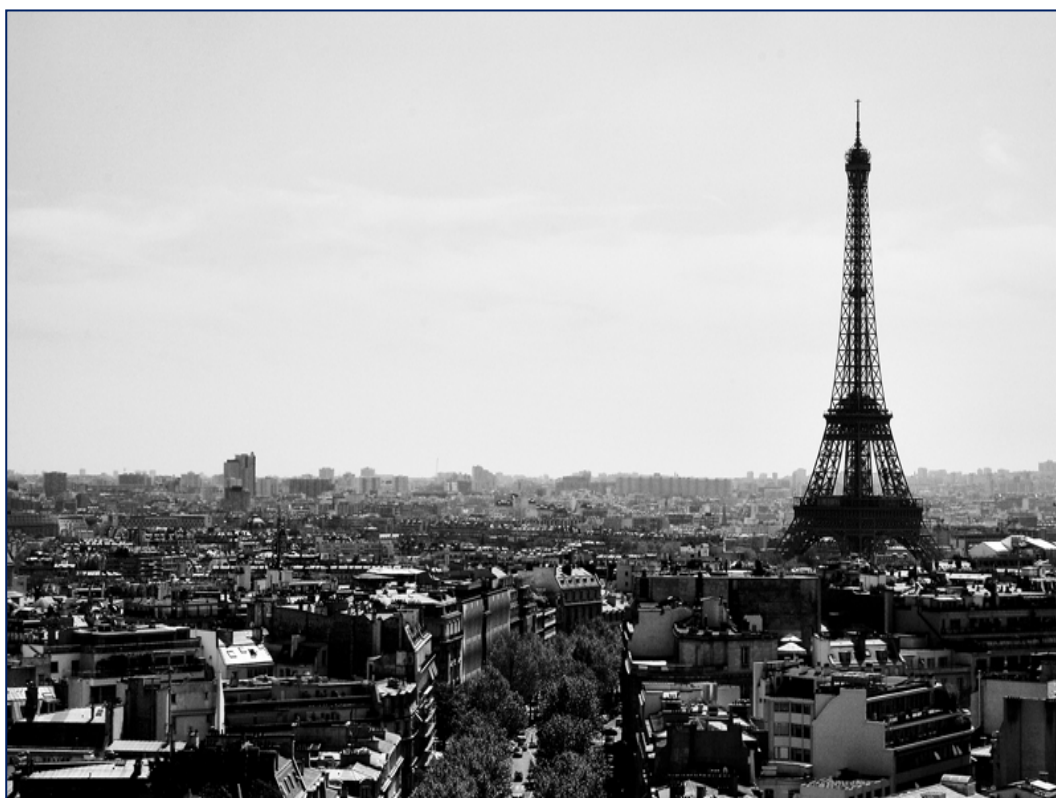


CONGRES UNME 2015

PARIS



SOMMAIRE

Le Président Serge Bouquié	p.2
Contrat de travail : comment le modifier	p.5
Les contrats aidés	p.14
<i>Maître Aline Coulon</i>	
Comment gérer les problèmes des jeunes accueillis en maison d'étudiants	p.16
<i>Sylvia Berdin, Juriste, et Bruno Vaillant, éducateur spécialisé</i>	
<i>EPE (Ecole des parents et des éducateurs)</i>	
Formation professionnelle	p.27
<i>Brigitte Languille, Directrice de Formacom à Nantes</i>	

Serge Bouquié

Mesdames, Messieurs, Chers Amis,

Plus que quatre exercices et nous fêterons le cinquantième anniversaire de notre Union Nationale.

Si notre Union peut se prévaloir, à ce jour, d'avoir réussi à fédérer un grand nombre de structures spécialisées dans l'accueil et l'hébergement des étudiants et mis en œuvre un certain nombre d'actions et de réflexions utiles à nos attentes communes, le travail est loin d'être terminé.

Souvenons nous des structures dispersées et disparates qui œuvraient dans leurs quotidiens, sans référence à aucune unité nationale et, où les directions laïques ou religieuses, outre leurs fonctions principales assumaient souvent seules des fonctions de gestion, de gardiennage voire de présences effectives quasi permanentes tous les jours de la semaine dans le foyer.

Je salue avec déférence et reconnaissance, celles et ceux, qui par leur engagement personnel ont fait le choix d'une vie de service de cet ordre.

Nous noterons toutefois que l'évolution sociétale, celle de la réglementation, de la jurisprudence, des normes d'habilité et de sécurité (etc...) ont largement contribué à de nombreuses réformes des pratiques, auxquelles a répondu pour une large part la convention collective.

Pour beaucoup tout cela a été un confort utile et nécessaire.

Néanmoins l'évolution de notre société est telle qu'il convient de poursuivre les adaptations et les progressions de notre Union et celles des structures adhérentes, en veillant à préserver leurs caractères spécifiques qui nous caractérisent tout particulièrement sur des valeurs d'humanisme et de solidarité.

La concurrence des résidences étudiantes de toutes natures et surtout celles d'investisseurs, qui recherchent principalement sur ce marché porteur de nouvelles sources de revenus, ne sont pas sans effet sur le fonctionnement de nos foyers. Du reste, nous y reviendrons au cours de ce congrès, en abordant autant les réformes en cours que des problèmes de fiscalité...

Les enjeux sont multiples et l'évolution de la réglementation que j'évoquais il y a un instant, nous conduit, aujourd'hui plus qu'hier, parce qu'il y a une certaine urgence, à engager de larges réflexions visant à l'amélioration et à une meilleure reconnaissance des services que nous offrons.

Ce pourquoi, notre conseil d'administration et les dispositifs qui l'accompagnent (commissions ad hoc, actions remarquables des régions et celles mises en œuvre pour nos instances, menées et suivies avec une grande efficacité par notre déléguée nationale...) ont d'ores et déjà entrepris d'engager des réflexions approfondies pour tenter de mener à bien un certain nombre d'actions et d'expertises, appuyées si nécessaires par des experts spécifiques (droit, contentieux, fiscalité, actions d'envergure nationale à construire et à mener à terme...).

Vous aurez noté (cf. rapport d'activités) sans qu'ils soient exhaustifs, plusieurs domaines concernés (types de logement, fiscalité, complémentaire santé, adaptation de la convention collective et actions de la Commission Paritaire, côté patronal, communication, assurances...).

J'ai donc grand plaisir à vous dire ma satisfaction, que j'espère partagée par vous tous, et à souligner le sérieux et la profondeur des actions menées par tous les acteurs, précédemment cités.

A présent, il nous faut poursuivre les travaux engagés et aboutir, autant que faire se peut, à des résultats tangibles, étayés et mesurables, pour dès l'année 2016, partager avec vous un certain nombre d'orientations qui pourraient notamment nous amener à modifier notre Charte et nos Statuts si ceux-ci procèdent d'une meilleure reconnaissance de nos actions par les pouvoirs publics et autres administrations. Ce que nous espérons vivement.

A présent, je vous invite à engager nos travaux de congrès, avec toutefois quelques précisions préalables sur l'organisation de ces journées.

CONTRAT DE TRAVAIL : COMMENT LE MODIFIER ?

Maître Aline Coulon

Origine de la modification

La première question à se poser est de savoir qui modifie le contrat.

- Modification à l'initiative du salarié

o Imposées

L'employeur est obligé de mettre en place les modifications en cas :

- de congé parental
- de changement d'affectation de la salariée enceinte

o Souhaitées

Il s'agit des modifications souhaitées par le salarié. Pour des raisons de convenances personnelles, le salarié demande à changer ses horaires, son lieu de travail parce que par exemple les horaires ne conviennent plus, les enfants sont venus agrandir la famille...

L'employeur n'est pas obligé de faire droit aux demandes du salarié.

- Modification à l'initiative de l'employeur

L'employeur a besoin de modifier le fonctionnement du contrat de travail.

Comment peut-il le faire ? Si oui, comment ?

Les éléments modifiés

Depuis 1996, la Cour de cassation s'est efforcée d'éclairer de manière objective ce qui relève du champ contractuel et ce qui relève des conditions de travail.

L'employeur peut modifier librement les conditions de travail.

Le formalisme et la réaction face à l'opposition du salarié varient selon la nature de la modification.

Certains salariés n'ont pas de contrat de travail ou le contrat de travail a été perdu. Il y a vingt, trente ans, ce n'était pas courant d'avoir un contrat de travail écrit. Dans ces cas là, il faut refaire un contrat en stipulant dans le préambule du contrat qu'il annule tous les accords écrits et oraux (parce que le contrat de travail à durée indéterminée peut être oral) ayant existés avec le salarié.

Rappel : le contrat à durée déterminée et le contrat à temps partiel doivent être écrits.

- Les éléments à tendance contractuelle

Il s'agit d'éléments qui modifient le contrat de travail. L'employeur pour les modifier doit demander l'accord du salarié. Un avenant au contrat de travail est signé précisant les modifications et indiquant que les autres dispositions au contrat de travail restent inchangées.

O La rémunération

La rémunération est l'un des éléments essentiels du contrat de travail.

Il ne peut y avoir de modification, même de manière minimale, de la rémunération du salarié sans son accord.

Les juges ont envisagé le maximum de situations en ce qui concerne la rémunération.

