

Date de dépôt : 22 octobre 2013

Rapport

de la Commission des affaires sociales chargé d'étudier la pétition pour des bonnes prestations sociales envers les personnes handicapées ; pour une meilleure définition de la nature de la mission des Etablissements Publics pour l'Intégration ; contre la déqualification et la dénaturaion des missions des Etablissements Publics pour l'Intégration

Rapport de majorité de M^{me} Brigitte Schneider-Bidaux (page 1)

Rapport de minorité de M^{me} Anne Emery-Torracinta (page 76)

RAPPORT DE LA MAJORITÉ

Rapport de M^{me} Brigitte Schneider-Bidaux

Mesdames et
Messieurs les députés,

La Commission des affaires sociales s'est réunie 6 fois durant l'automne 2012 puis après un arrêt de plusieurs mois 2 fois encore en juin 2013 afin d'étudier avec minutie cette pétition.

Les premières séances du 30 octobre, 6 novembre et 13 novembre ont eu lieu sous la présidence de M^{me} Fabienne Gautier. Dès le 20 novembre, M. Patrick Saudan a assuré la présidence. Je les remercie pour le suivi attentif de nos débats.

Ont participé aux travaux de la commission : M^{me} Isabel Rochat, conseillère d'Etat, DES, M. Jean-Christophe Bretton, directeur général de l'action sociale, DGASM, M. Michel Blum, directeur chargé des assurances sociales et du handicap, DGAS.

Les procès-verbaux ont été tenus avec exactitude par M^{mes} Amandine Duperrier et Camille Chappuis. Je les remercie pour leur travail qui m'a permis d'écrire ce rapport le plus proche de nos débats.

Cette pétition a été signée par presque 50% du personnel ce qui reflète les difficultés au moment de cette pétition au sein de cette institution. J'ai pris le parti d'inclure dans ce rapport le contenu presque exhaustif des auditions afin de permettre de comprendre la genèse de cette pétition. Ceci explique pourquoi ce rapport est relativement long.

Historique de la création des EPI

Les EPI ont été créés par la fusion des EPSE et du CIP. Ce regroupement a débuté en octobre 2006. Les dates importantes sont : le 16 octobre 2006, M. Longchamp annonce la fusion des EPSE, du CIP et des ateliers des Cordiers. En novembre 2006, le projet de loi 9955 est déposé, projet qui précisait le cadre dans lequel la fusion devait être opérée. LE PL est adopté par le Grand Conseil le 4 mai 2007. Le logo des EPI est inauguré le 7 juin 2007. 1^{er} janvier 2008, création des EPI. 1^{er} septembre de la même année, les EPI accueillent la fondation pour l'hébergement des personnes handicapées psychiques. Le 1^{er} janvier 2009, les EPI accueillent les résidences des Bains et des Pâquis des HUG, puis le 1^{er} janvier 2010 de l'association Copyrart. Enfin, le 1^{er} janvier 2011, la Maison de l'Ancre entre dans l'organisation des EPI. Les EPI ont été construits de manière successive, en accueillant des institutions qui prenaient en charge des personnes en situation de handicap dans plusieurs types de handicaps.

Au moment de la fusion, la règle était claire et stricte : pas de licenciement, pas de diminution des taux d'encadrement, le maintien et le développement de la qualité de la prestation, et pas de volonté première de faire des économies. Des économies d'échelles doivent être faites dès que cela est possible, mais pas de volonté de diminution des ressources financières. Les EP ont pu offrir, aux personnels qui venaient des institutions, de nouvelles possibilités de carrières et d'insertions dans le monde du handicap. Les EPI ont mis en place les politiques d'accueil et les politiques de formation telles qu'elles étaient nécessaires pour faire en sorte qu'à charge et à responsabilité égales, les conditions de travail et les salaires de l'ensemble des personnes qui rejoignaient les EPI soient les mêmes. Au fur et à mesure que les institutions étaient accueillies par les EPI, ces derniers ont appris à travailler ensemble.

Le Conseil d'administration qui a dû apprendre à se connaître, les nombreuses compétences qui se sont retrouvées dans ce Conseil ont permis de faire face à la mission de l'Institution.

Présentation de la pétition par M^{me} Françoise Weber, syndicaliste/SIT, MM. Blaise Ortega, syndicaliste SSP-VPOD, John Chappuis, membre du conseil d'administration des EPI et représentant du personnel, et Roland Barbalarga, représentant du personnel. (30 octobre 2012)

Il était important pour le personnel de saisir l'autorité politique et le Grand Conseil au sujet des missions et des prestations des EPI. Lorsqu'elles ont été créées en 2008, Les EPI rassemblaient beaucoup d'institutions avec des cultures d'entreprises et des prestations très différentes. Il y a eu un mélange de populations, d'usagers, avec la mise en commun d'institutions très variées telles que les hébergements de handicapés psychiques, les ateliers de réinsertion socioprofessionnelle, ou les ateliers d'occupation. Le personnel a pris avec intérêt ce changement, il était prêt à expérimenter de nouvelles prestations dans un nouveau contexte. Cependant de nouvelles institutions étant venues se greffer en permanence, le catalogue de prestations est rapidement devenu énorme avec de constants changements de prise en charge, rendant impossible une évaluation et d'avoir des indicateurs d'objectifs.

