

## ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES

**L'ANESM propose des pistes pour favoriser les articulations entre les professionnels de l'ASE et de la PJJ...**

**A**fin « d'assurer une complémentarité des actions » des professionnels du champ de la protection de l'enfance et de la justice pénale des mineurs « dans le cas d'un double suivi ou de suivis successifs », l'Agence nationale de l'évaluation et de la qualité des établissements et services sociaux et médico-sociaux (ANESM) vient de publier des recommandations de bonnes pratiques professionnelles à l'intention des établissements et services sociaux et médico-sociaux qui accompagnent les mineurs dans le cadre de l'aide sociale à l'enfance (ASE) et de la protection judiciaire de la jeunesse (PJJ) (1).

Ces recommandations ont pour objectif de « promouvoir des pratiques professionnelles permettant de garantir la stabilité et la continuité du parcours des mineurs ». Elles doivent notamment permettre de « mettre en évidence des points de repère qui intègrent la contribution attendue des différents professionnels dans le cadre de l'exercice d'une mesure conjointe ou de passage de relais » et d'énoncer des modes de coopération au travers de « la construction et la mise en œuvre d'outils favorisant des synergies et des fonctions à mobiliser autour de la situation des mineurs et de leurs parents tout au long de leur parcours ».

La première partie de ces recommandations précise les principes qui régissent les interventions au service de l'intérêt supérieur de l'enfant, tandis que la deuxième traite de l'action éducative « comme point de convergence de toute intervention de la protection de l'enfance et de la justice pénale des mineurs ». Le premier chapitre de cette seconde partie est consacré au « rôle de l'encadrement pour garantir l'articulation des mesures civiles et pénales », dans lequel l'ANESM recommande tout d'abord d'établir « un cadre d'intervention clair et formalisé » pour chaque établissement ou service, mais aussi au niveau des coopérations et de la conduite de l'évaluation interne. Autres préconisations : développer la formation professionnelle continue, accompagner et soutenir les professionnels dans le suivi des situations individuelles et définir la place des directeurs. Un autre chapitre aborde, lui, « la mise en œuvre opérationnelle de l'articulation pour

accompagner le mineur ». Il s'agit pour cela de définir les modalités de l'articulation des interventions, d'anticiper et d'organiser les passages de relais, de « s'assurer d'avoir mis en place toutes les actions pouvant prévenir les risques de réitération après la mesure pénale » et, enfin, d'élaborer le projet de sortie de la mesure pénale tout au long de l'articulation. ■

**Emmanuelle Chaudieu**

(1) Disponible sur [www.anesm.sante.gouv.fr](http://www.anesm.sante.gouv.fr).

**... et pour prévenir les ruptures de parcours dans les CHRS**

**A**ssurer le repérage et l'accompagnement au dépassement des situations de rupture dans les parcours des personnes accueillies en centre d'hébergement et de réinsertion sociale (CHRS). Tel est l'objet des nouvelles recommandations de bonnes pratiques professionnelles que vient de publier l'Agence nationale de l'évaluation et de la qualité des établissements et services sociaux et médico-sociaux (ANESM) (1).

Ce document envisage les risques dans quatre dimensions (relationnelle, santé, spatiale et sociale, économique), « alors même que le projet personnalisé est élaboré et en cours de réalisation ». L'ANESM souligne que « la rupture d'un projet implique souvent, tant pour la personne elle-même que pour les professionnels de l'accompagnement, un questionnement quant aux causes de la rupture et aux conséquences sur le devenir de la personne ». Or « la remobilisation de la personne pour son devenir est d'autant plus difficile qu'elle cumule des expériences de ruptures lui donnant l'impression de ne jamais voir aboutir ce qu'elle entreprend », d'où l'importance d'anticiper une telle répétition. « Cependant, le processus de précarisation est dynamique. Il n'est ni figé ni irréversible », poursuit l'ANESM, qui pose pour enjeu « l'identification des événements et l'appréciation de leur(s) impact(s) sur le parcours de la personne au regard de sa situation globale ».

Les recommandations formulées ont ainsi pour ambition « d'apporter des pistes d'actions destinées aux professionnels » pour :

- ▶ repérer les événements déstabilisants, afin qu'ils ne deviennent pas des situations de rupture supplémentaires ;
- ▶ impulser une nouvelle dynamique et mobiliser les ressources et potentialités des personnes nécessaires à leur reconstruction après des événements difficiles ;

**En bref**

**ANESM.** Afin d'élaborer des recommandations sur le recours aux « espaces de calme-retrait et d'apaisement », l'Agence nationale de l'évaluation et de la qualité des établissements et services sociaux et médico-sociaux (ANESM) sollicite l'avis des professionnels du secteur du handicap. D'ici au 18 janvier, ceux-ci sont invités à répondre à un questionnaire en ligne sur [www.anesm.sante.gouv.fr](http://www.anesm.sante.gouv.fr) dans le but de recueillir leurs pratiques et leurs expériences en la matière. L'objectif, explique l'ANESM sur son site Internet, est de « repérer tant les obstacles et les difficultés que les pistes possibles pour aboutir à l'élaboration de recommandations permettant le recours à ces espaces dans le respect de la dignité et des droits des personnes accompagnées ». Les recommandations devraient être présentées aux instances de validation de l'agence en mai-juin 2016 et faire l'objet d'une période de test de 12 à 18 mois auprès d'établissements volontaires afin de vérifier leur pertinence et leur faisabilité, indique encore l'ANESM dans une lettre de cadrage. •

► développer et maintenir l'autonomie des personnes dans le dépassement des situations de rupture.

