

<p style="text-align: center;">Rapport moral 2023 de M. Pierre-Etienne de Moustier, Président de l'Association d'Hygiène Sociale de Franche-Comté</p>

Mesdames et Messieurs les membres de l'Association,

Mesdames et Messieurs les directeurs,

Mesdames et Messieurs les représentants du CSE,

Chères familles,

Chers amis,

Je déclare la 97^{ème} assemblée générale de l'Association d'Hygiène Sociale de Franche Comté ouverte.
J'ai l'honneur d'en présenter le rapport moral.

xxx

2023, année de tous les paradoxes.

En 2023, sur le plan de l'accompagnement des usagers sommes-nous satisfaits ?

Oui

Dans un contexte où les besoins évoluent, sont plus nombreux et plus complexes, l'association sait travailler à la mise en place de solutions.

Les notes obtenues à l'occasion de l'évaluation externe, en cours actuellement pour 12 établissements, sont rassurantes et mettent en lumière les grandes qualités des professionnels.

Un travail partenarial toujours actif au sujet des projets et des situations complexes. Nous participons à la charte Romain Jacob, nous développons nos liens avec les services de police, de justice et des départements dans le champ de la protection de l'enfance et nos liens avec les communautés 360 pour le handicap. Tout au long de notre AG, les témoignages des usagers eux-mêmes illustreront ce que l'Association sait apporter.

Sur le plan des accompagnements des usagers rencontrons-nous des difficultés ?

Oui

Le nombre de situations complexes et urgentes est de plus en plus important.

Cela peut générer de grandes difficultés pour les autres résidents mais aussi pour les professionnels.

Certains ont malheureusement subi des comportements agressifs de la part de résidents. Les réponses en terme de soutien et de formation sont recherchées. Plus nous faisons de l'inclusif, plus les situations en accueil de jour et internat relèvent de problématiques multiples.

Nos partenariats opérationnels sont mis à mal par un secteur globalement en tension

Il manque de place en ITEP, dans le secteur de la psychiatrie et de la santé mentale qui est bien souvent saturé. L'inventivité dont nous savons faire preuve pour éviter les ruptures est précieuse, mais elle n'est pas toujours suffisante.

En 2023, l'association a-t-elle des raisons de se réjouir sur le plan des réalisations ?

Oui

Sous l'impulsion de Madame Daval, la directrice de Levier, les résidents se sont installés dans leur studio de la toute nouvelle Villa Saphir et également dans la Villa Ambre entièrement réhabilitées.

Sous l'impulsion de Mme Huot, directrice de l'EA la Cuisine de Villersexel, nous avons ouvert le Restaurant inclusif « La petite cuisine » à Vesoul.

Sous l'impulsion de Monsieur Dumond, directeur de l'ESAT, nous avons posé la première pierre à Villersexel. Un chantier parfaitement tenu et de grande qualité qui nous permettra, fin 2024, de réceptionner le bâtiment. C'est un dossier important mené dans un temps record.

Sous l'impulsion de Monsieur Lavrut et de ses équipes, une salle Snoezelen a vu le jour dans l'IME de Villeneuve d'Amont. Elle a pu voir le jour grâce à de généreux donateurs comme le Rotary club de Pontarlier/ Maiche, et l'association bisontine « P'tits bouts de ficelle ».

Le DAME du Grand Besançon a lancé le projet de Palente qui est en cours de réalisation et accueillera les professionnels dès la fin de l'année.

L'acquisition des locaux de ce bel établissement de Moimay, grâce à la Congrégation des sœurs de l'Alliance, ouvre la porte à un projet nouveau à mener pour l'accueil du groupe Clairjoie.

Avec le soutien de l'ARS et de la ville de Montbéliard, le pôle santé/social à Montbéliard est en route, le chantier débutera à la rentrée.

Avec une grande réactivité, l'Association a largement contribué à la campagne de prévention du papillomavirus par la vaccination HPV auprès des collégiens du Doubs.

L'Association a-t-elle des raisons de s'inquiéter sur le plan des réalisations ?

