



Siège associatif et Direction générale

# Rapport moral du Président

...

## Exercice 2009

...

---

## Rapport moral du Président

Parmi les multiples actions menées ces douze derniers mois, huit points me paraissent avoir marqué notre association depuis notre dernière assemblée générale :

### 1/ La signature d'un accord d'entreprise sur un temps de travail à 35 h

Je rappelle que nous avons dénoncé unilatéralement en 2008 le précédent accord d'entreprise sur la durée du travail et que nous l'avons fait dans le souci majeur de rendre un meilleur service aux personnes polyhandicapées que nous accueillons. Le constat avait été fait que le temps de travail fixé à 32 heures aboutissait à une dispersion excessive de l'accompagnement auprès des résidents, dispersion qui était préjudiciable à la qualité de l'accueil.

Une négociation a été engagée pour signer un nouvel accord. Pas moins de neuf réunions avec la participation du secrétaire général de l'association ont été tenues avec les représentants des organisations syndicales. Dans les grandes lignes, cet accord prévoit un temps de travail de 35 heures pour tous les nouveaux salariés et la possibilité, pour ceux en poste actuellement à 32 heures, d'opter dans un délai déterminé pour un temps de travail de 35 heures, en conservant un avantage individuel acquis égal au différentiel de rémunération provenant du précédent accord d'entreprise. Il est clair que cet accord repose sur un pari. Dès lors que les pouvoirs publics ne donneront leur agrément que si cet accord s'effectue à budget constant, notre masse salariale devra être contenue alors même que nous n'avons pas la maîtrise du nombre de salariés qui choisiront de passer à 35 heures. Cela générera certes du temps de travail supplémentaire auprès des personnes polyhandicapées mais aussi une masse salariale majorée. Afin de gérer au mieux cette situation, il est prévu que le délai d'option soit relativement rapide et que la prise d'effet soit le 1<sup>er</sup> janvier 2011, permettant ainsi aux établissements et services d'ajuster leurs recrutements et leur organisation interne en fonction de la nouvelle donne des effectifs passés à 35 heures. Je précise enfin que cet accord s'est doublé d'un accord sur les modes de réalisations horaires. Je me réjouis ainsi qu'au final, après cette longue négociation, nous ayons pu repartir sur des bases contractuelles et non pas unilatérales. Reste cependant à obtenir l'agrément des pouvoirs publics.

### 2/ Les avancées en terme de gestion des ressources humaines

A la suite de l'accord-cadre signé le 16 juin 2008 en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, plusieurs travaux d'envergure ont été menés en 2009 au sein d'un groupe de travail animé par notre nouvelle Directrice des ressources humaines et comportant des représentants des organisations syndicales, du CCE, des comités d'établissements locaux: *création des fiches métiers des professionnels du CESAP, support d'entretien professionnel, prévention des risques professionnels*. Ce dernier thème a été co-piloté par le directeur général adjoint et a associé des représentants des CHSCT et plusieurs directeurs. Enfin un accord sur l'emploi des seniors a pu être finalisé à temps et comporte des thèmes tout à fait opérationnels tels la prévention de la pénibilité, l'aménagement des fins de carrière ou la transmission des savoirs et des compétences.

Sur un autre plan, l'introduction du logiciel OCTIME de gestion des réalisations horaires a été l'occasion, en relation avec les représentants du personnel, de se doter d'un outil performant et de revisiter l'ensemble des pratiques dans ce domaine.

---

### 3/ La définition d'orientations stratégiques

Je développerai guère ce point qui a fait l'objet d'une présentation lors de notre dernière assemblée générale. L'énoncé des différents chapitres retenus - *le CESAP et ses missions ; coopération et partenariat ; connaissance des personnes polyhandicapées : compréhension des besoins et élaboration des réponses ; fonctionnement interne ; CESAP formation ; information et communication* - suffit je pense à établir l'ambition qui est la nôtre de se projeter dans l'avenir et d'évoluer tout en restant fidèle au socle que constitue notre projet associatif. Je salue ici le travail considérable qui a été mené à cette fin par la direction générale et l'ensemble des directeurs d'établissements et services.