L'employeur doit obtenir l'accord du salarié pour modifier les points suivants :

- le montant de la rémunération même si c'est à la hausse. Le mieux est de faire un avenant au contrat de travail précisant le nouveau montant de la rémunération à partir de telle date. L'avenant n'est pas nécessaire si l'augmentation provient de l'évolution de la grille conventionnelle,
- le taux horaire, sauf évolution conventionnelle,
- le mode de rémunération (par exemple pour les commerciaux : rémunération à la commission),
- la structure de la rémunération (il est possible de remplacer un logement de fonction par une augmentation de salaire par exemple à condition d'obtenir l'accord du salarié),
- les accessoires de rémunération (par exemple, le 13^{ème} mois prévu par le contrat de travail que l'employeur supprime ou souhaite payer en deux fois pour des raisons économiques).

O Le temps de travail

La durée de travail c'est le volume de travail, c'est-à-dire 35 heures par semaine, 32 heures etc.

La durée du travail telle que stipulée au contrat est un élément du contrat qui ne peut être modifié sans l'accord du salarié (Cass. Soc. 20 octobre 1998, n°96-40.614).

Les modifications de la durée de travail au contrat nécessitant l'accord du salarié peuvent être :

- la diminution du temps de travail avec diminution de la rémunération,
- le passage d'un temps complet à un temps partiel,
- un nouvel horaire réduisant la durée hebdomadaire de travail sans compensation.

En règle générale, la durée du travail est corrélée avec la rémunération.

Une congressiste :

J'ai entendu dire qu'on ne pouvait pas modifier plus de trois fois le contrat d'un salarié pour la durée du travail.

Maître Aline Coulon :

Un contrat de travail peut être modifié autant de fois que le souhaite l'employeur à condition d'obtenir l'accord du salarié. Cependant, si le contrat est modifié régulièrement, cela crée une instabilité pouvant entraîner d'autres problèmes pouvant glisser vers le harcèlement moral.

Le code du travail ne régit pas les modifications du contrat de travail. C'est la jurisprudence qui, au fur et à mesure, a mis en place des critères objectifs.

Pour les contrats à temps partiel

La durée du travail étant insérée au contrat, toute modification de la durée du travail est une modification du contrat qu'il s'agisse :

- d'une réduction,
- d'une augmentation,

- d'un passage à temps plein.

Tout ce qui est écrit dans un contrat est contractualisé. La tendance est de tout écrire pour tout régler. Cependant, c'est à double tranchant parce que dès que vous souhaitez modifier un élément, il faut demander l'accord du salarié.

J'ai eu le cas avec le montant des tickets restaurant indiqué dans le contrat de travail. Ce montant a été modifié. Il a fallu demander l'accord exprès de chaque salarié.

Pour les contrats à temps partiel, il est possible d'indiquer :

- les horaires pour chaque jour travaillé. Exemple : le lundi de 8h à 12h
- ou le nombre d'heures travaillées par jour travaillé (indication des jours). Exemple : le lundi 4 heures de travail.

Modification temporaire de la durée du travail

- Heures supplémentaires ou complémentaires

S'il s'agit d'heures supplémentaires dans la limite du contingent annuel, il n'y a pas de modification du contrat. C'est également le cas pour les heures complémentaires prévues dans le contrat de travail.

Le salarié ne peut pas faire d'heures supplémentaires ou complémentaires sans l'autorisation de l'employeur. Il est même préférable de l'indiquer dans le contrat de travail : M ou Mme ... ne fera pas d'heures supplémentaires (ou complémentaires) sauf demande exprès de son employeur. C'est une précaution pour éviter les demandes de rappel de salaires.

- Chômage partiel

Les périodes de chômage partiel sont possibles sur autorisation de l'administration. Le salarié ne travaille plus ou de façon réduite. Cela s'impose à lui sans besoin d'obtenir son accord.

- [Les fonctions](#)

En principe, un salarié embauché pour être technicien de surface doit effectuer les fonctions de technicien de surface.

Attention :

L'emploi occupé et le contenu de la fonction constituent des éléments du socle contractuel qu'il n'est pas possible de modifier sans l'accord du salarié.

La jurisprudence admet pourtant une certaine flexibilité lorsque de nouvelles tâches afférentes à l'emploi sont affectées au salarié.

Une salariée qui emballait des bananes a été affectée à l'emballage des citrons. Elle a mis en avant la modification de son contrat de travail. La Cour de cassation n'a pas retenu la modification des fonctions.

Lorsque le contrat énumère les fonctions si la liste est exhaustive, il faudra l'accord du salarié pour modifier la liste.

Pour éviter cela vous pouvez indiquer

- que les fonctions sont « notamment » les suivantes.
- que les fonctions qui sont décrites ne sont pas exhaustives.

Exemples de modification du contrat de travail :

- transformation de l'emploi de chef de région en adjoint chef de région,
- adjonction, en plus de l'activité de dessinateur-projecteur de tâches nouvelles et complémentaires de documentation technique,
- le responsable du personnel auquel on confie des tâches purement administratives,
- la diminution des responsabilités,
- le retrait d'une délégation de pouvoir,
- modification fonctionnelle de l'emploi : passer de la vente à la location.

- **Les éléments à double visage**

Ces éléments sont à étudier au cas par cas. En effet, en fonction de la situation leur modification peut ou non être assujettie à l'accord du salarié.

Il n'y a pas de modification du contrat de travail si la modification est :

- inhérente aux fonctions du salarié (commercial par exemple),
- en cas de circonstances exceptionnelles et temporaires. Il est cependant conseillé de faire un avenant temporaire.

o **Le lieu de travail**

Il s'agit soit d'une modification du contrat ou d'une modification des conditions de travail en fonction de l'ampleur du déplacement du lieu de travail.

On parle de modification des conditions de travail si le secteur géographique ne change pas :

- de Marseille à Aubagne (14km)
- d'Orgeval à Paris

Les facilités de communication et de transport sont prises en compte pour déterminer le secteur géographique mais la notion reste relativement incertaine.

o **La répartition des horaires de travail**

Il y a modification du contrat lorsqu'il y a :

- réorganisation complète des horaires de travail,
- passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit,
- travail 3 dimanches sur 4 au lieu d'un dimanche sur 4,
- passage d'un horaire continu à un horaire discontinu.

L'employeur doit vérifier également si les modifications bouleversent la vie privée de son salarié.

Une congressiste :

Un salarié travaille du lundi au vendredi et ponctuellement vient travailler le samedi pour des arrivées et départs d'étudiants. Devons-nous lui demander l'autorisation de travailler le samedi ponctuellement ?

Une congressiste :

Est-il possible d'indiquer dans le contrat de travail que le salarié devra travailler certains samedis en précisant qu'un délai d'information devra être respecté ?

Maître Coulon :

S'il s'agit d'un samedi une ou deux fois par an, il ne semble pas nécessaire de passer par la voie de l'avenant. Cependant, si le salarié refuse, ne pas insister. Si c'est trop bloquant, il faut analyser la situation pour voir si elle ne va pas dégénérer. Il est possible de le prévoir dans le contrat de travail. Si c'est prévu au contrat et que le salarié ne veut pas venir, vous sanctionnez. Cependant, si ça ne passe pas une fois, deux fois, est-ce que cela vaut la peine de passer au conflit ? Il ne s'agit plus d'une question juridique mais de management.

Procédure

La distinction entre modification du contrat de travail et la modification des conditions de travail est essentielle puisqu'elle gouverne la procédure à mettre en œuvre et la réaction de l'employeur face au refus du salarié :

- en cas de modification des conditions de travail, l'employeur informe le salarié dans un délai raisonnable,
- en cas de modification du contrat de travail, l'employeur doit obtenir l'accord du salarié.

Un salarié qui travaille selon les nouvelles conditions de travail sans avoir signé d'avenant, n'est pas considéré comme avoir donné son accord.

o Modification des conditions de travail

La modification s'impose au salarié et l'employeur ne fait qu'exercer son pouvoir de direction

En principe, le consentement du salarié n'est pas requis.

Par exception, le consentement du salarié est requis si le salarié est protégé (DP, membre du CE, Délégué syndical).

Attention :

- certaines dispositions légales ou de la convention collective peuvent imposer un formalisme particulier pour la modification des conditions de travail,
- un délai de prévenance est prévu pour les contrats à temps partiel.

o Modification du contrat de travail

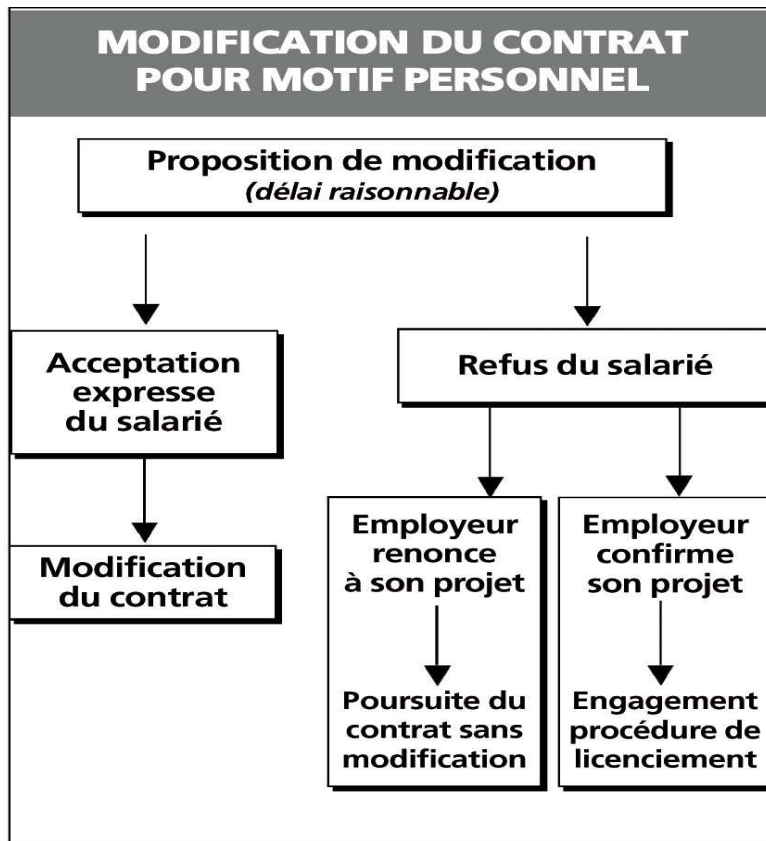
La procédure diffère selon que la modification est liée à la personne du salarié ou non (motif économique).