Malheureusement, il était impossible de discuter des effets sur le terrain avec la direction, ni avec les chefs de secteurs ou le Conseil d'administration. Il a simplement été dit aux syndicats que les EPI sont obligés de prendre tout ce qui leur est confié par le département, dans l'objectif d'être rentable et que la critique n'est donc pas autorisée. Pour les professionnels de terrain il semble difficile d'être rentable dans un atelier où l'on peut trouver des gens souffrant de déficiences mentales, des personnes à l'AI, d'autres en réinsertion professionnelle. Auparavant chacun de ces groupes était encadré par des professionnels possédant des outils et des protocoles particuliers, qui ne sont plus adaptés avec une telle diversité de besoins. La difficulté pour le personnel est de savoir quelle mission, quel objectif suivre. Elle précise en avoir parlé avec le Chef de Département qui a décrété que c'était au Conseil d'administration de fixer des objectifs ; or le CA n'aborde pas ces problèmes de méthodes de travail.

Les demandes de la pétition : Auparavant il existait une manière d'encadrer spécifique à chaque prestation, ce qui a disparu avec la création des EPI. Il est difficile de suivre l'évolution budgétaire, puisque les comparaisons sont devenues impossibles avec la greffe constante de nouvelles institutions. La comparaison de l'évolution de l'effectif par rapport

aux prestations est également impossible. Auparavant les employés de résidences étaient issus de HES. Avec l'arrivée des nouveaux métiers (CFC) dans les résidences, il était impossible de dire le rôle et l'importance des différents profils, malgré la demande faite à la direction d'établir un ratio. DE plus, dès qu'un ratio était donné, il évoluait, avec une augmentation notable du nombre d'assistants socio-éducatifs (ASE), jusqu'à former certaines équipes uniquement composées d'ASE, avec des conséquences sur le terrain.

Pour les syndicats, l'absence d'explications quant à la raison de ce choix de profil s'explique par un dumping salarial. De même dans les ateliers socioprofessionnels, on s'est rendu compte d'une diminution du personnel stable alors même que les prestations s'accroissaient, remplacés par un nombre de plus en plus important d'auxiliaires. La direction s'est justifiée en déclarant qu'il s'agissait d'expérimentations dont la durée était incertaine. Il est arrivé que certains nouveaux ateliers mixtes, avec des personnes ayant des déficiences mentales, certains en stage, d'autres en réinsertion, soient dirigés par ces auxiliaires, qui ne sont pas du tout qualifiés pour ce type de responsabilité. Les syndicats ont agi par rapport à ce nombre croissant d'auxiliaires, qui a depuis faibli. Malheureusement ces postes sont à présent remplacés par des Emplois de Solidarité (EdS), qui représentent plus de 10% du personnel. Ces EdS sont des personnes déjà en difficulté, fragiles, qui n'ont majoritairement jamais travaillé avec des personnes handicapées mentalement ou à l'AI. Le syndicat précise que personnel EdS ne bénéficie d'aucune formation spécifique à leur mission, on ne les accueille pas et on les met dans une situation très difficile. Beaucoup de ces personnes, alors qu'elles n'avaient pas d'autre possibilité d'emploi, ont dû quitter ce travail.

En ce qui concerne la deuxième demande de la pétition. Le personnel est composé de personnes issues d'horizons très différents, avec des objectifs différents ; le chef d'atelier est formé pour s'occuper d'un type de problèmes et se retrouve confronté à des troubles de comportements, des jeunes en difficultés ou des personnes avec un mandat de l'AI, auxquels il n'est pas préparé. Il existe une formation continue, cependant il reste un problème au niveau des EdS et des agents techniques qui les aident, dont la fonction, la responsabilité et le statut ne sont pas clairs, alors qu'ils sont en contact quotidien avec ces différentes personnes. On pourrait comparer ce problème à une classe du cycle d'orientation où l'on mélangerait les différents degrés, les différentes branches et les différents niveaux de difficultés. De plus, dans les résidences, outre le problème des différents niveaux de formation mentionné, le personnel qualifié est remplacé par des personnes sans formation. Les solutions proposées par les délégués du personnel, comme d'avoir un pool de remplacement à disposition, n'ont jamais fait l'objet

d'entrée en matière de la part de la direction. Selon lui, les concertations avec le personnel de terrain sont discréditées.

Pour résumé, les personnes en EdS sont placées dès le départ dans des situations d'échec, c'est-à-dire qu'elles sont confrontées à un public inattendu, pour lequel elles ne sont pas formées, qu'elles n'arrivent pas à gérer ; par conséquent elles échouent automatiquement. Une personne en difficulté ne peut pas apporter de soutien réel à une autre personne également en difficulté. Ces éléments-là n'ont pas pu être entendus par la Direction, ni discutés au Conseil d'administration, car il y a eu de fortes pressions pour que le CA n'en soit pas informé.

Le CA est composé de personnes issues d'entreprise plus un représentant du personnel auquel il faut ajouter les représentants les parents des usagers. Il estime qu'il faudrait une deuxième personne au CA issue du terrain, confrontée aux phénomènes cités auparavant, qui puisse appuyer et représenter le personnel. Les membres du CA appliquent une logique d'entreprise, se soucient beaucoup des problèmes financiers et techniques, mais quand il s'agit de formation, ils ne se demandent pas véritablement si la formation du personnel le prépare à la multiplicité des usagers. Le choix des membres du CA est très pertinent pour leur domaine, par contre ils ne sont pas compétents pour prêter une oreille attentive à la réalité du terrain.

Le syndicat insiste sur la perte de savoir-faire par rapport au traitement des prises en charges de handicapés psychiques dans les ateliers de réinsertion ou les résidences. Personne ne s'en préoccupe au Conseil d'administration car il ne s'agit pas d'une priorité à ce jour, d'où son questionnement sur la politique d'intégration. Sur un autre point, compte tenu de la faible représentation des professionnels de terrain au sein du CA, celui-ci se retrouve très distancé des problématiques rencontrées.

