TARMAC ENSEMBLE - N°1

Travailler au sein de TARMAC, c'est participer au rayonnement de son projet associatif

Des services diversifiés reposant sur l'accueil, l'écoute, la veille sociale, le logement, l'hébergement, l'emploi, la formation, l'insertion par l'activité économique

Siège social - 143 route de Coulaines - 72190 Sargé Lès Le Mans / 02.72.16.45.71 / www.tarmac.asso.fr

1 association départementale, 3 pôles d'activités, 130 professionnels
2000 personnes accueillies, 40 bénévoles

MOT DU PRÉSIDENT

Depuis 2014, le Conseil d'Administration a une pleine conscience de la nécessité de partager, échanger, dialoguer et communiquer autour de notre ambition : « vers plus de dignité ». Nous devons faire connaître nos activités, nos préoccupations, nos limites, afin que notre action collective soit visible et lisible pour tous. 2015 fut d'abord consacrée à l'indispensable retour à l'équilibre budgétaire, travail titanesque, actions douloureuses, mais rééquilibrage de notre budget qui nous permet de vivre l'année 2016 avec plus de sérénité.

Cette volonté associative de partager notre raison d'être a été actée par la diffusion d'une nouvelle mouture simplifiée du projet associatif en mai 2014. Puis fin 2015, par la création d'un site internet et d'une plaquette présentant de façon claire nos activités.

Depuis 2016, nous avons enfin une visibilité pour nos partenaires et notre public. Le projet associatif, la plaquette et le site internet qui est alimenté en temps réel, existent. Mais est-ce suffisant ? Nous pensons que non ! Pourquoi ?

Nous vivons une période d'importants changements qui se caractérisent par : l'aggravation du chômage, de la précarité, de la pauvreté et par l'augmentation de l'immigration. L'action de TARMAC est au cœur du cyclone sociétal. Nous luttons quotidiennement contre l'exclusion, nous veillons à ce que les personnes à la rue aient de quoi se vêtir, se nourrir, nous accompagnons vers le logement et vers l'emploi, nous agissons afin que les demandeurs d'asile fuyant la guerre trouvent une place dans notre beau pays…

Cette tâche est rude et épuisante pour tous les acteurs de TARMAC : salariés, bénévoles de proximité, et administrateurs. Mais l'enjeu est exaltant : agir pour que tous aient leur place de citoyens reconnus.

Nos financements d'origine publique sont en mutation : dotation globale, subventions, appel à projets. Ils sont plus aléatoires qu'autrefois. La gouvernance et la dirigeance se battent jour après jour pour démontrer l'efficacité de notre accompagnement auprès des financeurs, répondre à des appels à projets, rechercher de nouveaux financements auprès de fondations, d'entreprises avec une réelle réactivité et combativité.

Elles informent et accompagnent les salariés, contactent les élus, demandent des soutiens divers, développent le partenariat, recherchent des possibilités de mutualisations, communiquent dans les médias, afin d'accomplir notre mission et pérenniser les emplois.

En cohérence avec nos valeurs, notre ligne de conduite est la transparence et le dialogue constructif avec l'ensemble du personnel et tous les acteurs associatifs au profit des personnes accueillies. C'est ensemble, solidairement, que nous réussirons.

L'objectif de *« TARMAC ENSEMBLE »* est de mettre en valeur les actions des uns et des autres, d'expliquer et d'éclairer les positions et engagements associatifs dans un environnement mouvant, de donner du sens à notre action collective, facteur de fierté et de dynamisme au service des plus fragiles.

Ce journal est le nôtre, est le vôtre. Nous vous encourageons à y participer et à partager vos actions. Pour cela, n'hésitez pas à contacter :

Cécile VILLAIN, Assistante de Direction : siege@tarmac.asso.fr

Bonne lecture !

Hilaire BODIN

SOMMAIRE

Mot du président……1
Point d'actualités : les évolutions organisationnelles …….....…...2
Point d'actualités : établissements et services……...….4
La parole à…….6
Les accords collectifs...……...7
À vos agendas…..8
Bienvenue à ……..8
Une question, une réponse ……..8
Observatoire métier……..9
Dossier réglementation….10

Le comité de rédaction :
Monsieur BODIN, Président,
Madame VILLELEGIER, Vice-Présidente,
Monsieur PARIS, Directeur Général et
Madame CAMPAS, Responsable RH

Ces derniers mois ont été riches en événements. Notre actualité est dense tant les sollicitations des pouvoirs publics sont importantes et les besoins des populations précaires toujours à un niveau élevé.

Personne n'oublie que l'association est sortie d'une période de restructuration, il y a à peine 6 mois. Sans nul doute, cette période a été une épreuve collective, qui a marqué les individus et a modifié notre vision du travail.