Exemple de modification du contrat pour motif personnel : la sanction disciplinaire :

Si l'employeur rétrograde un salarié pour sanction disciplinaire, le salarié doit donner son accord. L'employeur propose la modification. Le salarié a un délai raisonnable pour répondre (une semaine c'est court). Le délai dépend de l'ampleur de la modification du contrat de travail. En général, il faut respecter un délai minimal de 15 jours. Il faut que le salarié ait le temps de réfléchir. Cela garantit que le consentement du salarié soit libre et éclairé.

Si le salarié refuse, soit l'employeur renonce, soit l'employeur confirme son projet et licencie le salarié. Dans ce cas vérifier la légitimité du motif de licenciement. Le licenciement ne peut pas être un licenciement pour faute si c'est un refus de modification du contrat de travail. Ce n'est pas une faute de refuser que son contrat soit modifié.

En cas de refus d'une modification des conditions de travail, l'employeur peut licencier son salarié pour faute.



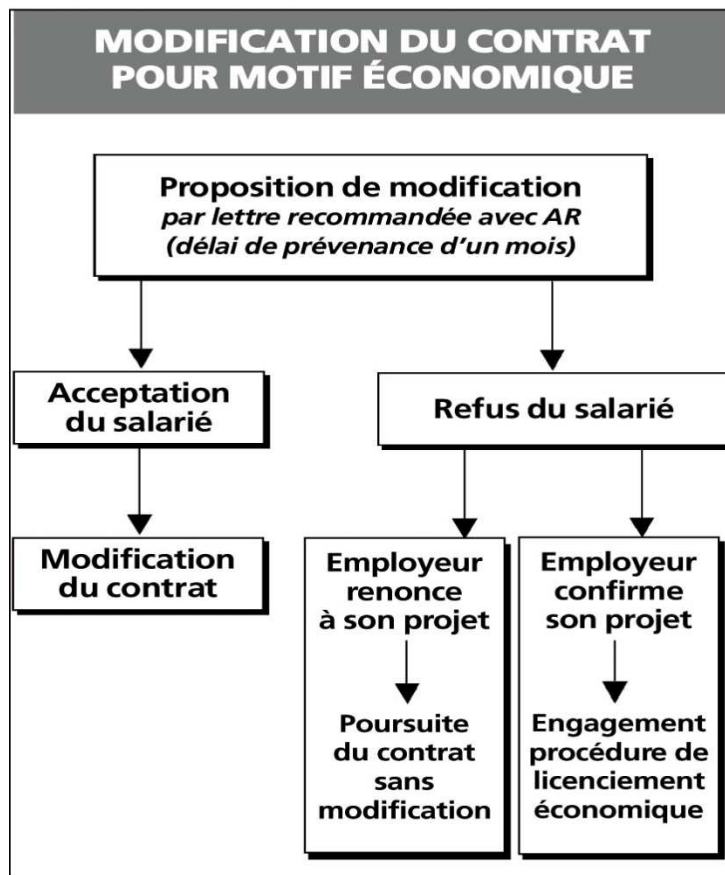
Attention :

- l'accord du salarié doit être expresse et ne se déduit pas de la poursuite du contrat de travail ;
- l'acceptation expresse du salarié sera constatée par un avenant au contrat de travail.

o [La modification pour motif économique](#)

Il s'agit des modifications qui ont pour motif un des motifs prévus par l'article L.1233-3 du code du travail, à savoir :

- difficultés économiques,
- mutations technologiques,
- sauvegarde de la compétitivité.



Le salarié a un mois pour donner sa réponse.

A défaut de réponse dans le délai de un mois, il est réputé avoir accepté la modification (article L.1222-6 du code du travail).

La lettre de proposition de modification doit :

- ✓ Etre précise et comporter la modification du contrat,
- ✓ Préciser le délai d'un mois,
- ✓ Le délai doit impérativement être respecté même si le salarié était informé auparavant.

Concernant le motif économique, les difficultés économiques doivent être avérées, durables. La baisse de résultats ne suffit pas. Il faut que la baisse ait lieu sur plusieurs mois. En général, vingt-quatre mois.

Concernant la sauvegarde de la compétitivité, il faut prouver que sans la restructuration, dans un an ou deux ans, il y aura certainement un dépôt de bilan. La difficulté pour les maisons d'étudiants est de dire quelle est la concurrence. La sauvegarde de la compétitivité induit bien que la concurrence fait mieux et pour se maintenir il faut se mettre à niveau et donc justifier de ce que fait la concurrence.

Attention :

Le salarié qui refuse les modifications n'est pas démissionnaire.

Lorsqu'un salarié démissionne, l'employeur a tout intérêt à faire une lettre dans laquelle il précise la réception de la démission. L'employeur doit faire attention à la situation car il ne faudrait pas que le salarié soit estimé contraint à la démission.

Si un employeur surprend un salarié en train de voler. Il ne doit surtout pas lui dire « tu démissionnes ou je te vire pour faute ». Dans ce cas, la seule solution est le licenciement pour faute.

Gérer le refus du salarié

Le salarié qui refuse une modification du contrat de travail ne peut de ce seul fait être considéré comme démissionnaire :

- il peut prendre acte de la rupture et dans ce cas le Juge va apprécier s'il s'agit d'une modification du contrat ou des conditions de travail afin de s'assurer que le refus est légitime,
- l'employeur peut licencier pour faute, ce n'est pas forcément une faute grave :
- attention : avant de licencier il faut s'assurer :
 - o qu'il n'y a pas d'abus,
 - o que les libertés individuelles ont été respectées,
 - o des conditions de mise en œuvre d'une clause de mobilité.

Les risques encourus

o Prise d'acte de la rupture en cas de modification du contrat de travail sans l'accord du salarié

La prise d'acte de la rupture ce n'est pas une démission. Un salarié considère que l'employeur ne respecte pas le contrat de travail et envoie une lettre à son employeur indiquant tout ce que l'employeur n'a pas respecté et en terminant par « je prends acte de la rupture de mon contrat de travail. Cette prise d'acte de la rupture a une conséquence car le contrat est rompu immédiatement. L'employeur est mis devant le fait accompli et doit faire un solde de tout compte. Cela ne donne pas droit aux indemnités chômage pour les salariés. Le salarié saisit les prud'hommes afin d'obtenir la requalification en licenciement. Comme la procédure de licenciement ne sera pas respectée (entretien préalable et lettre de licenciement), si la prise d'acte est considérée comme un licenciement, cela ouvrira droit à des dommages et intérêts puisqu'il est privé de cause réelle et sérieuse.

Actuellement, le juge a deux mois pour statuer sur la prise d'acte de rupture.

o Demande de résiliation judiciaire

Le salarié ne rompt pas le contrat de travail. Il continue à exécuter le contrat. Il saisit le juge en disant que l'employeur a modifié son contrat de travail sans avoir demandé et obtenu son accord. Le salarié considère que la modification est injustifiée et que la procédure n'a pas été respectée. Le salarié demande au juge de dire que c'est une faute de l'employeur susceptible de rompre le contrat. C'est le juge qui décide de rompre le contrat de travail. Le salarié continue de travailler. Si le licenciement est prononcé par le juge la procédure de licenciement n'a pas été respectée donc est sans cause réelle et sérieuse. Elle est donc abusive d'où des dommages et intérêts.

Autre sanctions possibles :

- demande de rappels de salaires,
- dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail.

CONTRATS AIDES

L'objectif des contrats aidés :

- C'est l'insertion de certains salariés qui sont en difficulté car plus jeunes et moins formés,
- L'objectif est de diminuer les charges de l'employeur pour permettre à ce public de mieux s'insérer dans la vie active et souvent d'avoir une première expérience.

Il ne faut pas oublier dans les contrats aidés les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation. Ce sont des jeunes en formation qui en même temps acquièrent une expérience pratique. Ils sont rémunérés à des conditions plus avantageuses pour les employeurs en contrepartie l'employeur a une obligation de tutorat et de formation. Les formalités sont également allégées.

Le contrat unique d'insertion – CUI – CAE

Les deux contrats les plus connus sont les CUI-CIE et le CUI-CAE.

Le CIE concerne pour le secteur marchand et le CAE pour le secteur non marchand.

o LE CUI-CIE

Objectif :

- faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi.
- il s'agit d'un contrat à deux volets :
 - o une convention individuelle avec le bénéficiaire, précisant son identité, les allocations qu'il perçoit, sa qualification, l'identité de l'employeur et la nature du contrat, les modalités de mise en œuvre de la convention individuelle (*Article L5134-19 -1 du code du travail*),
 - o un contrat de travail qui est normal.
- le CUI ouvre droit à une aide financière dont le montant résulte d'un taux fixé par l'autorité administrative (au maximum 47 % en 2015 du SMIC horaire).
 - o l'aide est versée mensuellement.
 - o tous les trois mois, l'employeur communique aux organismes concernés, les justificatifs attestant de l'effectivité de l'activité du salarié. (*Article R.5134-40 du code du travail*).