En ce moment, se déroule aux EPI une enquête de la Commission cantonale d'indication. Elle ne concerne que les résidences, qui ne représentent qu'une minorité de ce qui se passe aux EPI, il ne faut pas oublier les ateliers, les évaluations professionnelles, les EdS et les apprentis. C'est pour cette raison que les syndicats en appellent aux pouvoirs politiques. Les syndicats désirent qu'une enquête soit menée afin de mieux redéfinir les buts et objectifs des EPI, pour pouvoir donner un fil rouge à la Direction et au CA ; cela permettrait également aux pouvoirs publics d'avoir une meilleure idée de ce que sont les EPI, l'une des plus importantes machines de réintégration du canton. L'ancienne Direction était plutôt fermée aux critiques internes. Depuis le changement de direction, les syndicats ont à nouveau des échanges avec la Direction, qui n'est pas contre ce type d'approche.

En ce qui concerne la question des subventions. Il est difficile d'avoir des comparaisons budgétaires à cause des ajouts permanents aux EPI de nouvelles institutions et prestations. Néanmoins on peut constater partout des remplacements de certains métiers par des métiers moins formés, sans doute pour des raisons économiques. Par conséquent le besoin de formation augmente alors que les budgets de formation sont insuffisants, d'où la nécessité de revoir les moyens alloués aux EPI. Il y a 48 types de prestations, pour lesquelles il n'est pas possible de savoir comment la prise en charge et l'encadrement doivent être effectués. Le contrat de prestation donne d'ailleurs des indications très maigres : il doit répondre à la satisfaction des usagers et du personnel, cependant rien n'est précisé sur la manière d'y parvenir, et il serait important de l'ajouter.

De plus, dans ce contexte conflictuel, une évaluation sur les prestations de LIASI a été confiée aux EPI en ce qui concerne les personnes qui sont évaluées dans des ateliers, les méthodes sont très lacunaires, et les attentes des usagers ne correspondent pas à ce que les EPI peuvent offrir.

Discussion suivant cette présentation

Une députée (S) rappelle qu'elle faisait partie de la Commission lorsque les EPI ont été soutenues, car elle était persuadée que ce serait un moyen de faire des économies sur l'administratif et que rien ne changerait sur le terrain. Elle constate qu'on a déchanté par la suite. Elle explique que la Direction des EPI a été auditionnée dans le cadre de la Commission des finances, et que l'on a demandé des précisions quant au nombre et au rôle des EdS aux EPI. Il leur avait été promis que ces personnes n'encadraient pas de personnes handicapées, cependant les auditionnés viennent de dire que ce n'était pas le cas. Elle leur demande s'ils peuvent donner des chiffres et expliquer ce que font précisément ces personnes car elle a entendu un autre son de cloche. Elle indique qu'elle n'est pas contre l'engagement d'ASE, tant que leur rôle est défini et qu'il ne s'agit pas de dumping salarial. Elle a entendu dire que certaines personnes au bénéfice d'un titre de HES se font engager en tant que ASE et aimerait savoir s'il s'agit simplement d'une rumeur ou si cela est vrai ; dans ce cas, s'agit-il d'exceptions ou d'une systématisation. Elle s'interroge également sur le taux d'absentéisme, s'il a augmenté et si l'on constate davantage de dépressions, de maladies qui pourraient être un indicateur des conditions de travail. Elle mentionne enfin le fait qu'effectivement les CA s'occupent le plus souvent d'organisation et de budget, et rarement de terrain, et demande si les auditionnés auraient une proposition concrète pour résoudre ce problème.

M. Barbalarga affirme que les EdS travaillent dans les ateliers en tant qu'agents techniques. Ce sont des personnes qui assurent une production dans un atelier et ont quotidiennement des rapports avec des handicapés. S'ils n'ont pas la responsabilité de l'atelier, ils font tout de même bien partie de l'encadrement. Si les EdS étaient supprimés, tout tomberait car le service technique, qui emploie 10% d'EdS ne pourrait plus suivre et donner les mêmes prestations. Il y a quelques années on a voulu employer davantage d'agents techniques reconnus, mais à la place on a des EdS.

De plus, il n'y a pas d'EdS en résidences. Il explique que les EdS servent à faire le joint entre le personnel dont on a besoin pour l'organisation et la logistique et celui qu'on réussit à engager. Ces personnes deviennent nécessaires quotidiennement dans les ateliers, où elles sont en contact avec les usagers qui viennent du même univers qu'elles.

Une députée (S) précise que ces personnes ont été engagées avant même que la loi l'autorise.

M. Barbalarga répond qu'il existe un accueil où des personnes gèrent le mieux possible ces emplois, mais qu'il s'agit d'un combat de longue haleine.

Le syndicat précise qu'il y a eu des économies d'échelle constatées sur le suivi du personnel et des usagers par les RH. Ces personnes (environ 1 200 sur l'ensemble des EPI) ont des problématiques de santé spécifiques à suivre, cependant les postes de suivi de santé au travail ont été supprimés. Les RH n'ont pas de suivi des difficultés, ont un retard incommensurable, et sont incapables de répondre à des questions simples. Bien que l'absentéisme ne soit pas en augmentation, les conflits au sein des équipes et les questions de mobbing sont de plus en plus nombreux et restent sans résolution.

Le personnel fait son travail le mieux qu'il peut avec les moyens qu'il a, mais qu'il y a également une perte d'intérêt et un rapport différent au travail qui ne sont pas mesurables mais qui existent bel et bien. On observe une démotivation et une perte de sens chez les membres du personnel. Cette perte s'explique notamment par les consignes floues et le mélange des pratiques héritées de toutes les institutions sans direction claire. M. Chappuis explique qu'il y a d'importantes pressions sur l'encadrement, et que ce climat engendre parfois des conflits entre le personnel de terrain et l'encadrement qui a beaucoup de tâches administratives et ne va plus sur le terrain, n'est plus au courant de ce qui s'y passe.

