ces douze derniers mois, sept faits majeurs me semblent avoir marqué notre association depuis notre assemblée générale de juin 2008 :

1/ La dénonciation de l'accord d'entreprise sur le temps de travail

Je comprends que la décision du conseil d'administration de dénoncer l'accord d'entreprise, signé en janvier 2007, agréé en juillet 2007 et qui venait de faire l'objet d'un avenant sur les modes de réalisation horaire a pu jeter le trouble au sein du personnel.

Cette décision, qui a pu apparaître abrupte, n'a pas été prise à la légère et résulte en réalité d'une analyse des faits qui démontrait les vicissitudes du précédent accord :

- la gestion délicate au sein d'une même association de durées du travail différentes selon les fonctions exercées ;
- le maintien d'un niveau élevé du taux d'absentéisme et le désengagement de certains personnels ;
- mais aussi et surtout la dispersion nécessairement induite de l'accompagnement des personnes que nous accueillons du fait d'une durée de travail moindre, dispersion qui conduit à une moindre qualité de cet accompagnement. Cette difficulté, qui pouvait être simplement subodorée, a été très clairement mise en lumière lors des négociations difficiles sur les modes de réalisation horaire, les directeurs d'établissement pointant à cette occasion des dysfonctionnements préjudiciables à la qualité de l'accueil.

Les organisations syndicales ne partageant pas ce point de vue, l'accord a été dénoncé de manière unilatérale. Compte-tenu de la réglementation sociale, les personnels en place conserveront en tout état de cause le bénéfice de l'ancien accord, mais auront la possibilité, s'ils souhaitent accroître leur revenu d'une heure supplémentaire, d'opter pour un temps de travail de 35 h.

Le bureau de l'association n'a toutefois pas voulu en rester là et a missionné le cabinet Bernard Brunhes pour accompagner l'association dans la conduite du changement et refonder nos relations sociales notamment par la finalisation au CESAP de la fonction « ressources humaines » et la mise en place de la GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et compétences).

2/ L'installation de la fonction RH et l'intervention de Bernard Brunhes Consultants

L'intervention de ce cabinet ne s'est pas limitée aux relations sociales (cf. ci-dessous), mais pour ce qui concerne ce chapitre on pourra noter comme préconisations : une meilleure articulation entre les échelons locaux et centraux quant à la négociation annuelle avec les organisations syndicales ; une redéfinition des périmètres et modalités de concertation et négociation avec les instances représentatives du personnel ; un accent mis sur la GPEC, le parcours professionnel, la formation et les questions liés aux conditions de travail et la pénibilité ; un examen attentif d'éléments extra-salariaux comme le montant des tickets restaurant ou l'introduction au CESAP d'une complémentaire santé de groupe pour tout salarié ou les indemnités kilométriques (non revalorisées depuis dix ans).

La configuration d'une véritable politique des ressources humaines, sous la conduite éclairée de notre nouvelle directrice des ressources humaines, doit nous permettre de progresser considérablement dans ce domaine.

3/ Le déménagement du siège

Il était devenu inévitable avec le renforcement de celui-ci compte-tenu de ses missions induites par le CPOM. Les locaux trouvés ont le triple avantage de permettre le regroupement du siège et de CESAP Formation, de permettre à CESAP Formation de rester à Paris intra-muros, ce qui est essentiel pour ses activités, et enfin d'offrir au CESAP une visibilité sur l'extérieur, puisque les locaux comprendront une devanture sur rue. L'organisation des nouveaux locaux a donné lieu à une large concertation avec le personnel des deux services.

4/ La vente de l'immeuble de Courbevoie

Après appel d'offres qui a donné lieu à de nombreuses hypothèses de travail, dont la démolition et la réalisation d'un immeuble neuf, solution rejetée par le maire de Courbevoie, une promesse de vente a pu être signée avec un promoteur, permettant de se dégager définitivement de cette opération. L'installation sur site d'un établissement médico-social s'est avérée en définitive beaucoup trop problématique compte-tenu de la configuration de l'immeuble et des nouvelles législations relatives à l'accessibilité et à la consommation énergétique. Au total, l'opération, qui aurait été très déficitaire si nous n'avions pas obtenu gain de cause en justice, et dont on avait pu espérer un moment qu'elle serait bénéficiaire sera, compte-tenu de la situation de l'immeuble et du marché immobilier, neutre pour les fonds propres de l'association.

5/ La publication du décret du 20 mars 2009

La modestie n'est pas de mise : le CESAP a été à l'origine de la disposition législative introduite dans la loi de février 2005 conduisant les pouvoirs publics à déterminer par décret les conditions d'accueils des adultes handicapés dépourvus d'autonomie. L'idée était de parvenir à l'équivalent, pour les adultes, de l'annexe 24 ter pour les enfants. Il est vrai que le résultat n'est pas à la hauteur des espoirs que l'on pouvait fonder, mais ce décret, qui a eu quelques difficultés à voir le jour, constitue un point d'appui juridique qui doit permettre de renforcer la professionnalisation et la diversification des équipes intervenant en maison d'accueil spécialisée, équipes dont chacun reconnaît l'insuffisance actuelle en terme de ratio du personnel.

6/ La définition d'orientations stratégiques

C'est l'autre versant de la mission d'appui de Bernard Brunhes Consultants. Il est trop tôt pour en circonscrire le contour, ces orientations devant être validées par l'assemblée générale, mais c'est un projet qui a mobilisé l'ensemble des acteurs, direction générale, directeurs, équipes locales. Un document est en cours de finalisation et sera soumis à une assemblée générale en octobre 2009.

7/ Le plan d'amélioration de la qualité et l'autoévaluation des établissements et services

L'autoévaluation des établissements et services est, à quelques établissements et services près, terminée. Ces exercices ne sont pas vains. Ils permettent de faire la photographie la plus exacte possible de nos forces et de nos faiblesses et par là même d'améliorer la qualité de nos interventions avec un personnel dont je tiens à nouveau à souligner l'implication très forte au service des personnes polyhandicapées. Je forme ainsi le vœu que nous trouvions un juste équilibre dans la définition de notre politique sociale au service de notre mission qui transcende nos objectifs particuliers.

...

On ne saurait conclure le bilan de l'année écoulée sans évoquer les perspectives de la création des agences régionales de santé (ARS) et la disparition des DDASS.

C'est un saut vers l'inconnu qui s'annonce pour l'ensemble du secteur. S'agissant de notre association, nos relations avec les DDASS se sont dans l'ensemble considérablement améliorées depuis la signature du CPOM. Les DDASS, sous la conduite de la DGAS et de la DRASSIF étaient devenues des interlocuteurs attentifs à la mise en œuvre intelligente de cette mécanique compliquée que constitue le CPOM pluri-départemental et même pluri-régional. Dans la mesure où ces interlocuteurs seront intégrés dans les ARS, il n'y a pas lieu de s'inquiéter outre mesure, le contrat pluriannuel devant par ailleurs juridiquement nous protéger de toute velléité de remise en cause de nos moyens.

Il n'empêche qu'il conviendra d'être particulièrement attentif aux conditions d'intégration du secteur médico-social au sein de ces agences et de veiller à ce que les dimensions éducatives et sociales de tout projet d'établissement médico-social ne soient pas « oubliées » au profit de la seule dimension sanitaire, cœur de métier des ARS. En revanche, pour le CESAP et ses usagers, on peut positivement en attendre une meilleure prise en compte des soins des personnes polyhandicapées que nous accompagnons.

André Schilte
Président

...