

➤ Résultats de l'enquête sur les risques psychosociaux

Soucieuse de préserver l'état de santé physique et moral de ses salariés, l'association a engagé en 2010 une démarche de prévention des risques psychosociaux liés au travail (organisation et contenu du travail, relations interpersonnelles et/ou hiérarchiques...). Rejoignant une préoccupation exprimée par les représentants du personnel, elle a confié la réalisation d'un premier état des lieux à deux doctorantes de l'Université de Toulouse-le-Mirail.

Réalisé par questionnaires anonymes et entretiens directs, la confidentialité des réponses individuelles a été totalement garantie. La restitution des résultats a eu lieu le 4 mars 2011 devant les représentants des 4 Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) et des équipes de direction des établissements et services.

Les notions de stress, de fatigue professionnelle, de violences externes et internes, de harcèlement ainsi que les outils de leur mesure ont été précisément définis et expliqués. 120 personnes ont participé à l'étude, soit 40 % de l'effectif salarié. C'est une réelle satisfaction et une base de réflexion représentative. Les salariés se sont vraiment emparés du sujet.

Globalement, plus de 80 % de nos collègues se sentent satisfaits voire très satisfaits dans leur travail. Toutefois, à des degrés divers des difficultés existent. Étonnamment, violences, états de stress et de harcèlement apparaissent principalement entre collègues. Plus classiquement, usagers, familles et hiérarchie sont les autres catégories génératrices de situations difficiles.

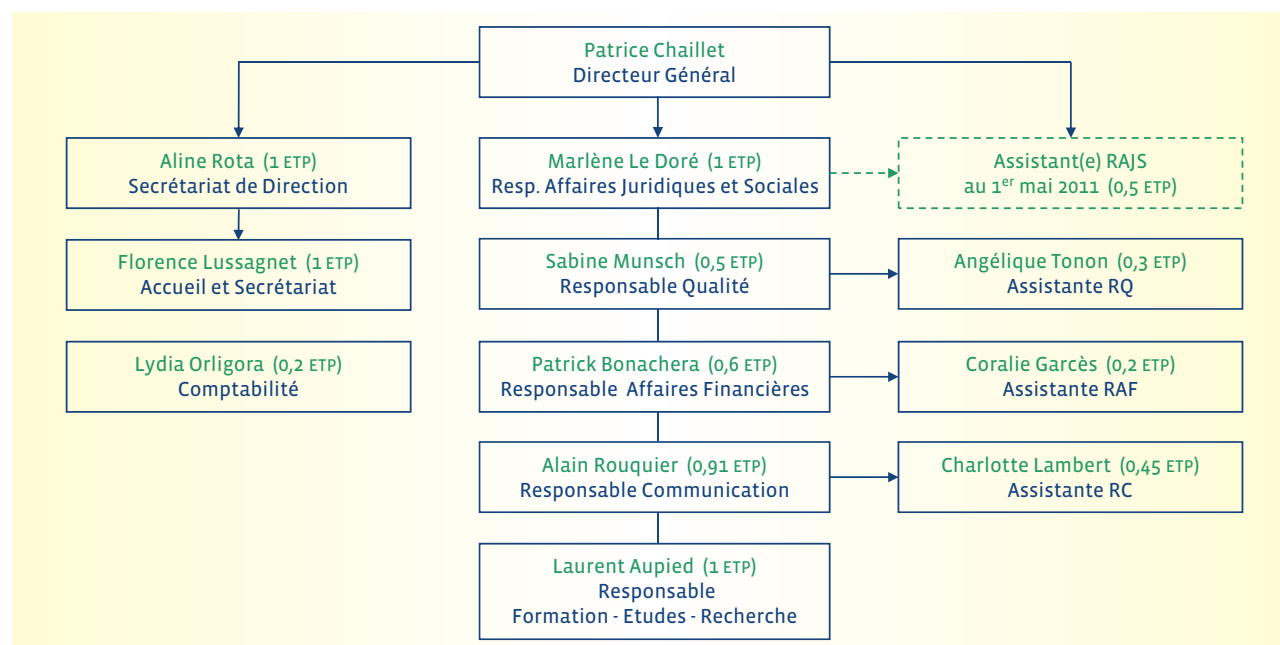
Quelques personnes peuvent statistiquement se trouver en situation de risque important. Il manque au niveau associatif un espace de régulation et de réparation des états liés aux risques psychosociaux. A l'issue de la réunion, les participants ont décidé de :