Il est urgent de faire l'état des lieux, de pouvoir arrêter une image exacte de la fonction et des objectifs des EPI. Le problème est que personne ne maîtrise l'ensemble.

Un député (L) a une question sur la qualité des services offerts. Il fait remarquer que la fusion d'organisations est souvent plus difficile qu'elle ne le paraît vue de l'extérieur. Dans sa présentation, M^{me} Weber a parlé d'une juxtaposition de différentes cultures professionnelles qui existaient avant la fusion. Il lui demande comment on est passé de ces différentes cultures d'entreprises à différentes directions professionnelles, seule manière d'arriver à une homogénéité pour pouvoir mettre en place les différentes pratiques. Il aimerait savoir ce qui est en place, s'il y a des directions professionnelles.

M. Weber lui répond qu'il n'y a pas de direction professionnelle. La Direction leur a dit qu'il n'y avait pas besoin d'engager des personnes ayant un niveau universitaire ou HES ; il fallait plutôt prendre des personnes venant de nulle part et ayant plus de bon sens. On leur a également dit qu'il faut laisser du temps au temps, que ces emplois représentent une chance d'intégration pour les EdS. Ce type de réponse l'inquiète car selon elle, ce n'est pas ainsi que l'on construit une politique d'intégration. Le personnel était pourtant favorable à ces changements ; il y voyait de bonnes opportunités, pensait qu'on pourrait continuer de faire des évaluations de besoins plus fines et plus globales à la fois, ce qui n'a pas été le cas.

Auparavant, il y avait une direction pour les ateliers et l'adaptation, et une pour les handicaps mentaux et psychiques ; à présent il n'y a plus qu'une directrice.

Une députée (MCG) remarque que lorsque l'on définit un changement, on doit mettre en place un processus de gestion de changement avec des étapes afin d'arriver aux objectifs fixés. Elle demande ce qui s'est passé entre 2008 et aujourd'hui pour qu'il y ait une telle détérioration. Sa deuxième question porte sur la politique des RH, si elles procèdent à des évaluations, si elles proposent des plans de carrière et des plans salariaux pour les professionnels, par rapport à la mise en place de nouvelles compétences, et si celles-ci sont définies. Elle remarque finalement qu'on se trompe souvent sur le sujet des compétences nécessaires pour s'occuper de personnes âgées, que l'on croit qu'elles sont innées, et se demande s'il s'agit d'une mystification politique. Elle ne comprend pas que l'on puisse mettre des EdS pour encadrer des handicapés psychiques. Elle demande également s'il y a possibilité d'encadrer et d'évaluer les stagiaires aux différents niveaux de compétence. Elle dénonce le fait de mettre des EdS sans qualifications dans ce type d'institutions. Leur but étant l'intégration, elle demande combien de personnes en sortent avec des possibilités d'intégration et d'autonomie.

M. Barbalarga explique qu'on en est arrivé à cette détérioration à cause des difficultés de communication avec l'administration. Quant à la question sur les RH, il n'existe pas de projets professionnels. Les employés entrent

dans une fonction et y restent ; ils espèrent progresser, bien sûr, mais il n'y a pas de projet personnel. Une évaluation est effectuée une fois par an par le chef de secteur qui ne travaille pas forcément au même endroit.

M^{me} Weber ajoute, concernant les stagiaires, que l'encadrement existe et se déroule, cependant il y a énormément de stagiaires et d'apprentis. A partir de la troisième année, ils sont complètement compris dans la dotation du personnel. Entre 2008 et 2012 toutes ces observations ont été documentées et la nouvelle direction en a pris connaissance. Par ailleurs pour les usagers il est très difficile de comprendre le sens de l'intégration quand ils sont isolés à la route des Jeunes ou à la Pallanterie dans un atelier où le bus ne passe qu'une seule fois par heure. Cette situation a été globalement mal vécue. Cet atelier est très mal situé, mais comme beaucoup de moyens ont été donnés pour le faire, il est tabou de le critiquer. De plus, le personnel n'a pas été consulté au sujet de ce nouvel atelier.

M. Chappuis mentionne qu'il était très difficile de mettre ensemble des institutions avec des manières de faire, des compétences et des niveaux de salaires très différents. Il a pu constater que c'est la plus grosse institution, l'EPSE, qui a donné la couleur à tout le reste et n'a pas été très respectueuse vis-à-vis des manières de faire des autres institutions. Le CA a essayé de remettre de l'ordre en restructurant au niveau de la direction pour l'unifier, ce qui a eu pour conséquence de ne laisser qu'une directrice pour 25 chefs de secteurs. Selon lui il manque un niveau dans la hiérarchie. La pression que subissent les chefs de secteurs, qui ne sont ni aidés ni formés, se transmet au personnel.

Un député (L) explique aux auditionnés qu'en ce qui concerne leur demande d'un audit par la CEPP, ils doivent s'adresser à la Commission de contrôle de gestion. Il faudrait transmettre la pétition au Grand Conseil ou au Conseil d'Etat. En revanche la Commission des affaires sociales est compétente pour les entendre, ainsi que la Direction et le CA.

Un député (R) aimerait savoir quelle formation certifiante les ateliers peuvent transmettre. Il est troublé de penser que des EdS pourraient former des apprentis. Il lui est répondu que les EdS ne forment personne ; les apprentis sont formés par un maître d'atelier qui a la formation adéquate. La majorité des EdS peuvent apporter leur expérience à l'institution et aux usagers, cependant certaines de ces personnes sont placées à des endroits arbitraires.

Un député (L) demande s'ils ont un cahier des charges pour les ateliers. Il lui est répondu par la négative. Le même député (L) aimerait savoir s'il existe des formations en interne. Il lui est répondu que par exemple, en menuiserie,

le maître d'atelier possède un CFC, mais n'a pas automatiquement de formation sociale, même s'il doit encadrer des personnes handicapées ou à l'AI.