Sont concernées les personnes accueillies au sein des établissements et services sociaux de l'inclusion sociale et relevant de l'article L. 312-1, 8° du code de l'action sociale et des familles, c'est-à-dire « les établissements ou services comportant ou non un hébergement, assurant l'accueil, notamment dans les situations d'urgence, le soutien ou l'accompagnement social, l'adaptation à la vie active ou l'insertion sociale et professionnelle des personnes ou des familles en difficulté ou en situation de détresse ». Il s'agit, plus particulièrement, d'améliorer la qualité des accompagnements réalisés au sein :

- des centres d'hébergement et de réinsertion sociale (proposant un hébergement en diffus ou collectif) ;
- des services d'accueil de jour ;
- des ateliers à la vie active ;
- des « CHRS hors les murs » proposant un accompagnement au domicile de personnes ayant un logement autonome. ■ Anne Simonot

(1) Disponible sur [www.anesm.sante.gouv.fr](http://www.anesm.sante.gouv.fr).

**ACTUALITÉ CONVENTIONNELLE****CHRS : un avenant modifie le régime de prévoyance**

Pour tenir compte de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, qui permet aux salariés ne bénéficiant pas d'une couverture collective à adhésion obligatoire en matière de prévoyance au niveau de leur branche ou de leur entreprise d'accéder à une telle couverture (1), le Syndicat national des employeurs spécifiques d'insertion (Synesi) et, côté salariés, la CFDT, la CFE-CGC et la CFTC, ont signé le 30 novembre dernier un protocole modifiant le régime collectif de prévoyance applicable aux salariés relevant des accords collectifs des centres d'hébergement et de réinsertion sociale (CHRS). Ce protocole prendra effet rétroactivement le 1<sup>er</sup> janvier 2016 sous réserve de son agrément ministériel.

**Bénéficiaires et garanties**

Ce régime collectif et obligatoire de prévoyance, qui assure les risques décès, incapacité, invalidité et rente éducation, s'applique à l'ensemble des salariés des établissements entrant dans le champ d'application professionnel des accords collectifs des CHRS, qu'ils soient cadres – au sens des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 – ou non cadres.

Le protocole définit le montant des garanties couvertes en fonction d'un salaire de référence, égal au

salaire brut ayant servi d'assiette au calcul des cotisations sociales au cours des 12 mois civils précédant l'événement ouvrant droit aux prestations du régime de prévoyance.

**Cotisations**

Le salaire de référence servant de base au calcul des cotisations se compose de la façon suivante :

- la tranche A des rémunérations perçues, soit la partie du salaire annuel brut limitée au plafond annuel de la sécurité sociale (38 616 € pour 2016) ;
- la tranche B des rémunérations perçues, soit la partie du salaire annuel brut comprise entre le plafond de la tranche A et 4 fois ce plafond (entre 38 616 € et 154 464 € en 2016) ;
- la tranche C des rémunérations perçues, soit la partie du salaire annuel brut comprise entre le plafond de la tranche B et 8 fois le plafond de la tranche A (entre 154 464 € et 308 928 € en 2016).

Ce salaire comprend les rémunérations perçues au cours des 12 mois civils qui précèdent l'événement ouvrant droit aux prestations.

Constatant « une dégradation des résultats du régime mutualisé », les partenaires sociaux sont convenus de la « nécessité [...] d'augmenter les cotisations dans le but d'assurer à court et moyen terme la pérennité du régime ». Ainsi, pour les salariés « non cadres », le protocole porte le taux de contribution des employeurs et des salariés à 2,10 % sur les tranches A et B, avec une répartition employeur-salarié fixée à part égale. Pour les salariés « cadres », les taux sont fixés à 2,10 % sur la tranche A et à 3,15 % sur les tranches B et C, pris en charge à parts égales par les employeurs et les salariés. Le protocole indique la répartition de ces taux en fonction de chaque garantie couverte.

**Portabilité des garanties**

La portabilité des droits consiste, pour mémoire, à maintenir à titre gratuit les garanties du régime de prévoyance conventionnel en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage. Ainsi, le protocole précise que la durée du maintien des garanties est égale à la durée du dernier contrat de travail, ou des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur, appréciée en mois entiers et le cas échéant arrondie au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois de couverture. Il est précisé que la suspension du versement des allocations de chômage n'a pas pour conséquence de prolonger d'autant la période de maintien de droits. En outre, ce maintien des garanties est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations du régime de prévoyance des salariés en activité, indique le texte. Ainsi, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif ne devront acquitter aucune cotisation supplémentaire. ■ Meryem El Morsli

(1) Voir ASH n° 2827 du 4-10-13, p. 47.

■ Disponible dans la docuthèque sur [www.ash.tm.fr](http://www.ash.tm.fr)