- Construire dans les 4 CHSCT le dossier unique des risques en intégrant des items spécifiques à ces questions ;
- Réunir les 4 CHSCT tous ensemble une fois par an pour mesurer les progrès ;
- Développer un espace ressources dédié qui traitera confidentiellement chaque situation repérée au cas par cas ;
- Améliorer la communication interne sur ce thème ;
- Se rapprocher de l'Université pour mener une étude sur le rapport au temps, celui qui file sans cesse et nous manque alors que nous voudrions faire plus et mieux.

Un programme déjà bien chargé et ambitieux auquel je souscris pleinement. Patrice Chaillet



➤ Les services du Siège Social pour les établissements de l'APAJH du Tarn



En mouvement

LA LETTRE DU DIRECTEUR GÉNÉRAL AUX SALARIÉS

MARS AVRIL
2011

APAJH
DU TARN
N°4

➤ Edito

Pour une APAJH rassemblée dans le Tarn : c'est parti !

Le processus de remise en gestion départementale des établissements actuellement gérés par la Fédération des APAJH dans le Tarn est (enfin !) réenclenché.

A l'invitation du Président fédéral Jean-Louis GARCIA, une rencontre s'est tenue sur ce sujet à Paris le 5 janvier. Avec nos interlocuteurs fédéraux, nous avons partagé la nécessité d'un travail en confiance, sur la base de valeurs identiques, et constaté de nombreuses convergences dans les approches développées. En particulier le fait qu'à terme il ne doit y avoir qu'un seul gestionnaire APAJH dans le Tarn. D'ores et déjà l'association départementale est reconnue prioritaire pour répondre aux appels à projets sur son territoire.

En suivant, nous avons validé les 3 étapes communément identifiées à savoir :

1. Affirmer au sein des instances bureau et CA des deux partenaires la volonté politique d'aboutir, exprimée clairement par les 2 présidents lors de cette 1ère réunion (cette étape est désormais franchie) ;
2. Afficher la proximité des établissements et services en élaborant rapidement des points de travail en commun, notamment autour des modalités d'accompagnement des personnes en situation de handicap, sans attendre le transfert de gestion ;
3. Travailler le processus pour aller vers ce qui est légitime, en donnant à l'association départementale les moyens de son développement, sans priver la fédération des ressources nécessaires à la satisfaction de son ambition au service des personnes et des projets.

Un calendrier reste à élaborer pour préparer la remise dans les meilleures conditions et des rencontres locales sont à organiser. Cette belle et heureuse perspective nous oblige à démontrer encore plus la qualité de nos prestations et accompagnements. Nous allons nous y employer tout au long de l'année, avec rigueur et passion.

Patrice CHAILLET

➤ Bienvenue à Uvaldo POLVOREDA

Encore trentenaire, il a le même âge que notre association. Le bel âge pour entreprendre et redonner du souffle ! Uvaldo POLVOREDA est le nouveau directeur des établissements castrais gérés par l'association : IME - SSES, FOT et SAMSAH.



Précédemment directeur d'établissements pour adultes et pour enfants au sein de l'APAJH de l'Aude, il sait qu'une tâche complexe mais passionnante l'attend.

D'expérience et de formation, il est convaincu que pour s'inscrire dans la durée il est important de soigner les fondations. Avant même sa prise de fonctions le 2 janvier, il a donc commencé à rencontrer tous les usagers. Il a aussi engagé toutes les concertations nécessaires avec les salariés et les familles pour faire émerger les besoins, interroger les pratiques et les modes d'accompagnement.