Une députée (S) pose la question des critères d'engagement des EdS. Elle aimerait savoir comment sont attribués les stagiaires et les personnes en évaluation. De plus, concernant les auxiliaires, comme les EPI leur donnent un statut de personnel de l'Etat ils ne peuvent pas exercer plus de trois ans dans la même fonction, ou alors ils doivent être nommés. Elle demande si des auxiliaires sont restés plus de trois ans ou s'ils se sont tous fait licencié juste avant la fin de ces trois ans. Elle demande ensuite s'il est légal d'avoir des équipes presque entièrement composées d'ASE. Par ailleurs, concernant les conflits d'équipes, et l'évaluation et la santé du personnel, elle aimerait savoir si le groupe de confiance a été saisi, et si les EPI ont accès au service de santé du personnel de l'Etat. Enfin il y a de nouvelles personnes au sein du CA, et elle demande donc s'il est prévu de parler de cette situation avec ces nouvelles personnes. Et demande finalement si les économies d'échelles prévues sur l'administration sont réelles, vu que les dysfonctionnements génèrent des frais supplémentaires.

M. Barbalarga explique que le recrutement s'est fait sur la définition des besoins des ateliers, mais certains ateliers trouvent plus facilement du personnel que d'autres. Il n'y a pas de politique explicite de recrutement d'EdS. En ce qui concerne les rapports avec l'Hospice général, ils sont en train de se créer. L'Hospice constate que les usagers qui viennent à eux avaient certaines attentes et sont tombés en désillusion. Cependant ce qui inquiète le plus c'est l'augmentation du nombre d'usagers à laquelle les EPI devront faire face (environ 120 personnes pour le mois de mars) et que l'on ne saura pas où mettre. A propos du nombre d'auxiliaires, il confirme qu'il a baissé depuis l'arrivée des EdS. Il sait que certains auxiliaires ont été maintenus pendant la durée maximale, mais il ne sait pas combien exactement. Mme Weber donne l'exemple d'auxiliaires motivés qui se sont formés sur le tas et qui, au terme de leurs trois années, ont été licenciés en bonne et due forme pour être remplacés par d'autres auxiliaires. A présent on a plutôt l'impression qu'ils sont remplacés par des EdS, c'est pourquoi il est difficile de faire un suivi. En ce qui concerne la légalité d'avoir uniquement des porteurs de CFC, il n'existe pas de normes d'encadrement; cette situation existe dans certains cantons, cependant Genève est habituée à d'autres pratiques. Elle déplore l'absence d'évaluation et d'écoute des gens de terrain. Pour la question de l'Hospice général, elle précise que le nouveau directeur, M. Kolly, a été interpellé par ces problèmes et a intégré un groupe de travail, afin notamment de diversifier les ateliers de démembrement

informatique. Un autre élément a été proposé par ce groupe de travail : celui de suivre les personnes quittant les ateliers et qui vont ensuite à l'Hospice pour voir l'utilité des EPI. Il existe également un problème de communication avec l'Hospice dans la manière dont ils « vendent » les stages en rapport avec la LIASI, créant beaucoup de déceptions et de désillusions pour les bénéficiaires lorsqu'ils arrivent en stages. Quant au groupe de confiance, les personnes qui interpellent le groupe de confiance s'arrêtent lorsqu'on leur propose d'aller plus loin dans leur démarche.

Un député (MCG) demande aux auditionnés s'ils n'ont pas le sentiment que les EPI ont été instrumentalisés dans le but de mettre en place une politique de la bonne conscience, de se donner les moyens de cataloguer les personnes sans emploi. Il aimerait avoir des statistiques sur le taux de réussite de l'intégration, puisque c'est l'objectif des EPI. Il se demande également si les personnes qui rédigent les rapports sur les personnes quittant les EPI ont les compétences nécessaires ou si ces rapports sont utilisés au détriment des évalués, du canton, puisque ces personnes qui pourraient être au bénéfice d'assurances sont renvoyées à l'assistance sociale. Il pense que l'on finit par payer ailleurs l'argent économisé sur le dos des EPI.

Il lui est répondu que cela dépend du type d'évaluation, car il existe différentes durées, courte pour la LIASI, plus longue et ambitieuse pour les jeunes, dont 50% sont ensuite placés en formation. Les résultats sont parfois quantifiables, mais d'autres cas sont plus compliqués, d'autant que les populations ont énormément changé et se sont diversifiées. Par ailleurs, le fait de ne pas pouvoir replacer quelqu'un ne constitue pas forcément un échec. Par exemple, lors de handicaps psychiques, le but recherché est la socialisation et le simple fait d'aller aux ateliers constitue une réussite, même si cette personne ne pourra jamais être productive au sens industriel du terme. Ces personnes trouvent un certain équilibre dans leur activité, ce qui coûte au final moins cher que des hospitalisations multiples.

Audition de M^{me} Claude Howald, présidente, M^{me} Bérangeère Gautier et M^{me} Ayari Félix, membres du Conseil d'administration ainsi que M. John Chappuis, représentant du personnel des EPI. (6 novembre 2012)

Lors de cette audition, don je ne reflète qu'une partie de la présentation celle-ci reprenant la présentation et l'historique des EPI. Je vais concentrer ce rapport sur la discussion qui a suivi cette présentation. La composition actuelle du Conseil d'administration a été revue le 1^{er} octobre 2012, que le Directeur général est entré en fonction le 1^{er} juin 2012 et que la dernière Institution accueillie l'a été le 1^{er} janvier 2011. Les EPI ont besoin de temps

pour répondre aux exigences de ses missions et pour développer tout ce qui est lié aux carrières des personnels. Les EPI insistent beaucoup sur la formation. Le budget formation a beaucoup augmenté en trois ans. Il faut tenir compte des nouveaux métiers du social (ASA, formation en deux ans), et des personnes arrivant avec un CFC (ASE et ASSC), des personnes avec une matu pro et les personnes arrivant de la HES, de l'ES et de l'Université. Ces nouveaux métiers sont introduits afin d'ouvrir aux personnes intéressées un vrai champ d'activité qui correspond à leur compétence, et non dans l'idée de faire des économies sur les dos des collaborateurs et des collaboratrices.