Une nouvelle organisation du travail a été définie. Elle repose sur le respect des personnes et sur le dialogue social. Nous savons qu'elle reste à parfaire pour permettre à chacun des salariés d'être sécurisé dans ses missions. Le contexte financier contraint nous oblige à être innovant et à réaffirmer nos fondamentaux. L'association TARMAC travaille à la mise en place d'une organisation du travail qui vise le bien-être et l'épanouissement au travail de tous les salariés affirmation peut parfois paraître être un vœu pieux tant les évolutions législatives, politiques impactent nos conditions de travail. Mais, force est de constater que nous sommes engagés à une évolution permanente de nos pratiques professionnelles et une interrogation continue de nos missions.

Répartir les responsabilités

La direction générale a opéré un vaste travail autour des responsabilités, afin de favoriser la confiance de l'ensemble des acteurs pour un investissement et une participation maximum. Pour autant, le pouvoir de décision ne peut être concentré sur une seule personne. Ainsi, une réflexion autour des délégations est à l'œuvre. La fonction de chef de service connaîtra les principales évolutions. Etre chef de service implique de disposer des leviers indispensables pour exercer la fonction. Il s'agit des délégations concernant les volets humains, matériels, financiers et décisionnels. Véritables intermédiaires entre direction et équipes, ils sont en position d'interface dans les organisations, ce qui leur confère un rôle essentiel pour la mise en œuvre des réponses aux besoins des usagers. La direction générale manifeste la volonté de permettre aux chefs de service de prendre les responsabilités nécessaires pour faire fonctionner un dispositif au quotidien et avec réactivité.

Une fois ce travail finalisé, un document de synthèse sera communiqué à tous les professionnels de TARMAC pour comprendre le processus de décision au sein de l'organisation.

Favoriser l'autonomie et la prise d'initiatives

En parallèle, un travail de définition des fiches de poste est réalisé pour et avec tous les professionnels. L'entretien professionnel, espace d'échanges avec son responsable, doit permettre un dialogue ouvert sur son travail. Plutôt que d'imaginer une structuration du travail qui demanderait aux professionnels d'exécuter une tâche, nous souhaitons engager une dynamique visant l'implication de tous dans une organisation caractérisée par des interactions humaines multiples. Nous visons la motivation et l'autonomie. Il est important que chacun puisse s'impliquer et être force de proposition pour l'avenir de son dispositif / de l'association, et par conséquent participer à l'évolution de ses conditions de travail.

Le management induit doit favoriser la participation et la coopération de tous les professionnels. La circulation de l'information doit se faire de manière transversale.

Réduire les risques professionnels et accompagner l'évolution des pratiques professionnelles

Même si nous restons vigilants, des risques professionnels inhérents à la nature de notre activité et à notre organisation du travail sont existants. Un dialogue continu piloté quotidiennement par les cadres de proximité doit permettre de mener une politique de réduction de ces risques professionnels. De plus et pour rappel, le directeur général, les directeurs de pôle et la responsable ressources humaines peuvent être sollicités. Par ailleurs, les instances représentatives du personnel sont invitées régulièrement à échanger avec la direction et exercent des alertes lorsqu'elles le jugent nécessaire (réunion bimestrielle direction / syndicats, réunion mensuelle DP, réunion trimestrielle CHSCT, réunion bimestrielle CE). Ces temps de négociation et d'échanges sont enrichis d'une présence régulière sur sites de la direction et permettent la construction collégiale de TARMAC.

Nous constatons que le taux d'absentéisme est de 7.94 % en 2015 (contre 8.47 % en 2014). C'est un des indicateurs du climat social de l'association.

Une démarche globale de mise à jour des documents uniques d'évaluation des risques professionnels (DUERP) est en cours en 2016 : elle tendra à évaluer les risques, à les prioriser et à mettre en place de manière concertée un plan de prévention. Le groupe de travail dédié au DUERP associe des salariés, des représentants du personnel et un représentant de l'employeur. Le résultat est attendu pour la fin d'année 2016 pour l'ensemble des établissements et services.

Au travers de ce document, nous souhaitons aborder la question des risques professionnels, pour lesquels les risques psychosociaux (RPS) sont un des volets. Les actions du COPIL RPS seront reprises dans la continuité des travaux déjà engagés. Pour preuve, les actions prégnantes et préconisées par le COPIL RPS sont actuellement mises en œuvre : formation et accompagnement par l'ARACT sur les risques psychosociaux, accompagnement DUERP par la médecine du travail et travail sur les fiches de poste.

Depuis 2013, des séances de régulation, puis d'analyse de la pratique professionnelle ont été mises en place afin de partager les questionnements et améliorer la qualité de l'accompagnement. Suite à une mise en concurrence de prestataires, les ateliers ont redémarré depuis fin mars 2016. Ils peuvent être investis par les salariés. Ces ateliers trouvent pleinement leur place dans l'organisation du travail au sein de TARMAC.