Pour répondre aux exigences de la loi de 2002, il a d'ores et déjà affiché comme perspective de faire évoluer les projets d'établissements en lien avec la mise en œuvre effective de la démarche qualité. Le calendrier est connu : cette année pour l'IME et le SSES, l'an prochain pour le FOT.

Dans l'immédiat, très attentif aux ressources humaines, soucieux de clarifier les rôles et périmètres d'intervention de chacun, il travaille à la rédaction des délégations qu'il va accorder aux cadres de direction et veille à ce que toutes les fiches de fonctions et de poste de tous les salariés soient écrites, diffusées et respectées. Un premier chantier d'importance pour un homme déterminé à conjuguer dans la quotidienneté respect des individus et amélioration constante du dispositif au profit des enfants, adolescents et adultes accueillis.

➤ Inscrivez-vous à la Newsletter d'apajh81.org

Les outils de communication externe sont nos premiers outils de communication interne. Depuis la fin d'année dernière, le site de l'APAJH du Tarn dépasse les 1 000 visites par mois et un article est publié chaque semaine.

Pour être alerté par mail de chaque mise à jour du site, inscrivez-vous à la Newsletter en saisissant votre courriel dans le bloc prévu à cet effet.

Recevoir les infos par mail

Inscription à la newsletter

Votre eMail

APAJH DU TARN

CITOYENNETÉ LAÏCITÉ SOLIDARITÉ

additionnons nos différences

Association Pour Adultes et Jeunes Handicapés

CLIQUEZ ICI POUR REVENIR À L'ACCUEIL

L'APAJH du Tarn est un organisme à but non lucratif qui gère des établissements et services pour personnes en situation de handicap, de dépendance ou de difficultés sociales.

L'APAJH sur la Chaîne Parlementaire

LCP ASSEMBLÉE NATIONALE

Le Président de la Fédération des APAJH Jean-Louis Garcia était invité de l'émission « Etat de santé » sur LCP Assemblée nationale en mars 2010. Elle a été enregistrée pour l'occasion à l'IME APAJH « Docteur Le Guilland » de Villejuif (Val-de-

Recevoir les infos par mail

Inscription à la newsletter

Recherche sur le site

OK

Informations utiles

Notre plaque

4 rue Jean d'Alembert
81000 ALBI
Plan d'accès

Tel: 05 63 45 33 62
Fax: 05 63 45 41 04
accueil@apajh81.org

> Sept bonnes raisons pour réaliser un CE unique

Un Comité Central d'Entreprise et quatre Comités d'Établissements sont actuellement reconnus au sein de l'APAJH du Tarn (MAS-CAAD, FOT-SAMSAH, IME-SSESD, EPAS-ESAT-FH-SAVS-SIEGE-UVC). Deux sur quatre existent de manière volontaire, alors que le nombre de salariés requis pour constituer un CE n'est pas atteint. Les prochaines élections professionnelles devant avoir lieu en juin 2011, il est souhaité par l'association qu'une

autre organisation se mette en place pour nous permettre de faire face aux enjeux majeurs provoqués par les changements organisationnels de l'Etat (ARS) et par les défis de croissance et d'harmonisation auxquels nous ne pouvons échapper. Toute évolution génère de l'inquiétude. Il est donc temps de faire le point sur les avantages que procurerait ce système, et de réaffirmer quelques engagements en garantie.

1. Un CE unique est plus fort en droits et plus rapide en actions

Alors que le CCE émet des avis, des propositions mais produit peu de décisions, le CE décide. Actuellement les quatre CE prennent des décisions mais elles ne s'imposent que localement. Un CE unique a beaucoup plus de poids : ses votes ont une réelle portée juridique et s'appliquent dans toute l'association. De plus, ses prérogatives, précisément définies par le code du travail sont bien plus larges que celles du CCE. Le fait de traiter de certaines thématiques en CCE n'empêche pas qu'elles doivent également être traitées avant ou après dans le CE auquel l'établissement concerné est rattaché, d'où perte de temps et d'impact.