Discussion

Une députée (S) rappelle que plus de 50% du personnel a signé cette pétition, ce qui est un chiffre important. Elle indique qu'elle ne sent pas vraiment le Conseil d'administration très alarmé, malgré le fait que la moitié du personnel a signé une pétition dénonçant un dumping salarial, puisque il y a, selon l'audition de la semaine précédente, l'utilisation de personnel auxiliaire avec un non-renouvellement du contrat après trois ans, ou bien des personnes en emploi de solidarité qui assureraient des missions qui ne sont pas conformes à ce qu'elles devraient faire. Elle pense donc que c'est quelque chose qui devrait alarmer le Conseil d'administration, car c'est une de ses missions que de contrôler (art. 39 al. 1 let. C LIPH). Elle a eu le sentiment que les auditionnés pensent qu'il n'y a pas vraiment de problème, et elle aimerait les entendre un peu plus là-dessus.

M^{me} Howald répond le que Conseil d'administration est extrêmement attentif aux chiffres, indique les différents groupes ressources à la disposition de la direction générale, à savoir un groupe finance, un groupe ressource stratégie et développement et un groupe ressource RH, groupes qui existent au sein du Conseil d'administration. Chacun de ces groupes étudie non seulement les indicateurs qui lui sont soumis de manière régulière, mais a aussi des contacts avec le terrain et contrôle que l'ensemble du dispositif corresponde à la loi ainsi qu'aux exigences morales et éthiques. Les personnes en emploi de solidarité ainsi que les apprentis ne sont pas comptés dans les effectifs, et qu'il y a un dispositif très clair d'accompagnement de ces personnes (formations continues, conseils,...). Les EPI ne mettent donc pas ces personnes à des tâches qui ne sont pas conformes à ce qu'elles peuvent faire. Parmi les 26 adresses des EPI, il y a peut-être des choses qui, par endroit, ne fonctionnent pas aussi bien qu'elles le devraient, mais la Commission des ressources humaines est très attentive aux cas individuels et aux appuis personnalisés. Aucun dossier n'est parvenu à cette Commission parlant de ces problèmes, ce qui ne veut pas non plus dire que cela n'existe

pas, mais elle insiste sur le fait que l'espace où ces cas devraient être examinés existe.

Une députée (S) demande si M^{me} Howald estime que, d'un point de vue financier, les EPI ont les ressources suffisantes.

Il lui est répondu par la positive.

Une députée (S) demande si les engagements d'ASE ou bien des personnes en emploi de solidarité plutôt que d'éducateurs répondent à une question financière.

Il lui est répondu par la négative. Actuellement, y a deux apprentis ASA dans les EPI. Ces apprentis travaillent dans un domaine extrêmement bien ciblé. Leurs missions sont très strictes dans l'organisation de l'Institution. Les EPI peuvent envoyer à la Commission le système d'intégration des nouveaux métiers du social. Ce système d'intégration permet d'utiliser les compétences de la personne exactement là où il est prévu qu'elles soient utilisées. Mme Gautier précise, concernant les ressources, que les EPI ont toutes les ressources qu'il faut pour les missions qui leur sont confiées. Les EPI ont un contrat de prestations qu'ils doivent respecter, les missions peuvent évoluer avec ce contrat de prestations

Une députée (Ve) demande si le Conseil d'administration a reçu des signes de quelque chose qui n'allait pas dans l'Institution par rapport au fait que la moitié du personnel a signé cette pétition. Elle demande également s'il y a de nouvelles missions prévues. Elle indique que selon les handicaps, le travail de réinsertion n'est pas le même. Elle demande l'impression du Conseil administratif sur le mélange de population par rapport aux spécificités des handicaps. M^{me} Howald répond par rapport à la mission, que ces dernières sont inscrites dans la loi et c'est ce à quoi l'Institution fait référence lorsqu'elle parle de ses objectifs et de sa mission. Elle indique que les EPI n'ont pas entendu que leur mission allait s'élargir ou que le contrat de prestations allait être beaucoup changé. Elle rappelle que les EPI ont simplement besoin de temps et d'un espace de confiance pour travailler. En ce qui concerne les difficultés liées aux personnels, qu'il y a des difficultés avec le mélange des personnels et les comparaisons entre les personnels venant des différentes institutions, et que ces difficultés sont connues. Elle explique que les EPI ont lissé l'ensemble de ces différences afin de rétablir l'équité entre les différents personnels venant des différentes institutions qui ont des postes analogues. Elle indique que des formations ainsi que des nouveaux postes à l'intérieur de la structure ont été offerts selon la formation. Elle ajoute qu'il y a eu des discussions avec les syndicats, discussions extrêmement houleuses avec l'ancien Directeur général qui avait sa propre

manière de fonctionner et qui pouvait paraître brutal. Elle explique que l'ancien Directeur est un homme de conviction et un partenaire social très engagé qui s'est senti démenti par les attaques dont il a été personnellement l'objet. Il a donc dit, continue-t-elle, qu'il clôturait l'espace discussion car ces attaques et ces demandes ne pouvaient pas lui être demandées. Il est vrai, dit-elle, que les choses n'ont repris qu'à l'arrivée du nouveau Directeur général. Elle rappelle que l'espace discussion a donc été à nouveau ouvert, que les réunions ont eu lieu, que les objectifs ont été posés et que le suivi des actions est en place. Elle souligne que la structure de discussion existe.