### 4/ Les travaux du CÉRÉ

Créé il y a maintenant trois ans, le Comité d'Etude, Recherches et Evaluation (CÉRÉ a su, avec le temps s'allier avec d'autres partenaires réunis autour de l'intérêt partagé à promouvoir les études et recherches sur le polyhandicap. Les nombreuses réflexions partagées ont débouché, entre autres, sur deux points :

- l'élaboration et la publication, en coproduction avec l'association HANDAS d'un outil d'évaluation des compétences cognitives de l'enfant polyhandicapé ;
- le dépôt, en 2010, d'un projet de recherche sur la qualité de vie des personnes polyhandicapées, ambitieux projet dont nous espérons qu'il trouvera son financement.

### 5/ Le déménagement du siège et de CESAP Formation – Documentation - Ressources

C'est sans doute le trait le plus marquant du nouveau départ donné à notre association. Nous avons quitté des locaux dits bourgeois et sans doute mieux desservis pour emménager au sein de locaux fonctionnels, ouverts sur le monde extérieur, permettant l'identification de notre association. Les services du Siège de l'association et de CESAP Formation se trouvent maintenant dotés de locaux à la hauteur de l'activité déployée et à même d'accueillir dignement les visiteurs. Enfin, ce regroupement permet à l'évidence des synergies entre les deux services.

### 6/ La création de pôles départementaux

Il s'agit d'un axe fort retenu dans les orientations stratégiques et d'ores et déjà mis en place dans quatre départements. La dynamique générale impulsée par les pôles et la mutualisation des moyens qui en résultent ont montré que la voie est prometteuse. Reste à assurer le développement de nos autres structures.

### 7/ La rénovation de nos structures et les extensions

Doivent ici être saluées notamment :

- l'ouverture de notre externat à la MAS de Thiais ;
- la fin prochaine des travaux de réhabilitation complète de la MAS de Saint-Roman ;
- l'extension importante en cours de l'établissement La Loupière de Meaux sous l'œil vigilant de notre directrice ;
- les négociations en cours pour l'extension du CAMSP des Hauts de Seine, de l'EME La Colline à Paris, de l'établissement les Heures Claires dans les Yvelines ;
- la perspective bien avancée maintenant de relocalisation de l'établissement La Montagne à Clermont de l'Oise.

---

8 / Je pourrais citer pêle-mêle parmi les chantiers en cours qui avancent bien : les contacts avec l'Education Nationale afin que des enseignants, dans les années à venir puissent intervenir au sein de nos structures ; la centralisation de la paye ; le contrôle de gestion ; la mise en œuvre aboutie dans la quasi-totalité des cas de la première évaluation interne des établissements ayant débouché sur la définition de plans d'amélioration de la qualité et devant se poursuivre cette fois par une évaluation externe. Ce dernier point sera à mener avec qualité et vigilance car il conditionne le renouvellement à venir de l'agrément de nos établissements et services.

Au total, je crois que l'on peut dire que l'association est en ordre de marche au moment de la création des agences régionales de santé permettant de nouer, je l'espère des relations confiantes au niveau régional sans perdre le contact essentiel avec leurs délégations territoriales.

Les deux premiers thèmes que j'ai abordés me permettent de penser que le trouble jeté par la dénonciation de notre précédent accord d'entreprise a été surmonté et que nous sommes résolument inscrits dans le dialogue social. Cela me permet de remercier ici, au nom de l'association, l'action de l'ensemble de nos équipes au siège comme celles de nos différentes structures. Une récente visite à La Colline m'a démontré que l'imagination des équipes est toujours aussi développée pour apporter un soutien de qualité aux enfants comme j'en suis sûr également aux adultes polyhandicapés.

André Schilte  
Président

...