Enfin, un travail transversal concernant la mission de coordination au sein de l'association va être engagé en 2016 sous le pilotage du service ressources humaines. Ce travail associera l'ensemble des salariés assurant cette mission.

Maintenir les espaces d'échanges et de travail collectif pour fédérer

Plusieurs espaces d'échanges et de concertation avec les professionnels peuvent exister au sein de TARMAC : réunion de service / dispositif (autour des situations visant à soutenir l'action d'accompagnement), réunion institutionnelle de pôle (communication autour des décisions, des perspectives, temps d'échanges inter-équipes), notamment.

Ces temps d'échanges doivent être immuables. Ils permettent, entre autres, d'informer simultanément de l'actualité de TARMAC, de diffuser toute information utile et de faire émerger et remonter les questions.

Ces temps sont également l'occasion de souder les groupes, favorisant ainsi la motivation de l'ensemble des salariés et créant des synergies entre les différents membres de l'équipe.

De plus, les questions intéressant tous les participants sont traitées collectivement.

Enfin, ces temps permettent de mobiliser et d'entraîner les professionnels à travailler ensemble pour atteindre un objectif commun.

Convaincue de leur nécessité, la direction générale demande la tenue de ces temps et souligne leur effet au sein de TARMAC : aide à la décision et prise de décision, sentiment d'appartenance, remontée des questions à la direction, cohésion d'équipe, émergence de projets collectifs, création-innovation, convivialité, partage des valeurs…

Le directeur général et les responsables des services RH, finances, sécurité / qualité, participent régulièrement à ces différents temps. En effet, les échanges de proximité sont favorisés dès que cela est possible.

FOCUS SUR LE SITE INTERNET

Depuis son ouverture en octobre 2015, le site internet de l'association accueille 105 visiteurs par jour (moyenne), soit environ 3000 visites par mois.

Pour suivre l'actualité de l'association, nous vous invitons à visiter le site : www.tarmac.asso.fr

Une démarche de valorisation de l'objet associatif a été mise en place avec le relais des autorités publiques locales. La couverture médiatique importante au cours de la période novembre 2015 / mars 2016 a permis de mettre en avant les savoir-faire des salariés (centre d'accueil et d'accompagnement « La Mariette », les services d'accompagnement à la demande d'asile, Les Jardins de Vaujoubert, la plateforme alimentaire, pôle ressources…). Nous ne pouvons que nous féliciter et être fiers de cette reconnaissance professionnelle.

La présence du ministre de l'intérieur le 22 février 2016 a eu pour objet de mettre l'éclairage sur le fonctionnement d'un centre d'accueil et d'orientation (CAO) associant des associations caritatives et des professionnels. La qualité des accompagnements a également été citée en exemple. Un reportage de la direction de la communication du ministère de l'intérieur a été réalisé, parmi d'autres.

Le 4 mars 2016, le ministre de l'agriculture s'est déplacé aux Jardins de Vaujoubert pour lancer la démarche de création d'un pôle d'excellence d'agriculture périurbaine. L'association TARMAC est associée à ce projet, le lycée agricole de Rouillon en est le pilote. Une étude de faisabilité doit démarrer en septembre 2016 pour modéliser une agriculture périurbaine de proximité (et en circuit court).

La mobilisation de l'association (…)

Toutefois, la mobilisation de l'association n'est pas conditionnée qu'à cette présence des médias. Dissocions la cause de la conséquence. En effet, la gouvernance et la direction générale veillent avec une attention particulière sur les dispositifs non pérennes. Les dispositifs suivants sont aujourd'hui concernés : l'auto-école sociale, les Jardins de Vaujoubert, l'action mobilisation, la plateforme alimentaire, le FSL-AVDL, le centre d'accueil et d'orientation « La Mariette », l'accueil de jour « La Flambée ». Cette mobilisation se justifie par un risque de disparition de l'action qui pourrait avoir pour conséquence une suppression d'emploi(s), une perte de compétences et la perte d'une offre de service nécessaire à un public en précarité.

Une présence de terrain est assurée par le directeur général, les responsables de services du pôle ressources, le ou les cadres de proximité aux côtés des intervenants. Ces temps d'échanges particuliers visent la mise en place d'un travail basée sur la complémentarité des compétences des professionnels (dépassant la lecture hiérarchique de l'organisation) au profit d'un plan d'actions plus efficient.

Les échanges permettent d'accompagner l'évolution des pratiques professionnelles en lien avec les actions menées / à mener. Nous souhaitons que les salariés se saisissent de cet espace pour formuler des propositions de développement et/ou de consolidation de leur dispositif et pour soumettre des axes d'amélioration de leurs conditions de travail (exemple : Les Jardins de Vaujoubert – projection de l'augmentation du temps de travail des encadrants techniques en fonction du chiffre d'affaires à atteindre).

Les actions se construisent ensemble directement sur le terrain. Salariés et direction participent au fonctionnement des dispositifs.