Quant au mélange des populations, elle rappelle que pour chaque institution accueillie, une convention a été signée entre le Directeur ou la Directrice de l'Institution, les EPI, et le Département, convention dans laquelle l'engagement formel était pris de maintenir les spécificités liées aux types de personnes en situation de handicap de l'Institution accueillie. Elle souligne que cela a bel et bien été respecté. Elle rappelle également qu'à l'origine de la fusion, il y avait les EPSE et le CIP. Elle souligne que le CIP fait les évaluations de compétences depuis des années, et elle indique que ce métier n'a pas changé, car les personnes qui sont arrivées aux EPI ont continué à faire leur métier. Elle souligne qu'il y a donc des professionnels de l'évaluation qui travaillent, et qui ont des mandats pour évaluer beaucoup d'institutions.

Une députée (S) indique comprend suite aux explications, pourquoi la pétition a été déposée le 3 mai, car c'est le moment où les discussions ont été rompues. Elle a été surprise que la Commission RH n'ait pas répondu aux questions posées par le personnel sous prétexte que la pétition était adressée au Grand Conseil. Elle demande donc pourquoi la Commission n'a pas répondu. Elle pense que le Conseil d'administration accomplit une tâche difficile pour regrouper les différentes institutions. Elle demande pourquoi les auditionnés n'ont pas parlé de plan de fusion, car elle pense que pour une Institution qui intègre en peu de temps autant d'institutions différentes, il est essentiel de mettre en place en amont un plan de fusion, plan de fusion qui définit des objectifs, un retour, un suivi, une gestion de la réorganisation, un chef de projet fusion, car elle pense que c'est le rôle essentiel d'un Conseil d'administration que d'en faire un dans ce genre de situations.

M^{me} Gautier rappelle que les EPI ont dû très vite se construire. Une culture d'entreprise ne se fait pas en amont, mais que cela se fait dès que les choses sont un peu montées avec les moyens de communication. Le Conseil fait de son mieux afin d'agir et de construire les EPI. Elle indique que la fusion est déjà bien solidifiée, que les personnels se voient de plus en plus en

une entité unique et non en un regroupement d'institutions. Elle explique que la fusion a été travaillée en amont.

M^{me} Howald ajoute qu'avant le 1^{er} janvier 2008 (naissance des EPI), les deux Commissions administratives (celle du CIP et celle des EPSE) ont travaillé ensemble et ont mis en place le plan de fusion. Elle explique que le Conseil d'administration n'a peut-être pas été assez ambitieux et a été trop modeste, car il a pensé que comme le Grand Conseil était appelé à redéfinir des éléments. Pour elle, il serait difficile pour le Conseil de se faire entendre et d'établir une confiance avec les pétitionnaires. La Commission des ressources humaines a demandé au Conseil d'administration de ne pas répondre, proposition que le Conseil a validé.

Une députée (S) demande si le Conseil d'administration est satisfait des objectifs qu'il a fixés en matière de fusion et si ces objectifs ont été atteints.

M^{me} Howald répond que la fusion n'a pas été opérée par le propre chef du Conseil d'administration, mais que ce dernier a agi dans un cadre législatif et selon des règles données. Elle indique que c'est dans ce cadre-là que le Conseil d'administration a travaillé. Pour sa part, Mme Félix précise qu'elle n'est pas du tout surprise que 50% du personnel ait signé cette pétition suite à une fusion que les personnels n'ont pas choisie. Actuellement, il y a une véritable volonté de construire une culture d'entreprise, ce qui prend beaucoup de temps. Des solutions sont recherchées pour renforcer les liens entre les représentants du personnel et le Conseil d'administration. Par rapport à la politique d'intégration le Conseil d'administration a un travail à faire au niveau interne de l'Institution. Il est à relever que la définition de la politique d'intégration est cantonale et que c'est le canton qui décide quel rôle joue les EPI

Une députée (MCG) demande quel est le sentiment du Conseil par rapport à l'ambiance de l'Institution, quels sont les critères de culture d'entreprise qui émergent, et quelle est la politique de formation et d'encadrement par rapport aux différentes professions et aux stagiaires. M^{me} Howald répond que personne du Conseil d'administration n'a mis en cause le sens de la pétition. Elle rappelle que la structure pendant trois mois ne permettait effectivement pas de recréer cet espace de discussion et de réflexion pour avancer dans la mise en place d'une politique de personnel qui prenait en compte tous les paramètres. Elle rappelle que dans ces trois mois, Le Directeur partait, un autre était en phase de recrutement et qu'il y avait un problème de calendrier qui ne permettait pas de recréer un espace de discussion.

Un député (L) demande dans quel laps de temps les locaux ont été identifiés, transformés et mis à disposition.

M^{me} Howald répond que la Pallanterie n'a pas été construite au moment de la fusion, mais qu'elle devait être ouverte par le CIP. Elle signale que le projet était à bout touchant lors de la fusion. Pour ce qui est du 105 route des Jeunes, elle explique qu'il y avait une nécessité absolue de monter des ateliers ailleurs qu'à la route de Chêne, car il n'y avait pas assez de place. Elle indique que les EPI ont eu une chance incroyable en trouvant ces locaux à la route des Jeunes, et que les conditions étant bonnes sur un laps de temps donné. Elle souligne que c'est la seule raison pour laquelle la décision a été prise rapidement.