Oui

Le chantier de l'IME de Rougemont n'est toujours pas terminé. Nous avons dû changer d'interlocuteur car le cabinet Blondeau nous a mis dans une situation très difficile. Des réalisations non conformes aux consignes de sécurité, des malfaçons, nous ont obligés à faire un diagnostic très précis et à stopper le chantier.

Nous n'en resterons pas là, il y aura des suites juridiques mais ce n'est pas cela le plus important. Le plus important comme nous essayons de le faire partout, c'est d'améliorer les conditions d'hébergement et d'accueil de nos résidents et des personnels qui travaillent dans les établissements. Le retard pris est vraiment pénalisant sur ces points pour l'IME. Les besoins et les décisions à prendre sont nombreuses.

Au DAHIS, nous devons améliorer la qualité et l'organisation des bureaux en augmentant les espaces de travail.

A Monfort, nous devons trouver une solution avec la ville de Besançon, propriétaire du lieu.

A la MECS André Marguet de Pontarlier, nous devons repenser l'organisation de l'accueil des enfants et leur apporter un management rassurant pour tous.

A l'Eveil de Villeneuve d'amont, des réfections sont nécessaires.

Tous ces futurs projets sont indispensables mais ils doivent trouver leur capitaine pour certains et leur financement pour d'autres.

Les sommes en jeu sont très importantes car elles cumulent la réfection et la transition écologique, pour un total de plus de 45 M€ prévus et à l'étude.

L'association a-t-elle des raisons de se réjouir sur le plan des ressources humaines ?

Oui

Le talent des professionnels présents pour accompagner celui des résidents est indéniable. Partout nous pouvons progresser mais partout l'envie est là et les idées ne manquent pas.

Dans un contexte d'attractivité difficile, nous avons recruté :

- 139 personnes en CDI. 22 cadres dont 10 cadres de direction
- 17 personnes ont été promues
- Nous avons permis à 58 personnes de suivre une formation qualifiante dont 23 apprentis
- Des diplômes ont été obtenus
- Des accords avec les représentants du personnel ont été signés : 1 accord d'entreprise relatif au CSE et Représentants de proximité + 1 accord relatif à la mise en place du vote électronique pour les élections professionnelles et 1 protocole d'accord relatif à l'organisation même de ces élections
- Nous avons recruté une RRH qui renforce notre capacité à recruter

L'association a-t-elle des raisons de s'inquiéter sur le plan des ressources humaines ?

Oui

Trop de Turn over, trop de recours à l'intérim, trop de postes sont à pourvoir qui ne trouvent pas preneur notamment dans le personnel de soins.

Malgré quelques progrès depuis octobre 2023 et de nombreux efforts, les postes vacants génèrent une prise en charge plus complexe et évidemment des tensions.

S'ils commencent à être plus efficaces, les processus de recrutement sont encore à améliorer.

Sur le plan du dialogue social :

Je comprends, sur le fond, les attentes de nos organisations syndicales. Oui, il faut continuer à améliorer les salaires. Oui, il faut s'intéresser à toutes les pistes qui améliorent le niveau de vie sans cotisations patronales, ou il faut étudier l'aide à la mobilité de nos salariés, etc.

Dans un dialogue, chacun doit comprendre les préoccupations de l'autre, c'est indispensable.

Pour qu'il soit constructif la forme est très importante.

Actuellement elle ne me paraît pas satisfaisante. Des heures y sont consacrées qui mobilisent à la fois les élus et la direction générale. Un dialogue parfois violent ou accusateur, parfois même décourageant, qui pénalise la recherche de la bonne solution utile au bon fonctionnement de l'association.

Depuis 42 ans, j'ai toujours œuvré pour un dialogue constructif avec les organisations syndicales, qui ont toute leur place ici et qui se sont toujours montrées respectueuses de la place et des prérogatives de la direction comme je le suis de leur qualité de représentants légitimes des salariés.