Au-delà de ces dispositifs, l'association est également en alerte sur les établissements CHRS 209 places et Lits Halte Soins Santé ; notamment sur le dossier de rénovation des locaux de la résidence Athanor (pour lequel l'association dénonce les conditions d'accueil dégradées auprès des autorités), les dispositifs expérimentaux et leurs conditions de pérennisation (DIHAL…) et sur l'évolution des missions de certains services (Halte Mancelle, Ateliers CHRS).

(…) par dispositifs

- **Auto-école sociale** (capacité de 30 places) : mobilisation pour atteindre une pleine activité (public RSA, plateforme mobilité gérée par Wimoov) et pour maintenir les 10 places jeunes 18/25 ans ZUS (financement politique de la ville – Etat / Mairie du Mans).

- **Le chantier d'insertion « Les Jardins de Vaujoubert »** : accompagnement du développement du chiffre d'affaires lié aux ventes de légumes biologiques et favoriser l'insertion professionnelle dans le monde de l'entreprise (action en lien avec les clubs d'entreprises…).

- **L'action mobilisation** : public RSA - mobilisation régulière auprès des prescripteurs pour atteindre 100 % d'activité (33 places occupées sur 55 disponibles).

- **La plateforme alimentaire** : démarche de négociation auprès des financeurs pour trouver des fonds pour assurer un fonctionnement sur l'ensemble de l'année 2016, recherche de mécénat et souhait de pérenniser l'action par transfert vers les ateliers CHRS.

- **Le dispositif FSL** : mobilisation liée aux remontées continues des salariées (entre janvier et décembre 2015), ces dernières évoquant les difficultés induites par les nouvelles modalités du marché public du Conseil Départemental de la Sarthe. Le service a connu un déficit récurent. Une décision de sortie de l'ASL 72 a été prise par le Conseil d'Administration. Le Président et le directeur général sont toujours administrateurs de l'ASL 72 (groupement associatif des opérateurs FSL).

- **Le Centre d'Accueil et d'Orientation « La Mariette »** : dispositif expérimental créé en novembre 2015 sur sollicitation des services de l'Etat dédié à l'accueil de migrants provenant de « la jungle de Calais ». A l'origine, le fonctionnement du CAO était prévu pour 3 mois. Les services de l'Etat ont exprimé la volonté de renouveler l'action jusqu'à fin 2016.

  La seconde période de fonctionnement (mars à décembre 2016) prend en compte les préconisations formulées par les salariés, notamment. Ainsi, un renforcement en moyens humains est acté : présence de maîtresse de maison 5j/7, repositionnement des missions des intervenants sociaux, mission de coordination avec une expertise sur la demande d'asile, temps de remplacement. Un second site CAO a ouvert dans les anciens locaux de l'AFPA, rue Henri Champion. La gestion du second site est assurée par l'association France Horizon. Nous coordonnons les 2 sites, TARMAC se positionnant comme interlocuteur unique auprès des services de l'Etat, sur cette question.

- **Dispositifs d'accompagnement de réfugiés**. Lors de rencontres régulières avec les services de l'Etat, l'association a questionné les conditions d'intégration et d'inclusion des réfugiés sortant d'un CAO. Des enveloppes supplémentaires ont été attribuées à TARMAC pour renforcer nos interventions et permettre un accompagnement vers le droit commun.

- **Dispositifs d'accompagnement à la demande d'asile**. La loi sur la réforme du droit d'asile, entrée en vigueur le 2 novembre 2015 (n° 2015-925 du 29 juillet 2015) vise à simplifier le droit au séjour des étrangers en France et à réformer en profondeur le droit de l'asile, notamment en réduisant les délais. Toutefois, nous relevons des incohérences majeures. Ainsi, la création de l'allocation pour demandeur d'asile (ADA) remplaçant l'AMS et l'ATA est difficile : nous regrettons que les montants ne couvrent pas l'ensemble des besoins fondamentaux et que certaines familles n'aient toujours pas perçu leurs premières allocations (aujourd'hui directement versées par l'OFII). Pour ces personnes, l'association a décidé de verser des avances sur la base du barème fixé afin de minorer les conséquences de cette rupture de droit que nous qualifions « d'intolérable ». La FNARS est mobilisée.

  Le gouvernement a lancé de nombreux appels à projet pour transformer des places HUDA et créer de nouvelles places en CADA sur le territoire national. L'association TARMAC a déposé un premier dossier en octobre 2015 qui n'a pas abouti du fait du nombre de personnes déboutées dans nos dispositifs (les autorités imposant un taux inférieur à 10%). En janvier 2016, nous avons déposé un second dossier de transformation de 70 places HUDA en CADA avec transfert des personnes déboutées vers des appartements d'urgence. L'instruction est en cours. De plus, d'ici la fin du premier semestre, l'association candidatera pour l'obtention de places en ATSA (Accueil Temporaire Service de l'Asile).