Engagement n°1 : les droits et obligations du CE unique seront pleinement respectés. Le calendrier des décisions sera le même pour tous les salariés.

2. Un CE unique signifie égalité en droit des salariés

Le fait d'avoir un CE unique permet une application égalitaire en droit et équitable en fait des décisions, règles et normes juridiques partout, dans tous les établissements. Il en est de même de l'interprétation des accords d'entreprise qui ne pourra plus être différenciée dans le temps et dans l'espace selon l'interprétation des directions.

En outre, les salariés devant être représentés partout de la même manière, avec la même force, il est légitime qu'il y ait une représentation unique au sein d'une même instance. Leur parole sera ainsi mieux portée et mieux entendue.

Engagement n°2 : équité et égalité seront garanties, sous contrôle de la représentation du personnel. Chaque voix de salarié pèsera le même poids.

3. Un CE unique facilite l'expression des salariés et la diffusion des réponses de l'association

Les messages, interpellations ou interrogations adressés par les salariés n'ont plus à passer par le filtre des directions locales ou à être différés dans le temps jusqu'à la prochaine réunion du CCE (seules 2 par an sont obligatoires). Ils sont exprimés mensuellement et directement devant le président ou le directeur général qui ne peuvent les ignorer. Fondée sur l'unicité du discours associatif, la cohérence des informations et réponses apportées aux personnels, dans l'ensemble du périmètre de gestion, facilite la compréhension des enjeux et évolutions du secteur. Cette parole unifiée, porteuse des valeurs et orientations associatives est aussi vecteur du respect dû à chacun dans sa fonction et son intégrité tant personnelle que professionnelle.

Engagement n°3 : tous les personnels disposeront via le CE unique d'un espace de représentation collective efficient et d'une information de qualité sur tous les sujets traités.

4. Un CE unique est connecté à la réalité des établissements

Selon leurs représentants, une des craintes majeures serait pour les personnels la perte de la connaissance fine des situations des salariés et des problématiques d'établissement qu'entraînerait un éloignement du centre de décision. La "proximité" de décision serait préférable. Certes. Mais la proximité sera maintenue...

Le secrétariat du CE - élu du personnel donc - sera chargé d'inscrire à l'ordre du jour des réunions l'ensemble des points concernant directement les établissements que la représentation du personnel voudra voir traités. Les thématiques purement associatives feront l'objet d'un point spécifique.

Les directeurs membres du CE unique répondront directement et pratiquement aux questions posées. Ils apporteront des explications concrètes et cohérentes entre les établissements.

Une autre instance représentative, les Délégués du Personnel, aujourd'hui sous utilisée, restera au niveau de chaque établissement. Leur rôle est important et sera renforcé partout auprès des salariés pour soutenir les demandes du quotidien (récupération, amplitude horaire...).

Au lieu de 13 titulaires et 13 suppléants répartis sur 4 CE et qui peuvent parfois "méconnaître" les problèmes des salariés des autres établissements, le CE unique sera composé de 5 titulaires et de 5 suppléants qui auront vocation à traiter de l'ensemble des questions d'organisation et de gestion.

Charge à eux de prendre la mesure de leur engagement et d'utiliser à bon escient les 20 heures mensuelles qui leur sont allouées pour accomplir leurs tâches, en complémentarité avec les 20 délégués du personnel (titulaires et suppléants) au plus proche du terrain.

Enfin il est possible de veiller à ce que l'ensemble des établissements soient représentés au CE. Il sera de la responsabilité des syndicats de proposer des candidats, au 1er tour des élections professionnelles, issus des différents établissements. Si un second tour s'avère nécessaire, les salariés pourront aussi s'organiser en conséquence.