Le Conseil administration et la Direction générale ne sont pas les ennemis des représentants des salariés. Ils se mobilisent auprès de tous les décideurs, mais ne peuvent engager des dépenses pérennes que si elles sont dûment financées. Si certaines revendications sont légitimes, il est illusoire de penser qu'elles pourraient toutes être satisfaites.

J'en appelle donc à la responsabilité de chacun et à la reprise d'un dialogue social apaisé

La situation actuelle, avec des modalités d'interpellation parfois irrespectueuses engage des ressources considérables qui ne favorisent pas les temps d'élaboration et de prospective que doit porter la Direction générale et le Conseil pour poursuivre la mission de l'Association à laquelle je sais pourtant que chacun d'entre vous est attaché

En 2023 l'association est-elle dans une situation économique préoccupante ?

A l'instant où je vous parle **Non !**

Les chiffres 2023 nous maintiennent du bon côté de la barrière avec un résultat de 987 787€. Nous avons continué à nous développer pour répondre aux besoins des personnes en situation de vulnérabilité.

Nos ressources ont été de 69 M€, en augmentation de 2 M€ car notre champ d'action s'est élargi par rapport à 2022. Sur nos CPOM les plus importants, depuis 2 ans les dépenses courantes augmentent plus vite que les recettes mais le bilan financier permet d'aborder avec confiance les projets de travaux à mener pour les professionnels et les usagers.

L'association est-elle à l'abri de toute inquiétude sur le plan économique ?

Non

A ce jour 450 000 € lié à l'augmentation de salaire ne sont toujours pas financés par l'ARS. Ce montant se renouvelle chaque année.

L'inflation nous a considérablement pénalisés, notamment sur les achats d'énergie, les achats travaux, les achats nourriture, etc....

Faut-il prendre le risque d'un déficit ? Mettre à mal notre gestion ? Risquer de ne pas faire face à nos engagements et nos projets.... Nous avons déjà connu une époque comme celle-là !

J'entends bien les demandes d'augmentation de salaire et je les partage.

Nous avons déjà avancé sur ce point et il faut continuer.

Au niveau national avec des accords notamment le Laforcade pour tous financé par les pouvoirs publics, et au niveau local.

A mon sens Il serait préférable de signer des accords NAO même s'ils ne sont pas exactement ceux souhaités.

Cela permet petit à petit d'améliorer la rémunération de chaque catégorie. Ne rien signer, pénalise.

La direction générale, je l'ai dit, n'est l'ennemie de personne. Avec courage, elle reste simplement la gardienne du champ des possibles.

Il ne faut pas croire que nous restons les bras croisés dans l'attente que les financeurs nous allouent des ressources supplémentaires.

Avec un engagement absolu, nous exposons les situations et nous essayons d'obtenir des budgets complémentaires.... C'est une mission bien difficile que nous menons avec détermination.

xxx

Conclusion

La vie est pleine de paradoxes.

L'Association doit poursuivre sa mission au service des personnes vulnérables et en garantir la pérennité grâce à l'action commune de chacun.

L'équilibre de notre association repose sur l'engagement collectif de chacun de ses membres. Ensemble, nous en sommes à la fois les architectes et les artisans. En unissant nos forces, nous assurons la poursuite de notre mission. Les usagers, les partenaires, les familles nous font confiance et attendent beaucoup de nous.

Même si nous avons de nombreuses raisons de nous réjouir, il est tout aussi crucial d'affronter les défis avec lucidité. Nous devons identifier clairement les obstacles, faire preuve de courage pour les surmonter et faire preuve de détermination pour les vaincre. Ce n'est qu'à travers une action concertée que nous réussirons, en tenant compte à la fois des réalités conjoncturelles et du respect de chaque personne.

Les paradoxes sont des moteurs puissants de réflexion. Ils révèlent souvent la complexité de la réalité, nous incitant à approfondir notre compréhension et à envisager des perspectives nouvelles.

Malgré ce monde incertain, et cette France qui s'interroge, je souhaite à chacun d'entre vous un bel été. Qu'il soit source de bons moments partagés.

*Pierre-Etienne de Moustier – Président de l'AHS-FC
Assemblée générale du 20 juin 2024 – Moimay*