Depuis quelques années, les services de l'Etat incitent les associations à occuper les territoires ruraux. Ainsi, en juin 2014, le Préfet a organisé la fermeture du site « Escale » au Mans (contentieux toujours en cours) et nous a orientés vers les communes de Saint-Calais et Château du Loir. Les objectifs affichés : redynamisation des territoires ruraux (pouvant permette le maintien de services publics, exemple de classe d'école) et favoriser la mixité des populations. En 2015, en application des directives de l'Etat, l'association s'est implantée sur Le Lude. Des places CHRS et CADA y sont transférées.

Nous savons que cette évolution impacte fortement les pratiques professionnelles : temps de déplacement, proximité avec les personnes accompagnées, accès réduit aux infrastructures de santé et aux administrations, notamment. Les chefs de service ont la responsabilité de sélectionner les profils des personnes accompagnées à la lecture de l'environnement. Président, directeur général et directeurs de pôle, assurent le premier contact avec les élus locaux pour favoriser le travail en réseau.

- **Le dispositif expérimental dédié aux « sortants de maisons d'arrêt »** (baptisé « PRISMA » – Parcours Résidentiel des Sortants de Maisons d'Arrêt). Création et mise en place d'un dispositif en lien avec le partenaire SPIP 72 et les services de la DDCS 72 (5 logements venant se rajouter aux 3 places sur le CHRS Accueil Cénoman).

- **Les accueils de jour : la Flambée et la Halte Mancelle.** Présence régulière des administrateurs pour soutenir l'action des bénévoles et des professionnels sur ces dispositifs. Une action de lobbying a été réalisée auprès des élus du Département pour défendre le maintien de la subvention en 2016 (La Flambée), avec succès.

- **Résidence Athanor**. Les locaux de la résidence Athanor (cf. photo ci-dessous) (abritant 11 places LHSS + 64 places CHRS) sont vétustes. Les conditions d'accueil des publics nous interrogent. Plus le temps passe et plus les conditions d'accueil se dégradent. En février 2015, l'association TARMAC a mobilisé tous les acteurs concernés pour une prise de décision : la ville du Mans, le bailleur social « La Mancelle Habitation », les services déconcentrés de l'Etat (DDCS, ARS, …) et le représentant de l'ANAH (Agence NAtionale de l'Habitat). Le budget prévisionnel lié aux travaux : environ 1,8 millions d'euros. Le dossier est toujours en cours de négociation.

LA PAROLE À …

Une professionnelle

Depuis septembre 2015, la Flambée est mon lieu de travail.

Au départ, les personnes étaient méfiantes, revendicatives. Petit à petit nous avons appris à nous connaître, à nous écouter, à nous respecter.

Ici, par le biais de l'accueil, l'objectif est de permettre aux personnes de trouver un lieu pour se poser, se rencontrer et échanger, faire de nouvelles rencontres mais aussi être écoutées, orientées, mises en confiance. C'est à travers différents supports (bar, jeux, sorties, activités...) que mon travail au quotidien prend forme tout en respectant les valeurs associatives.

Le travail est axé sur la socialisation, l'écoute et l'orientation mais aussi la lutte contre l'isolement, l'estime de soi et des autres, le partage du savoir et savoir faire, sur la participation et l'investissement des personnes fréquentant le lieu.

Toutefois, le bon déroulement des journées (qui ne sont pas toujours calmes) tient à la qualité de l'accueil qui ne pourrait exister sans le soutien et la présence des bénévoles, de la stagiaire, de mon collègue mais aussi des personnes fréquentant le lieu.

Ariane LAENGER, intervenante sociale à la Flambée

Une bénévole

La Flambée que je ne connaissais pas est devenue pour moi un lieu de convivialité. J'ai plaisir à y retrouver des hommes et des femmes que je n'avais jamais eu l'occasion de côtoyer. Ils y retrouvent une chaleur et La Flambée est pour beaucoup une maison, « leur maison », où ils ont plaisir à se retrouver. Ils comptent sur ce havre de tranquillité, de sécurité, de chaleur, où chacun vient quand il veut.

Après une prise de contact et une découverte des uns et des autres, je me suis sentie accueillie avec

curiosité d'abord, puis gentillesse et maintenant avec confiance.

Quelques confidences sur leurs parcours le prouvent, certains m'ont étonnée par leur culture, leur curiosité et c'est en vieilles connaissances que nous nous voyons. J'ai trouvé ici une femme d'une grande valeur Ariane, qui est l'âme de ce lieu et m'y a fait participer en toute simplicité. J'aime ces rencontres que je ne considère pas comme un travail et j'ai plaisir à y retourner chaque semaine pour un partage qui m'enrichit aussi.

Marie-Claude BERGER, bénévole à la Flambée

Une personne accueillie

A gauche prés de Xavier, Thierry dort sur la table.

En face une femme à lunettes boit un café offert par Hervé.