Attention :

Reversement des sommes perçues en cas :

- de rupture par l'employeur du contrat de travail avant la fin de la convention individuelle,
- de dénonciation de la convention,
- lorsque le contrat est un CDI, les aides correspondant au nombre de jours travaillés ne sont pas dues en cas de :
 - o licenciement pour faute grave,

- o force majeure,
- o inaptitude médicale,
- o motif économique dans le cadre d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire,
- o rupture de période d'essai.

Les emplois d'avenir

Ils concernent les jeunes peu ou pas qualifiés et doivent faciliter leur insertion professionnelle.

Qui ? :

- les jeunes de 16 à 25 ans,
- sans diplôme ou titulaires d'un CAP / BEP,
- ayant au plus le niveau bac + 3 dans les zones urbaines sensibles ou zones de revitalisation rurale,
- ni en emploi ni en formation.

Par qui ? :

- essentiellement les employeurs du secteur non marchand (75% sont des administrations). A priori, les maisons d'étudiants ne se sont pas éligibles,
- par exception, les employeurs du secteur marchand, sur la base de projets innovants.

Quel contrat ? :

CDI ou CDD de 3 ans à temps plein sauf si la situation du jeune le justifie.

Quelles aides ? :

- jusqu'à 75% du SMIC pour le secteur non marchand,
- 35 % pour les entreprises privées.

Comment ? :

L'employeur prend contact avec le Pôle emploi ou la maison locale qui l'assiste dans l'établissement de la fiche de poste.

La mission ou le Pôle emploi proposent des candidats.

Une fois le salarié choisi une demande d'aide d'emploi d'avenir et un document d'engagement et de suivi sont remplis.

Le contrat de travail est signé.

Le contrat professionnel est une bonne piste de réflexion.

COMMENT GERER LES PROBLEMES DES JEUNES ACCUEILLIS EN MAISON

D'ETUDIANTS

EPE (Ecole des Parents et des Educateurs)

Bruno Vaillant, Educateur spécialisé

Sylvia Berdin, juriste

Bruno Vaillant :

J'ai travaillé dans un cadre de thérapie familiale et systémique. Le travail s'accomplissait chaque jour avec les familles. L'objectif étant d'accueillir les parents en situation de conflit ou d'inquiétude ou de questionnement, qui ne savaient plus comment aborder le problème avec leur enfant, qui ne savaient plus comment faire par rapport :

- à ce qu'ils avaient pu trouver dans les poches ou sacs de leur enfant
- à un enfant qui s'enferme dans sa chambre...

Il s'agissait en général de situation où la communication est rompue entre les parents et l'enfant.

Objectif : aider les parents à trouver un positionnement par rapport à leur enfant.

Il ne s'agit pas de résoudre le problème. Il s'agit de faire entendre à l'enfant que l'inquiétude des parents est légitime. A terme, l'objectif est que l'enfant participe aux séances avec ses parents pour qu'il puisse s'exprimer et qu'il se rende compte que ses parents se soucient de lui non pas comme un problème mais parce qu'ils ont de la peine.

Il ne s'agit pas de supprimer le problème (par exemple de supprimer le cannabis), car cela pourrait avoir pour effet une cassure au niveau du psychique. En effet, la suppression n'analyse pas la raison du recours à la drogue. Le fait de supprimer le symptôme (par exemple, prise de drogue) risque de faire déplacer le problème sur le psychique. En supprimant, le jeune est infantilisé. De même, ne rien faire n'est pas une solution.

Il faut aider :

- l'enfant à parler en son nom propre et plus au nom de ses parents,
- l'enfant à devenir « moi ».

L'objectif est de trouver ensemble un terrain d'entente et de compromis. A savoir : à quoi les parents sont prêts à renoncer par rapport à l'idéal qu'ils se faisaient de leur enfant ? Et l'enfant de renoncer à la partie idéale qu'il s'est faite de lui-même, de son image narcissique, voire de l'idéal qu'il s'est forgé de ses parents.

S'il n'y a plus de terrain pour se rencontrer, il ne s'agit plus de jeu mais de passage à l'acte. Les conflits vont alors agir ailleurs, intra psychiquement.

La psychothérapie institutionnelle

Elle est née à Saint-Alban en Lozère pendant la seconde guerre mondiale. Lucien Bonnafé et d'autres psychiatres partent à Saint-Alban. Ils sont rejoints par un psychiatre Espagnol, François Tosquelles. Ils se sont préoccupés des traumatisés de la guerre. N'ayant pas de moyens, ils demandent aux

habitants du village de les aider. La **psychothérapie institutionnelle** est un type de psychothérapie en institution psychiatrique qui met l'accent sur la dynamique de groupe et la relation entre soignants et soignés. L'indistinction entre les soignants et les soignés est une caractéristique de ce mouvement thérapeutique.

Ils créent des clubs thérapeutiques.

Le club thérapeutique a un statut associatif dans lequel se retrouvent à statut égal des soignants et des soignés. Chacun fait la même chose, chacun est animateur, chacun est soigneur de l'autre.

L'idée est la suivante :

Quand nous avons à faire à des personnes qui sont en difficulté psychique, tout le travail est de pouvoir inventer des outils qui vont pouvoir traiter au moins deux types d'aliénation :

- l'aliénation sociale
- l'aliénation mentale

L'aliénation sociale

C'est essayer d'inventer des espaces et des lieux de travail dans lesquels nous allons pouvoir traiter tous les effets aliénants de la hiérarchie.

Le patient ne décide pas de son traitement, de ce qu'il fait à l'hôpital, des moyens qui sont donnés aux animateurs des ateliers pour savoir ce que nous allons faire. Il n'est sujet de rien de ce qui lui arrive. On lui dit ce qu'il doit faire. On ne le laisse pas faire.

Comment faire pour restaurer le sujet à sa place de sujet ?

Dans le club thérapeutique, les patients peuvent dire nous décidons ensemble des projets à mener, des ateliers à créer, comment faire pour trouver l'argent. Les patients sont donc acteurs de ce qu'il se passe. Le club est géré de manière paritaire par les soignants et les soignés. Les patients ont plus que leur mot à dire, ils ont un pouvoir de décision.

L'aliénation mentale

Le club permet de multiplier les espaces, les ateliers, les groupes où le symptôme va pouvoir se mettre en scène. Cela permet d'avoir des regards différents sur la problématique. Cela permet aussi au patient de passer inaperçu car dans le club le médecin n'est pas repérable.

Comment créer des groupes ?

Quand nous travaillons dans une institution, lieu d'hébergement, nous pouvons avoir à faire à des jeunes gens en difficulté sans savoir comment faire face à leur déni. Tout le travail est de savoir créer du collectif, créer des groupes.

Les groupes permettent de traiter la dimension de l'aliénation sociale que tout le monde éprouve à des degrés différents (je n'ai pas choisi ma famille....), tout ce qui contraint une personne.

Beaucoup de jeunes, que vous accueillez, sont certainement dans cette problématique : est-ce leur désir de faire des études ? Ont-ils voulu être en maison d'étudiants ? Comment vivent-ils leur positionnement dans la maison d'étudiants par rapport à ce qu'ils ont le droit de faire ou de ne pas faire ? Où peuvent-ils en parler ?

En lien avec cela, il y a l'aliénation mentale :

Où le jeune peut parler de sa difficulté sans avoir à la nommer comme telle ?

Dire « je suis malade » c'est possible quand nous sommes conscients de ce qu'il se passe donc que la maladie n'est pas trop avancée.

Quand nous sommes en contact avec des étudiants, quels outils nous nous donnons pour traiter l'aliénation sociale et l'aliénation mentale ? Il ne s'agit pas de se prendre pour un thérapeute. Dans un bâtiment où des jeunes sont hébergés, des scènes nous pouvons en imaginer plein. Il peut s'agir d'un journal, faire du théâtre. Vous pouvez créer toutes sortes de groupes dans lesquels vous pouvez repérer comment l'autre se positionne. Il y a déjà un effet thérapeutique. Le jeune n'est pas tout seul, il est en lien avec d'autres. Il n'est pas dans une relation de dépendance par rapport à quelqu'un qui est sensé « s'occuper » de lui.

On peut avoir aussi à faire aux pairs. Quel est le coefficient thérapeutique de chacun d'entre nous ? Quels espaces nous pouvons créer ensemble pour qu'il y ait quelque chose de la relation qui existe et que ce ne soit pas une relation qui tombe d'en haut. C'est la direction qui a décidé qu'il y aurait ça, ça et ça avec tels moyens et tels moyens. J'imagine très bien un jeune se dire « ce n'est pas mon problème, de toute façon je ne voulais pas faire ces études, ce sont mes parents qui m'ont dit de venir là, ça ne m'intéresse pas et de toute façon ça ne vous regarde pas vous n'êtes pas mes parents. Déjà mes parents ça ne les regarde pas alors des personnes qui ne sont pas mes parents ça les regarde encore moins. De toute façon j'ai payé, qui vous êtes pour me dire ça, de quel droit ? ».

Sylvia Berdin :

Bases théoriques de la responsabilité civile et pénale

La responsabilité civile

La responsabilité civile vient réparer le préjudice que l'on cause à quelqu'un d'un point de vue financier ou symbolique.

La responsabilité civile vient réparer un dommage qui peut être matériel ou moral ou physique.

Nous sommes responsables du fait des choses et des personnes que nous avons sous notre garde.

Les parents sont responsables civilement vis-à-vis de leur enfant mineur. C'est la même construction juridique pour les personnes qui prennent en charge des mineurs ou des majeurs en situation de handicap.

