

CHARTRE ETHIQUE DE LA PREVENTION DE LA MALTRAITANCE ET DE LA PROMOTION DE LA BIENTRAITANCE

Notre Association a été créée en 1990 en s'appuyant sur des valeurs humanistes portées par les membres fondateurs. Quand, 18 ans après sa création, l'Association a décidé d'écrire son premier Projet Associatif, elle a pu mesurer que ces valeurs étaient toujours d'actualité. Elle l'a donc réaffirmé en préambule du Projet voté par notre assemblée en juin 2008.

La question des pratiques professionnelles dans les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux est au cœur des préoccupations à la fois des pouvoirs publics, des législateurs et des médias. Nous avons toujours milité pour la qualité de la prise en charge de nos usagers et demandé à nos salariés d'apporter confort, respect et bien-être en adoptant des gestes professionnels conformes aux attentes. Aujourd'hui, nous voulons à la fois perpétuer cet esprit qui a guidé nos décisions depuis toujours, mais aussi aller au-delà en l'écrivant, en organisant clairement la démarche pour répondre aux exigences réglementaires, mais surtout et avant tout que la question de la prévention de la maltraitance et de la promotion de la bientraitance soit l'affaire de chacun, administrateurs ou salariés.

Personne ne peut dire qu'il n'est pas concerné. Car même dans le champ professionnel, la maltraitance doit nous interpeler en tant que citoyen tenu « d'intervenir » s'il est témoin d'actes maltraitants, en particulier vis-à-vis de personnes vulnérables.

Autant la maltraitance volontaire est inacceptable et doit être sanctionnée durement, autant nul ne peut prétendre, dans sa pratique passée (ou présente), n'avoir jamais été maltraitant (ou être maltraitant). C'est en cela que le regard des collègues prend toute sa place et pas seulement par positionnement hiérarchique.

Au-delà de la réaffirmation de ses valeurs humanistes, notre association veut très clairement définir le cadre concret des actions à venir, en en déclinant maintenant les actions attendues :

- La présente charte éthique votée par le bureau de l'Association le mardi 25 janvier 2011 prend effet à cette date et fait partie intégrante du Projet Associatif.
- L'Association attend des cadres des Etablissements qu'ils soient mobilisés autour de ce thème. En cela, il appartient bien aux responsables dans leur fonction voulue orientée « cœur de métier », à la fois à l'écoute des salariés et des usagers, de rappeler que la qualité des prestations attendues passe par une veille continue pour garantir les bonnes pratiques et limiter les actes ou attitudes maltraitantes. Cela passe aussi par une organisation des Etablissements au service de la bientraitance.
- Les personnes ressource seront chargées de mettre en œuvre, avec l'appui des

cadres des établissements, le dispositif voulu par l'Association. Professionnelles de terrain, de formation de niveau 4 ou 3, désignées par la direction des établissements qui est chargé de les nommer et d'expliquer aux équipes le rôle des personnes ressource. Sur le modèle des « formateurs relais » désignés ainsi par la circulaire DGCS du 23 juillet 2010, elles devront :

- Sensibiliser les nouveaux encadrants en CDI ou CDD longs (plus d'un mois) à la prévention de la maltraitance et la promotion de la bientraitance,
- Animer des temps de réunions d'équipe portant spécifiquement sur ce sujet,
- Signaler à la hiérarchie les problèmes de maltraitance constatés,
- Recueillir et consigner tout problème de maltraitance pour en faire un bilan annuel, ainsi que toutes les actions menées (nouveaux collègues, réunions, traitement de la maltraitance, valorisation des bientraitances, etc.).

Pour mettre en place la présente charte éthique, un dispositif permanent de formation a été installé dès 2011. L'organisation en a été confiée au Siègne. Dans un premier temps, les personnes ressource ont participé à deux journées de formation présentant la maltraitance dans son ensemble et donnant des outils d'animation de réunion et en élaborant des outils supports. Toutes les personnes ressource se retrouvent deux jours par an pour :

- présenter au Siègne et à l'Association le bilan annuel des actions menées, des situations constatées et des actions correctives mises en place,
- mettre à jour les connaissances sur la prévention de la maltraitance et la promotion de la bientraitance, échanger sur l'analyse des pratiques, les expériences des uns enrichissant la réflexion de tous.

Tous les salariés de l'Association doivent obligatoirement participer à une journée de formation présentant le dispositif, en vue d'informer, de sensibiliser sur ce thème. A cette occasion, la présente Charte est présentée et commentée. Il est stipulé dans les contrats de travail l'existence de la présente Charte ; chaque nouveau salarié, par la signature de son contrat de travail, reconnaît en avoir pris connaissance. De même que, dans le cadre de la rencontre « nouveaux salariés », un point spécifique est fait pour rappeler les enjeux de ce dispositif.

Enfin, les prestataires extérieurs (ménage, restauration) sont invités à proposer à leurs salariés d'assister aux journées de formation réservées aux salariés. Dans le cadre du renouvellement des appels d'offre, il sera exigé que les prestataires mettant des salariés en situation de travail permanent dans l'enceinte de nos établissements, puissent apporter la preuve que leurs salariés sont sensibilisés à cette préoccupation associative.