Mally tourne autour de son maître Jean-Philippe.

Lionel l'artiste « anard » attend assis devant la cheminée éteinte.

Franck casquette vissée sur la tête rit fort et tape des mains.

Tony « l'anglais » sac sur le dos reste pensif accoudé au bar.

Yohan le fils turbulent tousse et rumine au fond de la salle.

Ariane s'affaire au bar, à la cuisine, dévale les escaliers, bavarde de table en table en un clin d'œil.

Un homme à lunettes se déhanche sur un air des Beatles grésillant de l'enceinte de l'ordinateur. Il fixe Mélanie qui faussement naïve avoue ne pas savoir danser.

Lionel bat maintenant la mesure avec son pied et claque des doigts.

Monsieur 1983 passe derrière le bar devant les yeux médusés de Jeanne.

Le téléphone sonne. Thierry se réveille. Un gâteau au yaourt encore chaud est servi. Tout le monde a sa part.

Yohan le pâtissier du jour refuse les compliments.

Je suis bien.

La porte d'entrée s'ouvre et apparait Linda, cela fait 2 jours que l'on ne l'a pas vue...

Le 22 février 2016, une demi-heure à la Flambée.

Texte écrit par Richard, personne accueillie à la Flambée

LES ACCORDS COLLECTIFS : SYNDICATS ET EMPLOYEUR

Quatre accords collectifs ont été signés en 2015 par les 3 organisations syndicales (CGT, CFDT, CFE-CGC) et sont mis en place dans le cadre d'une programmation à deux ans.

Ces accords portent sur les conditions de travail et les garanties sociales des salariés.

- **Modalités d'exercice du droit d'expression**
- **L'égalité professionnelle hommes-femmes**
- **Le contrat de génération**
- **Mise en œuvre de la Base de Données Economiques et Sociales (BDES)**

Ces accords sont disponibles au sein des services et auprès du service des ressources humaines.

Un accord d'entreprise autour du « fonctionnement des instances représentatives du personnel » est demandé par les syndicats. Nous nous réunirons sur cette question au cours du second trimestre 2016 sur proposition(s) des organisations syndicales.

D'un commun accord, direction / syndicats mèneront un travail en 2017 concernant la question de l'aménagement du temps de travail.

Un travail de qualité a également été mis en place concernant la mutuelle. Une commission paritaire émanant du Comité d'Entreprise existe. Elle a permis la renégociation des garanties en application de l'accord de branche issue de la Convention Collective Nationale de 1966.

À VOS AGENDAS

L'Assemblée Générale

L'Assemblée Générale de TARMAC se déroulera le jeudi 9 juin 2016 à 16H dans la « salle Barbara » au Mans.

Vente de légumes de Vaujoubert

À partir de mai 2016 (confirmation après une période d'absence):

Les prochaines réunions de pôle

Pôle Habitat Social et Santé : jeudi 23 juin 2016 à 9H30 à l'Etape
Pôle Veille Sociale : mardi 14 juin 2016 à 14H30 à la Halte Mancelle
Pôle Insertion Professionnelle et Formation : mercredi 8 juin 2016 et mercredi 15 juin 2016 à 10H au pôle insertion

La réunion de droit d'expression

Une réunion de droit d'expression ouverte à tous les salariés est en cours de préparation avec les organisations syndicales. Une note d'informations sera envoyée dans les prochains jours rappelant la date, le lieu et le rôle de cet espace de dialogue.

A noter !

- Première quinzaine de mai, la version finale des rapports d'activité 2015 sera envoyée par voie numérique à l'ensemble des établissements et services (rapport d'activité du pôle concerné).

  Un document de synthèse de l'activité 2015 de TARMAC sera remis lors de l'Assemblée Générale et disponible sur le site internet (courant juin) (à l'instar de 2014).
- Deux demi-journées seront organisées au pôle insertion pour présenter le dispositif « action mobilisation » avec la participation des personnes accompagnées. Les travailleurs sociaux de TARMAC seront invités, les prescripteurs (CCAS, CD 72) et des élus locaux. Les dates seront communiquées ultérieurement.

BIENVENUE À …

Nous souhaitons la bienvenue à :

- **Madame Nelly BIEMONT,** maîtresse de maison

  au Centre d'Accueil et d'Orientation de « La Mariette »
- **Monsieur Alban COURCELLE,** travailleur social à « La Flambée »
- **Madame Sharon SOARES,** travailleur social à « La Halte Mancelle »

UNE QUESTION, UNE RÉPONSE

Pourquoi dois-je poser 6 jours de congés annuels quand je pars en vacances une semaine alors que je travaille 5 jours par semaine ?

Tout salarié a droit à un congé de 2,5 jours ouvrables (du verbe « ouvrer », qui signifiait jusqu'au XVIe siècle « travailler ») par mois de travail (ou période équivalente). Ce mode de calcul est intangible quel que soit l'horaire de travail du salarié, c'est-à-dire que les salariés à temps partiel ont les mêmes droits que les salariés à temps plein.