Dans les années 80, une structure accueille des jeunes mineurs. Un jeune se sauve de la structure et met le feu à une parcelle voisine. C'est le jeune qui a mis le feu donc c'est lui qui est responsable. Depuis cette affaire, nous sommes responsables dès lors que l'on contrôle, dirige et surveille une activité. Les structures sont responsables civilement de toutes les personnes qu'elles accueillent, mineurs ou adultes en situation de handicap.

Si vous accueillez des personnes en interne, vous êtes responsables d'elles sauf par exemple sur les temps scolaires.

Si vous accueillez des personnes de 9h30 à 12h30, les dommages que les personnes peuvent causer en dehors de ces horaires sont de leur responsabilité personnelle ou celle de leurs parents. C'est ce que nous appelons la responsabilité du fait d'autrui.

Un congressiste :

Nous hébergeons des majeurs et des mineurs. Il existe un règlement intérieur. Les mineurs doivent être rentrés à partir d'une certaine heure. Si le mineur n'est pas rentré et commet un acte délictuel à l'extérieur de la structure, est-ce de la responsabilité de la structure ou de celle du mineur ?

Sylvia Berdin :

La responsabilité délictuelle ne se transmet pas. La structure ne sera pas responsable pénalement des personnes qu'elle héberge. Un jeune que vous accueillez qui commet une infraction est responsable personnellement mais pas la structure.

Si le contrat indique qu'à 20 heures, le mineur doit être rentré et qu'à 20h30, il n'est toujours pas là, ça suppose d'agir.

Civilement, nous sommes responsables dès la naissance. Un enfant n'étant pas solvable, ses parents sont responsables de lui parce qu'eux sont solvables. L'idée depuis plusieurs années est de dire s'il y a un dommage, il faut trouver un responsable pour le réparer.

La responsabilité pénale

Nous engageons la responsabilité pénale d'une personne lorsque celle-ci commet une infraction. La responsabilité pénale est engagée contre l'auteur d'une infraction au nom de la société par le biais du procureur de la république. Elle donne lieu à des peines de prison, des amendes payées à l'Etat et non pas à la victime, du sursis, du travail d'intérêt général, un rappel à la loi, etc.

En France, il y a trois grandes catégories d'infraction :

- les contraventions,
- les délits,
- les crimes.

En cas de suspicion de viol sur un mineur, vous avez une obligation de signalement. S'il s'agit d'un majeur, il faut l'accord de la personne.

Un mineur seul ne peut pas porter plainte sauf contre ses parents.

Une congressiste :

Je me suis retrouvée confrontée à des problèmes de voyeurisme extérieur au bâtiment pour des chambres qui donnaient face à une mansarde. Les jeunes filles des chambres étaient américaines. Elles me l'ont signalé. J'ai porté plainte. J'ai également porté plainte avec la mineure. Les étudiants américains ont délégué via l'ambassade des Etats Unis un avocat. La personne a ainsi été interpellée. Elle a été condamnée à un mois de prison avec sursis et à cinq ans d'intérêt général. Lorsque les jeunes sont américains, ils ont la majorité à 21 ans même s'ils ont l'air plus mature, il faut être vigilant par rapport aux angoisses. A chaque fois, ils ont eu une évaluation ITT. C'était suffisamment important pour que nous soyons responsabilisés par rapport à ce fait.

Sylvia Berdin :

L'un n'empêche pas l'autre. Vous pouvez porter plainte au nom de la structure. Chacun peut le faire individuellement. Les titulaires de l'autorité parentale peuvent également porter plainte quand il s'agit de mineurs.

Dès qu'il y a un problème avec un mineur, vous avez une obligation de prévenir les titulaires de l'autorité parentale.

Une congressiste :

Existe-t-il un document ou s'il n'existe pas, que doit comporter un document que les parents nous donneraient afin de nous décharger par rapport aux mineurs ?

Sylvia Berdin :

Cela n'existe pas.

En ce qui concerne les étudiants étrangers que vous accueillez, c'est le droit français qui s'applique.

C'est l'assurance civile qui couvre la responsabilité civile.

Il est plus prudent de s'assurer que chaque étudiant ait une assurance habitation et une responsabilité civile.

A partir de 13 ans, un enfant devient responsable pénalement. Il y a une distinction entre les mineurs de 13 à 16 ans et de 16 à 18 ans.

En dessous de 13 ans, il n'est pas possible d'appliquer de sanctions pénales, seules des sanctions éducatives sont possibles. C'est le juge des enfants qui prend la décision. Cela se traduit par un retrait du foyer familial, une mise en structure dans un foyer ou il y aura un suivi social important, psychologique, éducatif, etc.

Pour les mineurs de 13 à 16 ans, les sanctions pénales ne peuvent pas aller au-delà de la moitié de celle d'un majeur.

Que peut-on dire à des jeunes majeurs et exiger d'eux ?

Qui signe le contrat ?

Les congressistes : les parents.

Sylvia Berdin :

Les parents n'ont a priori aucun rôle sauf s'ils sont caution. Il y a une distinction entre être caution et habiter un lieu.

Il y a une différence entre le jeune majeur et le jeune mineur concernant le règlement intérieur.

Si le jeune est mineur, vous pouvez demander à ce que les parents signent le règlement intérieur car ils sont légalement responsables de leur enfant mineur. Cependant, il est indispensable que le mineur signe également le règlement pour qu'il lui soit opposable.

Lorsque le jeune est majeur, c'est à lui de signer le règlement intérieur et non à ses parents.

En résumé :

Pour que le règlement intérieur soit opposable à l'étudiant, celui-ci doit le lire et le signer.

Quelles sont les règles à suivre par rapport à l'absence d'un jeune ?

Une congressiste :

Nous demandons aux jeunes d'indiquer dans un cahier quand elles ne rentrent pas sans demander ce qu'elle fait. Si la jeune est mineure, je vérifie que les parents ont donné l'autorisation.

Sylvia Berdin :

C'est le bon sens. Nous pouvons pour des règles de collectivité demander au jeune majeur de prévenir en cas d'absence encore faut-il l'avoir prévu dans le contrat ou le règlement intérieur.

Si une disposition dans le règlement intérieur signé par le jeune majeur indique qu'il doit prévenir en cas d'absence, cela ne veut pas dire que ce soit légal. Cependant, il y a des règles de vie, ce n'est pas parce que nous sommes adultes que nous avons le droit de tout faire.

Si le jeune majeur estime qu'il y a abus de rentrer à une heure fixée par l'établissement et qu'il décide de ne pas respecter l'horaire. Il ne serait pas possible de le renvoyer pour cette raison car cela serait disproportionné. Le magistrat vérifie le bénéfice risque c'est-à-dire qu'il regarde s'il y a un préjudice.

En ce qui concerne les mineurs, ce n'est pas la même chose, ils doivent respecter les horaires. Toute demande de dérogation de la part des parents doit être écrite sinon elle n'a pas de valeur. Il peut s'agir d'un courriel qui est une preuve en droit français.

Une congressiste :

Les parents peuvent-ils signer un document demandant à ce que les allers et venues de leur enfant mineur ne soient pas contrôlés ?

Sylvia Berdin :

Dans le cadre de votre activité, il n'est pas possible de signer un document par les parents pour que leur enfant mineur soit traité comme un majeur.

Cela fait partie du contrat d'accueil pour les mineurs.

Il doit y avoir un minimum de règles d'horaire à respecter pour les mineurs.

Plus nous contrôlons, dirigeons et surveillons une activité, plus le degré de responsabilité est élevé.

Si l'absence d'un mineur devient inquiétante, il faut d'abord prévenir les titulaires de l'autorité parentale. En cas d'urgence, c'est-à-dire pronostic vital engagé, c'est à vous d'alerter les pompiers, la police, le SAMU....

Une congressiste :

Si des parents téléphonent pour savoir si leur enfant majeur est rentré, pouvons nous aller dans la chambre pour vérifier s'il est rentré ?

Sylvia Berdin :

Il n'est pas possible de rentrer, c'est une violation de domicile.

Une congressiste :

Nous demandons aux jeunes de laisser les clés à l'accueil quand elles s'en vont. Nous savons quand elles sont là.

Sylvia Berdin :

Je suis parent d'un enfant majeur et j'appelle pour savoir si la personne est rentrée, le personnel de la maison d'étudiants n'a pas à répondre.

Principe : pas d'atteinte à la vie privée.

Exception : quand il y a urgence. Vous avez un devoir d'intervenir si la personne est en danger.

Une congressiste :

Je demandais aux parents de faire émanciper leur enfant mineur auprès du juge. Le mineur a les mêmes droits qu'un adulte. Il ne peut cependant ni voter ni passer le permis de conduire.

Sylvia Berdin :

Je suis d'accord sur le principe. Cependant, un mineur qui rencontrerait des difficultés n'a pas la même maturité qu'un majeur. L'émancipation existe pour qu'au quotidien les titulaires de l'autorité parentale n'aient pas à intervenir pour signer un contrat, procéder à un achat, etc ... c'est pourquoi l'émancipation est souvent donnée à des mineurs qui sont mannequins, acteurs....

Un mineur émancipé, qui est en danger potentiel parce qu'il est victime d'abus sexuels, de maltraitance... devons-nous avoir la même logique que face à un jeune majeur de 18 ans ? Il semble que non d'un point de vue du juge des enfants et du juge pénal. Il faut être très précautionneux vis-à-vis du jeune émancipé et de la responsabilité que vous pouvez avoir vis-à-vis de lui.