Engagement n°4 : les questions spécifiques et de proximité relevant des établissements seront abordées avec autant de respect et d'attention que les questions globales ; la qualité et la crédibilité du dialogue social en dépendent.

5. Un CE unique gère les œuvres sociales selon les vœux des salariés

La gestion des œuvres sociales est un sujet "sensible" pour les salariés : y aura-t-il un pot commun ; les œuvres sociales seront-elles réparties par établissement ; par individu ; au prorata des contributions... ? Beaucoup de questions, une seule réponse : toute formule légale est envisageable mais c'est le CE qui en son sein et lors d'un vote choisira le mode de répartition des œuvres sociales et l'utilisation des fonds. Il appartiendra aux membres du futur CE de s'emparer de cette question et de s'organiser.

Engagement n°5 : ni le président de l'association ni le directeur général ne s'opposeront au choix des salariés en matière de gestion des œuvres sociales.

6. Un CE unique optimise le dispositif de formation

Il y aura un seul et unique plan de formation. Mais cela ne veut pas dire qu'il y aura un appauvrissement du dispositif de formation mis à disposition de chaque salarié. Au contraire.

Le plan de formation unique permet, globalement, de maximiser les possibilités de formation des salariés. On peut mutualiser des programmes de formation, optimiser les frais de déplacements, mieux négocier avec UNIFAF, exploiter davantage l'offre de formation AFSL / APAJH, affecter les moyens où ils sont les plus utiles par exemple auprès des salariés à moindre qualification, etc.

Ce sera aux élus du CE de veiller à la meilleure utilisation possible des fonds de la formation. Ils s'appuieront s'ils le souhaitent sur une personne ressource interne, mandatée au niveau associatif, et pourront s'emparer des besoins de formation des salariés, harmoniser les réponses à leur apporter, rechercher des fonds complémentaires. Priorisation et avis seront ensuite exprimés par le vote du CE.

Sur le plan strictement financier, il sera proposé de mutualiser les fonds tout en garantissant que sur la durée de la mandature (4 ans) il y ait une répartition globalement équilibrée entre les établissements. Cette solution garantit une réelle équité entre les salariés et permet également lorsque cela s'avère nécessaire de prioriser certaines formations à l'intérieur d'un établissement, même lorsque celui-ci n'en a pas immédiatement les moyens. C'est aussi cela la solidarité associative que nous revendiquons.

Engagement n°6 : une conception républicaine de l'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle prévaudra au sein du CE de l'APAJH du Tarn.

7. Un CE unique est cohérent avec le CPOM et son budget unique

Ce dernier point est essentiel. Avec le CPOM, les établissements ne peuvent "s'ignorer" financièrement, une mutualisation des budgets étant réalisée. S'ils sont interdépendants financièrement cela signifie également qu'ils ne peuvent s'ignorer dans l'organisation du travail, une très grosse partie des budgets étant consacrée à la masse salariale.

Il est donc fondamental que discussions et décisions aient lieu dans un lieu unique où seront débattues aussi bien des thématiques transversales, touchant plusieurs établissements, que des points précis n'en concernant qu'un.

Engagement n°7 : toute décision prise en CE sera pesée à l'aune de son impact financier sur l'ensemble des établissements.

Plus efficace pour garantir l'expression et les droits de tous les salariés de l'APAJH du Tarn, le CE unique est aujourd'hui un moyen d'accompagner sereinement la transformation de notre secteur, de notre association et de nos métiers. Pour affronter ces évolutions, se battre face à la concurrence du secteur privé marchand, à la remise en cause des conventions collectives, nous devons être forts ensemble.

Avec le respect mutuel que s'accordent ceux qui partagent des valeurs universelles et se reconnaissent les mêmes combats de fond au service de populations en situation de handicap, de perte d'autonomie ou de difficultés sociales et socio-familiales nous devons modifier nos habitudes et représentations mentales. Construire ensemble le dispositif le plus approprié pour demain, un beau défi à relever !