Chaque salarié génère donc 30 jours ouvrables par an, soit 5 semaines de congés annuels.

Les congés annuels se posent en jours ouvrables (du lundi au samedi soit 1 semaine = 6 jours) à l'exclusion des dimanches ou jour de repos hebdomadaire et jours fériés.

L'éducateur spécialisé concourt à l'éducation d'enfants et d'adolescents ou au soutien d'adultes présentant un handicap, des troubles du comportement ou qui ont des difficultés d'insertion. Par le soutien qu'il apporte et par les projets qu'il élabore, il aide les personnes en difficulté(s) à restaurer ou à préserver leur autonomie, à développer leurs capacités de socialisation, d'intégration et d'insertion. Il favorise également les actions de prévention. Son intervention se situe aussi bien dans le champ du handicap, de la protection de l'enfance, de l'insertion sociale et professionnelle, de la prévention spécialisée. Il est également de plus en plus appelé à intervenir dans le cadre de projets de développement local.

Un peu d'histoire

À partir des années 60, avec l'apparition de la psychanalyse, l'éducateur spécialisé jusqu'alors plutôt centré sur le groupe (éducateur-moniteur) est désormais centré sur la personne (éducateur-psychologue). Ses préoccupations sont plus d'ordre thérapeutique. L'appellation éducateur technique prend racine et la Convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées, en date du 15 mars 1966, le reconnaît statutairement. Des formations expérimentales d'éducateur technique spécialisé sont mises en place (Strasbourg, Poitiers, Marseille, Toulouse, Dijon, Lille, etc.). L'année 1967 est marquée par l'institution du diplôme d'État d'éducateur spécialisé.

Le métier d'éducateur spécialisé a maintenant 50 ans. Au fil de ces années, le diplôme d'éducateur a connu plusieurs transformations intéressantes à suivre et à repérer. Le décret 67-138 du 22 février 1967 institue officiellement le diplôme d'état d'éducateur spécialisé (DEES). A l'époque la formation comprend 15 mois de formation théorique et 15 mois de stage.

Ce décret, modifié en 1973 puis en 1985 édicte que le futur éducateur doit se centrer sur la relation avec l'enfant ou l'adolescent inadapté. Ses compétences sont centrées sur la relation éducative. En revanche, la partie sur les cadres juridiques et institutionnels (60h) indique qu'il ne doit posséder que quelques notions juridiques et médicales.

Cette formule reste relativement stable pendant une décennie, puis la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 conduit à l'obligation de rendre le diplôme accessible par le biais de la VAE. Pour rendre compatible le diplôme d'éducateur à ce mode d'accès particulier, un arrêté du 12 mars 2004 réécrit le métier d'éducateur sous la forme d'un référentiel de compétences.

Enfin l'arrêté du 20 juin 2007 relatif au diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé vient transformer le diplôme d'éducateur. La nouvelle formation se structure autour de domaines de compétences auxquels répondent des domaines de formation organisée en un référentiel de formation.

Depuis 2007, les nouveaux étudiants sont sanctionnés en fin de parcours de manière différente. Pour obtenir le DEES, l'étudiant doit faire ses preuves dans tous les domaines de compétences qui seront entérinés séparément (obtenir 10 sur 20 à chaque domaine de compétences). Cette disposition ouvre la possibilité de valider partiellement le diplôme sur une période qui ne peut excéder 5 années. La formation préparant au diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé est dispensée de manière continue ou discontinue en trois ans. Elle comporte 1 450 heures d'enseignement théorique et 2 100 heures (60 semaines) de formation pratique. L'enseignement théorique est composé de quatre domaines de formation (DF) :
1. accompagnement social et éducatif spécialisé (450h), 2. conception et conduite de projet éducatif spécialisé (participation à l'élaboration et à la conduite du projet éducatif spécialisé 300h ; conception du projet éducatif spécialisé 200h), 3. communication professionnelle en travail social (travail en équipe pluri-professionnelle 125h ; coordination 125h), 4. implication dans les dynamiques partenariales, institutionnelles et interinstitutionnelles (implication dans les dynamiques institutionnelles 125h ; travail en partenariat et en réseau 125h).

Un marché de l'emploi favorable en France

Environ 80 % des 55 000 éducateurs spécialisés sont employés par le secteur associatif. Le nombre des diplômés ne parvient pas à couvrir les besoins de la profession, en particulier, en région parisienne et dans les internats. Le secteur social et médico-social est en croissance et représente aujourd'hui 1,7 millions d'intervenants.

Le Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité (C3P)

Décret 2015-1888 du 30 décembre 2015 relatif à la simplification du compte personnel de prévention de la pénibilité et à la modification de certains facteurs et seuil de pénibilité.