Une congressiste :

Une jeune fille mineure sort le soir avec l'autorisation de ses parents, qui disent avoir confiance en leur fille. Quelle est notre responsabilité en tant que directeur ? Notre structure n'impose pas de règles en matière d'horaire d'entrée et de sortie car nous accueillons très peu de mineurs.

Sylvia Berdin :

Il y a un flou en la matière. S'il n'existe aucune règle et les parents ont signé un papier autorisant le mineur à sortir, vous ne pouvez pas aller à l'encontre car un mineur est sous l'autorité de ses parents. Vous ne pouvez pas vous y substituer.

Si le mineur et les parents signent le contrat qui indique des horaires, ils s'engagent.

Une congressiste :

Dans le dossier d'inscription, nous demandons le nom des personnes ayant l'autorité parentale et le nom de la personne qui paie.

Une jeune fille n'a pas rempli cette partie. Puis-je exiger qu'elle indique le nom du responsable légal et du responsable payeur ?

Sylvia Berdin :

Si la jeune fille est majeure, cela n'est pas possible.

Si vous exigez une caution, vous avez le droit de demander le nom de la personne caution.

Il faut savoir que l'autorité parentale cesse à la majorité.

Pour un majeur la seule rubrique qu'il a l'obligation de remplir c'est celle relative au nom du payeur.

Une congressiste :

Notre document indique également qu'en cas d'urgence nous avons le droit d'hospitaliser la personne. Cette clause n'est donc pas valable ?

Sylvia Berdin :

Non car vous êtes obligés d'agir en cas d'urgence sinon c'est de la non assistance à personne en danger.

Si des parents ne vous donnent pas l'accord d'agir en cas d'urgence, ce non accord est illégal. Il ne faut pas en tenir compte.

Vous n'avez pas non plus le droit de prévenir les parents d'un majeur sans son accord en cas de problème de santé.

Vous pouvez proposer à un jeune majeur de prévenir ses parents.

Pour les mineurs, vous devez prévenir les parents sans l'autorisation du mineur.

Un congressiste :

Il y a beaucoup de rêve quand les étudiants arrivent notamment pour les étudiants en médecine et de rêves brisés. Je souhaite savoir comment accompagner ces jeunes pour qu'ils ne soient pas seuls. Je souhaite savoir si d'autres directeurs ont réussi à créer des lieux dans lesquels, même s'ils ne parlent pas de leur problème, ils ne sont pas tout seul.

Bruno Vaillant :

En général, quand un jeune fait des études de médecine, toute la famille est derrière. Toute la famille peut porter cet idéal parfois même à l'encontre du jeune. Lorsque le jeune échoue dans ses études, il y a non seulement la brisure narcissique du jeune, qui éprouve un échec social, mais également le fait de devoir affronter le regard de la famille.

Il est possible de mettre en place des dispositifs classiques, par exemple consulter un psychologue. Cela ne va pas de soi, souvent le jeune ne va pas voir le psychologue.

Il n'est pas possible d'empêcher la déception. Cependant, peuvent être créés des espaces, des lieux qui viennent « border » la déception afin que cette déception ne vienne pas tout envahir.

Comment contenir la déception sans la liquider sinon cela produit du refoulement ?

Il en faut du refoulement mais pas trop sinon nous sommes dans le déni et cela va se réactiver par une autre manière en général pas par la parole mais en acte. Il faut donc avoir des endroits où il est

possible d'accueillir cette déception pas de manière frontale, pas dans un bureau où l'étudiant se sentira comme dans le bureau des recalés.

Comment aborder ce genre de question sans l'annoncer ?

Il peut être créé un ciné club dans lequel par la représentation de comédies, de drames, de mélodrames, sont évoquées, éprouvées, partagées des choses sans avoir à dire « je ». L'intérêt de la fiction est de pouvoir parler de choses que nous avons pu éprouver, ressentir, qui sont existantes pour nous sans nous mettre à nu. C'est la fonction du masque. Derrière le masque, je peux dire des choses qui me concernent directement sans me dévoiler. C'est également une façon de se dire j'existe ailleurs. J'existe pour d'autres et pas uniquement pour mon problème. Cela permet d'atténuer tout le risque de la blessure narcissique.

Sylvia Berdin :

Une étude a montré que les étudiants qui étudiaient dans de grandes écoles étaient plus en difficulté. Ces jeunes faisaient de graves périodes de dépression, des actes suicidaires. En général, ces jeunes n'ont de statut que par leurs études. « On m'aime parce que je vais faire de bonnes études ». Dans les droits de l'enfance, l'exigence disproportionnée par rapport aux résultats scolaires est de la maltraitance. Des parents qui disent qu'un 18 n'est pas assez.

Une congressiste :

Une jeune fille s'est suicidée car elle est arrivée deuxième au concours de polytechnique.

Sylvia Berdin :

Il semble important de ne pas parler que des études avec les jeunes que vous accueillez. Il faut leur rappeler en permanence qu'il n'y a pas que les études dans la vie. Il faut par exemple leur poser des questions sur leurs activités extérieures à l'école. Le jour où il y aura un problème, le jeune n'aura pas honte d'aller vous parler parce que vous l'aurez regardé pour ce qu'il était et non en fonction de ce qu'il allait devenir via ses études.

Bruno Vaillant :

Quel discours tenir face à des jeunes qui consomment de l'alcool rapidement sur une courte période ? Nous savons ce que nous allons dire cependant nous ne savons pas comment cela va être entendu. Plutôt que de prendre le risque de rentrer dans un discours moralisant, il me semble intéressant de partir de ce qui fait leur univers. Devons nous leur parler de notre monde d'adulte ou partir de leur univers ? Qu'est-ce qui compte pour eux ? Qu'est-ce qui fait autorité, c'est-à-dire qui compte dans leur construction de leur identité (groupe de musique....) ? Cela ne veut pas dire être laxiste. Il faut repartir également de la fiction. Eviter d'inviter l'autre à parler en son nom propre et faire en sorte qu'il y ait des espaces de médiation, des objets de médiation. Par exemple, en créant des ateliers multimédias. Il est possible également de demander aux jeunes ce qu'ils peuvent enseigner aux adultes en montrant qu'il n'y a pas que les adultes qui peuvent apporter quelque chose.

Sylvia Berdin :

Il peut arriver de demander une hospitalisation en psychiatrie. La loi du 5 juillet 2011 a réformé les soins en psychiatrie. Aujourd'hui, il s'agit de soins sans consentement (soin à la demande d'un tiers ou à la demande d'un représentant de l'Etat). Il est possible de demander une hospitalisation quand

une personne n'est plus en capacité de donner son consentement, de se soigner par lui-même et qu'il ait un trouble mental qui nécessite une prise en charge complète et une hospitalisation. Pour une hospitalisation d'office, la personne doit avoir un trouble qui l'empêche de donner son consentement, qui nécessite des soins immédiats et qui est dangereuse pour elle-même ou pour les autres. Si la personne est mineure, le titulaire de l'autorité parentale doit être prévenu.

Les titulaires de l'autorité de l'enfant ont l'obligation de protéger l'enfant. Si un parent n'hospitalise pas son enfant en danger alors que vous l'avez prévenu, vous devez faire le signalement à la place des parents. Vous pouvez contacter le CRIP (cellules de recueil des informations préoccupantes). Il y en a dans chaque département.

Vous ne pouvez pas agir pour un majeur sauf s'il est vulnérable. Si le majeur est en danger il est possible de demander l'hospitalisation d'office. Dans ce cas, la question est de savoir à quel moment cela peut intervenir.

S'il y a un trouble grave à l'ordre public, l'Etat peut faire hospitaliser une personne. Sinon, un tiers peut en faire la demande avec deux certificats médicaux

Un jeune qui rentre et que vous suspectez d'avoir fumé ou bu, vous pouvez en parler avec lui, lui proposer des consultations à l'addiction, lui demander pourquoi il en a besoin.... Au-delà de cela, vous ne portez aucune responsabilité dès lors que vous n'incitez pas le jeune. Les parents d'enfant mineur doivent être mis au courant.

Un congressiste :

Lorsque les problèmes d'hygiène, d'alcool perturbent la collectivité. Les autres jeunes s'en plaignent. Y a-t-il une voie pour intervenir en tant que gestionnaire de l'établissement car il s'agit d'un cas de perturbation de la collectivité ? Il ne s'agit plus d'un cas individuel à régler. Il faut intervenir pour maintenir l'équilibre de la collectivité.

Sylvia Berdin :

Si des règles d'hygiène, de sécurité, sont mises à mal par l'un de vos résidents, vous devez intervenir. Cependant, vous ne pouvez pas intervenir sur les odeurs corporelles, de cigarette.

Les congressistes :

Il est interdit de fumer dans la maison et dans les chambres.

Sylvia Berdin :

Même si une personne signe un règlement intérieur, la personne est libre de fumer dans sa chambre car c'est considéré comme son habitation sinon il n'y a plus d'espace de liberté même dans le domicile qui est un lieu privé.

Si le jeune s'en plaint et va devant les tribunaux, il risque de gagner.

Vous pouvez cependant jouer sur le terrain collectif si la chambre n'est pas individuelle.

Il n'est pas possible d'interdire dans des lieux privés.

A savoir, tant que personne se plaint cela fonctionne jusqu'au jour où quelqu'un n'est pas d'accord.

Bruno Vaillant :

Existe-t-il dans vos établissements des lieux de liberté ?

Cela peut faire l'objet de discussion avec les résidents, qui animent les réunions à quel rythme ?

Qui fait l'ordre du jour ? Qui fait vivre cela ?