Dans le cadre de la loi 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) a été simplifié.

Le C3P, c'est quoi ?

Il s'agit d'un compte personnel qui permet aux salariés exposés à des conditions de travail pénibles d'acquérir des points.

A quoi ça sert ?

Les points cumulés sur le C3P serviront à réduire, voire supprimer, les conditions de travail pénibles par le biais de formations, d'un passage à temps partiel indemnisé ou d'un départ à la retraite anticipé.

Comment ça marche ?

« L'employeur déclare l'exposition des travailleurs à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels […] au regard des conditions habituelles de travail caractérisant le poste occupé, appréciées en moyenne sur l'année […]. » « Chaque année, la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse des travailleurs salariés enregistre sur le compte personnel de prévention de la pénibilité du salarié les points correspondant aux données déclarées par l'employeur au titre de l'année précédente […]. »

Qui finance ?

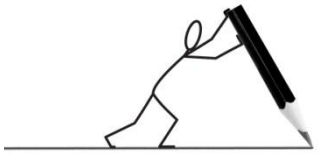
Les dépenses au titre de l'utilisation du compte pénibilité sont prises en charge par un fonds, financé par les cotisations des entreprises. Deux cotisations sont prévues :

1. La cotisation de base est due par tous les employeurs au titre des salariés qu'ils emploient et qui entrent dans le champ d'application du compte pénibilité même lorsque les salariés concernés ne sont pas exposés à un facteur de pénibilité. Son taux est fixé à 0,01 %. Elle s'appliquera aux rémunérations versées après le 1er janvier 2017 aux salariés titulaires d'un contrat de travail, quelle que soit la durée du contrat de travail.
2. La cotisation additionnelle est due par les employeurs ayant exposé au moins un de leurs salariés à la pénibilité au-delà des seuils d'exposition. Son taux est fixé :
   - pour les années 2015 et 2016 à 0,10 % des rémunérations perçues par les salariés exposés à la pénibilité au cours de chaque période ;
   - 0,20 % à compter de l'année 2017.

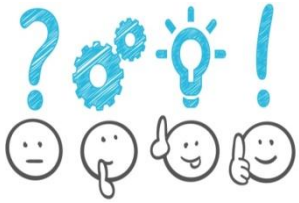
Que fixe la loi sur les facteurs de risques professionnels du C3P ?

Facteurs de risques professionnels (contraintes physiques marquées ou certains rythmes de travail)	Seuil	Durée minimale
Bruit	8 heures < 81 décibels	600 h /an
	< 135 décibels	120 fois /an
Travail répétitif (mouvements répétés sollicitant tout ou partie du membre supérieur ou sous cadence contrainte)	+ ou - 30 secondes, entre 156 et 30 actions techniques par minutes	900 h / an
Manutentions manuelles de charges	Lever ou porter une charge unitaire de 15 kg	600 h/ an
	Pousser ou tirer une charge unitaire de 250 kg	600 h/ an
	Déplacement du travailleur avec la charge ou prise au sol ou à hauteur au-dessus des épaules une charge unitaire de 10 kg	600 h/ an
	Cumul de manutentions de charges des charges cumulées de 7.5 tonnes par jour	120 jours / an
Postures pénibles	Maintien des bras en l'air au-dessus des épaules ou positions accroupis ou à genoux ou positions de torse en torsion (30°) ou fléchi (45°)	900 h / an
Vibrations mécaniques	Vibrations transmises aux mains et aux bras pendant 8 heures (valeur d'exposition 2,5 m/ s2)	450 h / an
	Vibrations transmises à l'ensemble du corps (valeur d'exposition 0.5 m/ s2)	450 h / an
Agents chimiques	Le seuil est déterminé, pour chacun des agents chimiques dangereux, par application d'une grille d'évaluation prenant en compte le type de pénétration, la classe d'émission ou de contact de l'agent chimique concerné, le procédé d'utilisation ou de fabrication, les mesures de protection collective ou individuelle mises en œuvre et la durée d'exposition, qui est définie par arrêté du ministre chargé du travail et du ministre chargé de la santé	
Activité exercée en milieu hyperbare	1200 hectopascals	60 interventions ou travaux / an
Températures extrêmes	> 5 ° C ou < 30 ° C	900 h / an
Travail de nuit	Travail entre 24 heures et 5 heures	120 nuits / an
Travail en équipes successives alternantes	Travail en équipes successives alternantes impliquant au minimum une heure de travail entre 24 heures et 5 heures	50 nuits / an

Source : Légifrance - 05 avril 2016



VOS PROPOSITIONS



……

……

……

……

……

……

……

……

……

……

……

……

……

……

……

……

……

……

……

……

……

……

……

À adresser à :

Cécile VILLAIN, Assistante de Direction : siege@tarmac.asso.fr
143 route de Coulaines - 72190 Sargé Lès Le Mans

www.tarmac.asso.fr