Concernant les problèmes de cannabis, d'alcool, il est possible d'en discuter.

Le problème n'est pas le même de savoir qu'un jeune fume et qu'un jeune fume sous votre nez.

Ce n'est pas la même chose qui est en jeu.

Rien ne vous empêche d'en discuter. Il faut toujours essayer de maintenir les espaces de paroles.

Si un jeune vient fumer sous votre nez, vous pouvez lui rappeler le règlement, que le fait qu'il fume ne vous regarde pas. Pourquoi ce jeune tient absolument à vous le faire savoir ? Il est peut être intéressant de rendre possible la discussion, de tendre des perches en prenant la précaution de dire que le règlement doit être respecté et que la prochaine fois ses parents seront avertis.

Il est possible de proposer des réunions relatives à la vie en collectivité. Le fait de pouvoir en parler à plusieurs permet d'indiquer que l'on connaît le problème, qu'il n'y a pas de tabou et que nous pouvons avoir des avis différents. Si personne n'en parle, c'est comme si cela n'existait pas. En général, la personne concernée ne vient pas aux réunions. Cependant, cela permet à l'institution d'avoir un discours commun et qui n'appartient pas qu'à la direction. Le règlement n'est pas que la chose de la direction. Cela permet aux jeunes de mieux comprendre sa pertinence. Si le règlement n'appartient qu'à la direction, il y aura toujours les mêmes difficultés. Si la majorité des jeunes se l'approprient, l'impact ne sera plus le même. Les réunions doivent être régulières pour que cela fonctionne. Si possible, la réunion doit avoir lieu une fois par semaine, réunion pendant laquelle on parle des locaux, ce que les jeunes y font... cela permet que ce soit vécu autrement que comme un règlement. Si le directeur est tout seul à porter le règlement, il se fatigue à le rappeler et l'imposer aux jeunes. Il faut donc trouver des alliés pour faire vivre le règlement. Ces alliés ce sont les résidents.

Attention, il ne faut pas laisser les jeunes régler les problèmes tous seuls, il faut les accompagner sinon il y aura des problèmes de pouvoir. Il est important d'échanger sur ce qui est écrit.

FORMATION PROFESSIONNELLE

Madame Brigitte Languille, Directrice de Formacom à Nantes

Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et ses décrets d'application qui simplifient et dynamisent la formation.

De l'obligation de formation au développement des compétences pour la performance

OPCA = Organisme paritaire Collecteur Agréé

Vous devez verser votre contribution financière à un OPCA. C'est également l'interlocuteur indispensable pour la mise en place et le financement des formations.

De l'obligation à l'opportunité de formation

L'employeur est obligé de former ses salariés sous peine de sanction. D'une obligation, il faut en faire une opportunité pour que cela apporte quelque chose, notamment, pour les salariés de la formation, du développement de compétences, pour les structures plus de compétences et donc mieux fonctionner.

Les grands axes de la loi sont :

- des **financements** repensés pour un public ciblé notamment pour les salariés des très petites entreprises et pour les demandeurs d'emploi.
- l'**entretien professionnel**, un outil d'accompagnement qui devient obligatoire. Cet outil aide les employeurs à développer les compétences.
- le **CPF: Compte Personnel de Formation** (il remplace le DIF droit individuel à la formation).
- le **conseil en évolution professionnelle** est créé par cette loi. C'est un service public pour aider les salariés qui ne trouveraient pas écho dans leur entreprise pour réfléchir à leur parcours professionnel.

Les enjeux de la formation

- La formation est une **obligation** :
 - o obligation **d'adaptabilité**, l'employeur a l'obligation légale d'adapter ses salariés à leur poste.
 - o obligation **d'employabilité**. A défaut, si un salarié part de l'entreprise, quelque soit le motif, s'il n'arrive pas à retrouver de travail, il peut attaquer son employeur parce que celui-ci ne lui a pas permis de retrouver un emploi parce qu'il n'a pas eu de formation. Il n'est pas possible de licencier le salarié pour insuffisance professionnelle tant que l'employeur ne lui a pas donné les moyens d'être compétent.

L'employeur doit former son personnel pour que celui-ci :

- reste compétent afin de bien travailler dans l'entreprise,
- puisse avoir les compétences nécessaires pour retrouver du travail s'il est amené à quitter l'entreprise.

Les employés qui ne souhaitent pas suivre de formation :

La formation est considérée comme du travail, il est obligé d'être formé. Il faut donc lors des entretiens évaluer les formations qui seront intéressantes pour le salarié. Il faut également choisir un bon formateur. En général, les personnes qui ne souhaitent pas aller en formation ont peur de l'échec, peur d'être ridicule, de ne pas comprendre.

L'employeur a tout intérêt à accompagner le salarié formé pour qu'il puisse mettre en pratique ce qu'il a appris.

Un bon cursus de formation, cela se prépare avant, pendant et après la formation sinon ce n'est pas efficace.

- la formation est une **opportunité** :
 - o pour la performance des **collaborateurs**
 - o pour la performance de l'**entreprise/Foyer**

En effet, si l'employeur forme bien ses salariés, il aura des collaborateurs plus performants et ils auront envie d'apporter leurs compétences à l'entreprise d'où l'importance d'être à leur écoute pendant l'entretien. Lorsque des salariés veulent mettre en pratique ce qu'ils savent faire cela fait progresser l'entreprise.

Formation = Dynamiser le développement des compétences par le biais de la formation. Cela motive tout le monde.

On ne forme pas parce que nous sommes obligés, nous formons parce que nous y trouvons un intérêt.

Contribution financière selon la taille de l'entreprise

Ce tableau représente le minimum des cotisations obligatoires, une entreprise peut verser plus.

Tableau d'affectation de la contribution unique à verser en 2016 sur la base des rémunérations de 2015				
	Entreprises de 1 à 9 salarié(s)	Entreprises de 10 à 49 salariés	Entreprises de 50 à 299 salariés	Entreprises de plus de 300 salariés
Contribution unique	0,55 %	1%		
Plan de formation	0,40 %	0,20 %	0,10 %	Aucune contribution (sauf accord de branche)

Professionalisation et autres financements de l'OPCA	0,15 %	0,30 %	0,30 %	0,40 %
Congé individuel de formation (CIF)	-	0,15 %	0,20 %	0,20 %
FPSP	-	0,15 %	0,20 %	0,20 %
Compte personnel de formation	-	0,20 %	0,20 %	0,20 % ⁽¹⁾

(1) Si un accord prévoit que l'entreprise gère elle-même ce 0,2 %, sa contribution unique est ramenée à 0,8 %

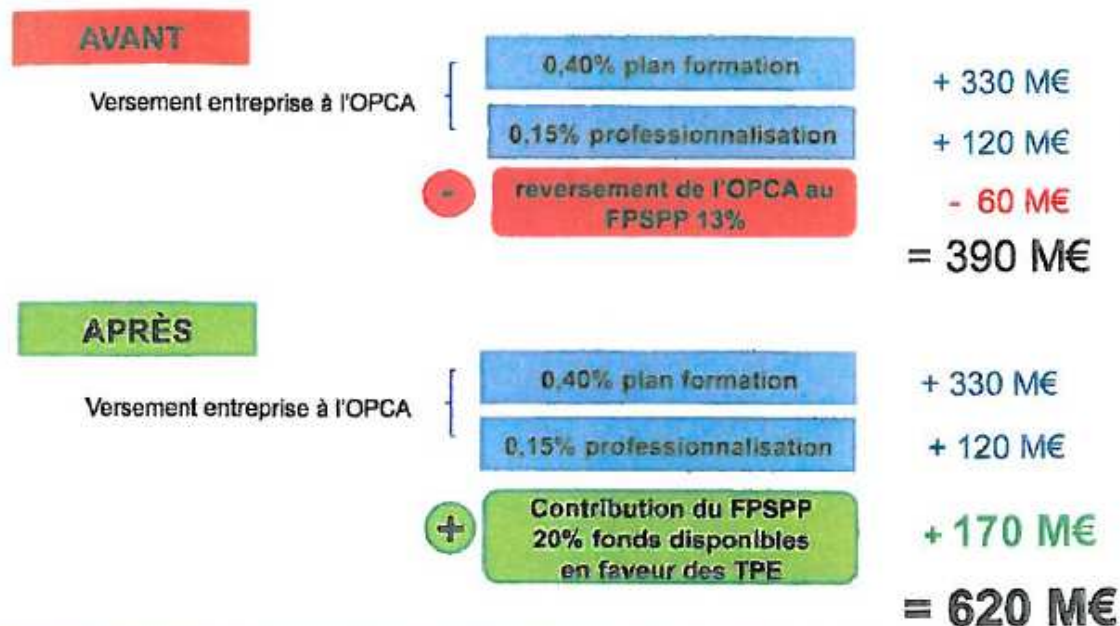
(2) Le pourcentage est celui de la masse salariale brute (celle déclarée sur les DADS : salaires, primes, charges salariales...)

Concernant le nombre de salariés, il s'agit d'équivalent temps plein. Les contrats à durée déterminée et les temps partiel sont pris au prorata de leur temps de présence. Les contrats aidés ne sont pas pris dans le calcul de cet effectif.

L'objectif de cette nouvelle répartition financière est de dépenser de l'argent pour la formation parce que les salariés et les entreprises y trouvent un intérêt.

Les entreprises de moins de 10 salariés sont favorisées par la réforme comme le montre le tableau ci-dessous. Pour la même cotisation, c'est le FPSPP (fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels) qui reverse 20% pour les petites entreprises afin de les encourager à faire de la formation. Avant, 13% des cotisations étaient versés au FPSPP.

Mutualisations des fonds de la formation un effort substantiel en faveur des TPE (-10 salariés)



**Versements des TPE INCHANGÉS (0,55%) + Abondement FPSP
= 60% supplémentaire**

+ si accord de branche, rémunérations prises en charge en partie

Contributions: effet de seuils

Dépassement du seuil de 10 salariés :

- les entreprises atteignant ou dépassant, au titre de l'année, l'effectif de 10 salariés pour la première fois, restent soumises au taux applicable aux moins de 10 salariés (0,55%) l'année de dépassement et les 2 années suivantes
- pour les 4^{ème} et 5^{ème} années, lissage du taux :
 - 4^{ème} année : contribution de 1% diminué d'un montant de 0,3%,
 - 5^{ème} année : contribution de 1% diminué d'un montant de 0,1%.

L'OPCA: collecte, conseil, contrôle

- **Mission de collecteur unique**

L'OPCA est collecteur des contributions de la **Formation continue**, du **CIF**, de la **taxe d'apprentissage**.
La contribution devra être versée **avant le 1^{er} mars** de l'année N+1.

- **Mission de facilitateur confirmée : mission de conseil**

L'OPCA :

- Contribue au développement de la formation,
- Informe, sensibilise, accompagne les entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle,
- Aide les entreprises dans la mise en place d'un plan de formation,

- Aide à utiliser les budgets de formation,
- Aide pour les démarches administratives et financières,
- Assure un service de proximité au bénéfice des TPE-PME.

Il est fortement conseillé de consulter le site de votre OPCA, du CPF et les sites gouvernementaux.

Pour les petites structures, n'hésitez pas à contacter le conseiller qui vous est attribué et lui demander de venir au sein de votre établissement.

- Mission de contrôle

L'OPCA :

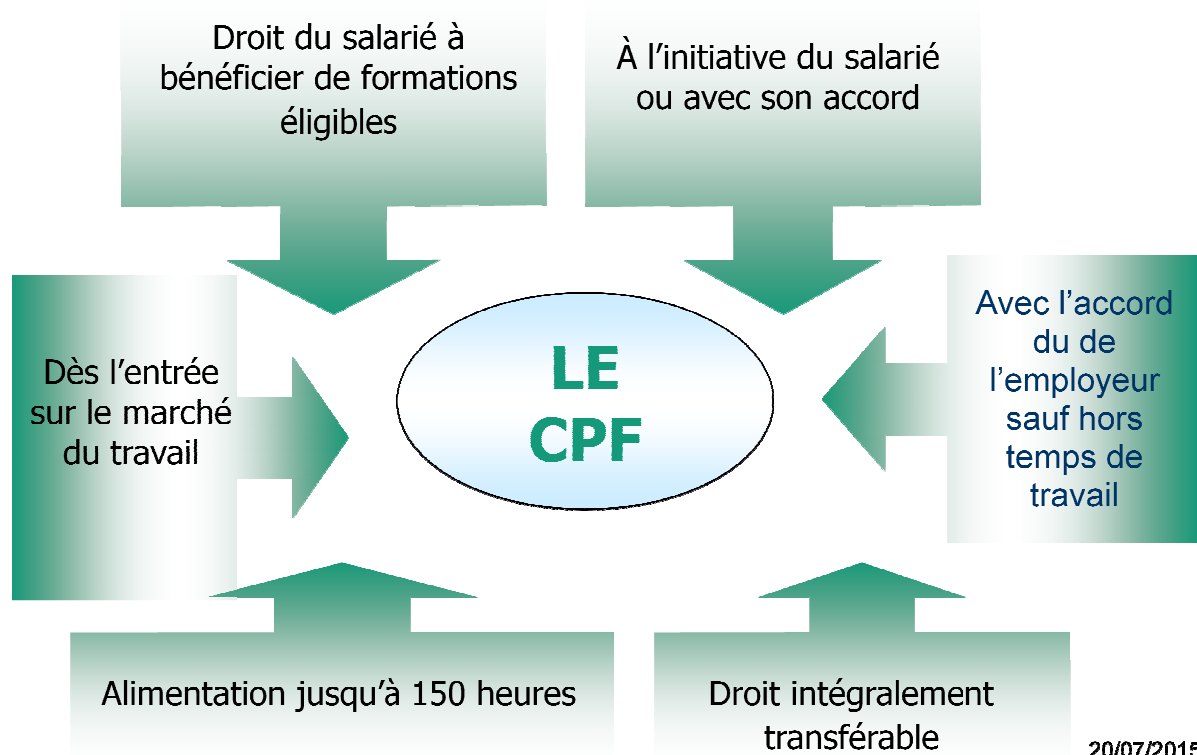
- surveille la qualité de la formation,
- contrôle les prestataires de formation.

Le Compte personnel de formation : CPF

Le CPF permet au salarié de suivre des formations pour développer des compétences au sens juridique du terme c'est-à-dire autre chose que de l'adaptation au poste. C'est le droit du salarié de bénéficier de formations éligibles c'est-à-dire des formations listées. C'est à l'initiative du salarié, éventuellement avec l'accord de l'employeur quand l'employeur finance en partie la formation et/ou si la formation se déroule sur le temps de travail.

Le nombre d'heures pouvant être cumulées est de 150 heures.

C'est un droit intégralement transférable tout au long de la vie professionnelle du salarié.



Toutes les informations pour l'employeur et le salarié se retrouvent sur ce compte.

Tous les salariés peuvent accéder à leur compte avec leur numéro de sécurité sociale.

C'est le salarié qui gère le compte et non l'employeur.

Son compte personnel lui permet de choisir une formation éligible.

www.moncompteformation.gouv.fr

Les employeurs devaient informer chaque salarié par écrit avant le 31 janvier 2015, du nombre d'heures acquises et non utilisées au titre du DIF au 31 décembre 2014.

Le salarié a un accès personnel pour :

- la consultation de son compte personnel,
 - l'information sur les formations éligibles,
 - l'alimentation de son passeport formation dématérialisée (formations et certifications obtenues) le salarié pourra remplir toutes les formations qu'il a suivi depuis scolarité (formation initiale/formation continue).
- **Les heures de DIF acquises jusqu'au 31 décembre 2014**
 - sont transférées dans le CPF à compter du 1^{er} janvier 2015,
 - peuvent être mobilisées **jusqu'au 1^{er} janvier 2021**,
 - cumulables avec les heures du CPF **dans la limite de 150 heures**.

La déclaration des données sociales sert de base à l'alimentation annuelle du compte.

Le crédit au titre du CPF par année à temps plein est de **24 heures** jusqu'à 120 heures puis de **12 heures** dans la limite d'un **plafond total de 150 heures**.

Pour les salariés à temps partiel, les heures acquises au titre du CPF sont calculées au prorata du temps de présence.

L'inventaire des formations éligibles au CPF est disponible sur le site : www.moncompteformation.gouv.fr

- liste établie par les Branches
- liste établie par accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel
- liste nationale interprofessionnelle
- liste régionale interprofessionnelle

Entretien professionnel : outil de recueil des besoins

C'est l'outil méthodologique qui est devenu obligatoire.

Il doit avoir lieu tous les 2 ans.

Le salarié bénéficie d'un entretien avec son employeur sur ses perspectives d'évolution professionnelle et ses besoins en formation.

Il faut apporter la preuve que l'entretien a été fait. Cela permet également de garder par écrit les besoins émis lors de l'entretien.

Les thèmes à aborder pendant l'entretien permettent d'évoquer :

- la formation,
- les compétences,
- les évolutions de compétences,
- le poste de travail,

- les difficultés en lien avec la compétence pour ce poste afin de voir ce qu'il manque pour être plus performant,
- les souhaits d'évolution,
- le projet professionnel. Il faut présenter la façon de pouvoir évoluer en rapprochant par exemple le salarié de l'OPCA.

Entretien professionnel renouvelé

Tous les 6 ans, obligation d'un état des lieux récapitulatif écrit du parcours professionnel du salarié.

L'objectif est de vérifier que l'employeur a satisfait à son obligation de maintenir l'employabilité du salarié au travers de 3 critères :

- avoir suivi au moins une formation,
- avoir évolué au plan salarial ou professionnel,
- avoir obtenu des éléments de certification par la formation ou la VAE : accès à une certification totale ou partielle.

Si ça n'a pas été respecté le salarié pourra saisir les tribunaux.

L'employeur a respecté les entretiens et a proposé des formations régulièrement à son salarié. Si celui-ci n'a jamais été aux formations, ce n'est pas un motif de licenciement. Cependant le salarié a l'obligation de se former. Si le salarié refuse de se former, cela correspond à un acte d'insubordination qui peut être sanctionné. Cela peut aller de l'avertissement jusqu'au licenciement pour insubordination le motif doit être légitime. Il faut vraiment avoir tout mis en œuvre et que la ou les formations proposées soient adaptées au salarié.

L'OPCA est une aide financière cependant si l'OPCA ne finance pas tout c'est à l'entreprise de financer car elle a l'obligation de former ses salariés.

Conseil en évolution professionnelle : L 6111-6

C'est une prestation gratuite (service public) permettant une mise en adéquation des projets d'évolution professionnelle avec les besoins du territoire, les formations existantes, les financements disponibles.

Il s'agit de :

- mieux maîtriser son environnement professionnel,
- évaluer ses compétences,
- se positionner au regard des emplois existants.

Organismes de service public régional de l'emploi et de l'orientation :

- OPACIF,
- APEC,
- pôle emploi,
- cap emploi,
- missions locales,
- organismes désignés par les conseils régionaux.