Audition de M. Alain Kolly, directeur général, M^{me} Marie-Christine Traoré, directrice du service socio-éducatif, M. Serge Lançon, directeur du service socio-professionnel, et M. Ivo Silva, directeur du service des ressources humaines des EPI (6 novembre 2012)

M. Kolly indique que la mission est le cadre global (document annexe) dans lequel se font les prestations des EPI et le fondement légal de l'Institution (p. 4). Par rapport aux usagers, il précise que la page 5 concerne la partie socio-éducative de l'Institution, alors que la page 6 concerne la partie socio-professionnelle, partie qui est stable dans le nombre de travailleurs. Il indique que l'évaluation socio-professionnelle (p. 6, en bas) est une des compétences clés de l'Institution pour la partie socio-professionnelle, compétence reconnue dans d'autres cantons, comme celui de Fribourg, canton avec lequel il y a un partenariat très fort. Concernant le personnel (p. 8), le nombre d'auxiliaires est en constante diminution, puisque la masse de personnel des EPI permet d'avoir la possibilité de régulariser les auxiliaires sur postes fixes. Il indique que les EPI peuvent donc, si la personne a les exigences du poste, renouveler le contrat de la personne en un contrat fixe. Il précise, par rapport à l'obtention du label « 1 + pour tous », que ce dernier a été créé pour favoriser le fait que les entreprises engagent des chômeurs, ce qui donne, à compétences égales, un petit privilège sur le chômeur par rapport à un autre dossier. En ce qui concerne les maîtres d'atelier spécialisés (p. 9), ce sont des ateliers vraiment très spécialisés, comme les ateliers de menuiserie ou de microtechnique les personnes ont un CFC spécialisé dans un domaine, et font ensuite une formation pour pouvoir devenir maître d'atelier spécialisé. Les éducateurs et les ASE sont répartis dans les groupes afin qu'il y ait une complémentarité (p. 10). Actuellement, les EPI sont en train d'apprendre à intégrer le nouveau métier social (ASA) dans les tâches du service socio-éducatif. Il n'y a que deux apprentis ASA, car les EPI découvrent le cursus de formation contenu dans cette nouvelle fonction. En ce qui concerne le taux d'absence, en 2012 celui-ci sera peut-

être un peu plus haut ou plus bas que celui de la présentation qui est pris au 30 septembre 2012 (p. 11). Il rappelle que les taux d'encadrement dans les ateliers et boutiques du service socio-professionnel sont faits selon la grille ARBA (p. 12), méthode complexe qui évalue le niveau d'autonomie de chaque usager et qui permet ensuite, grâce à la grille, d'identifier le taux d'encadrement nécessaire. Il précise que cette grille ARBA va être repassée, d'ici à fin février 2013, à tous les usagers pour avoir une meilleure visibilité de l'évolution dans les institutions, ainsi que pour voir si les taux d'encadrement et si les dispositifs actuels sont toujours en cohérence avec les résultats. Il indique que des réallocations de ressources se feront à l'interne s'il y avait des différences criantes entre ce que la grille préconise et le taux d'encadrement effectivement appliqué. Il souligne le fait que les emplois de solidarité, les apprentis et les stagiaires n'encadrent pas les personnes au service socio-professionnel (p. 13). Concernant le service socio-éducatif, il précise qu'il n'y a pas d'emplois de solidarité engagés, car il n'y a pas de personnes en emploi de solidarité qui soit socio-éducateur, ce métier étant très couru (p. 15). Il indique que s'il devait y en avoir, ces personnes seraient aussi hors dotation d'encadrement.

Concernant la formation, le 1^{er} janvier 2013, les collaborateurs des EPI pourront s'inscrire aux formations du réseau cantonal de formation continue « Social-Santé » (p. 16). Le budget formation a doublé en deux ans (p. 17). Il souligne que les emplois de solidarité sont considérés comme des collaborateurs à part entière (p. 19). Les personnes en emploi de solidarité ont un accès prioritaire aux postes internes si le profil exigé est rempli, ce qui fait référence au label « 1 + pour tous ».

Chaque année, une enquête de satisfaction du personnel (p. 20) est effectuée. Cette enquête a fait l'objet de discussion entre les syndicats et lui. un audit a été demandée à la demande de M. Kolly au sujet de cette enquête de satisfaction à l'IDHEAP, dans le but faire des recommandations aux EPI, analyser le processus, les méthodes, le questionnaire et l'analyse des résultats, surtout concernant l'anonymat des questionnaires. Il attend cet audit pour le mois de décembre, et précise que l'enquête de 2012, qui sera faite en janvier 2013, prendra en compte ces recommandations. Il indique que, globalement, la satisfaction des collaborateurs des EPI a l'air assez bonne (p. 21). La direction a trouvé important de donner des explications détaillées sur les programmes offerts aux personnes en situation de handicap, car, au moment de la fusion, il y avait la crainte qu'il y ait un mélange de personnes avec des handicaps très différents.

M. Kolly Fait part des deux priorités qu'il s'est fixé depuis qu'il est entré en fonction. Premièrement, rencontrer toutes les équipes, et prendre le temps

d'aller sur le terrain, de passer une demi-journée avec ces équipes afin d'avoir des éléments de discussions et comprendre leur travail ainsi que rencontrer les principales institutions partenaires qui travaillent dans le domaine du handicap ou de la réinsertion professionnelle dans le canton, afin d'échanger sur les craintes que les EPI représentent et afin d'essayer d'approcher ces problèmes par un dialogue et un partenariat plutôt que par la crainte d'une grande Institution qui menace les petites. Deuxièmement, reprendre le dialogue avec les syndicats, ce qu'il a fait en rouvrant un espace de dialogue, de discussion et de partage de position. Une rencontre mensuelle a été programmée. D'autres actions sont en cours depuis juin 2012 (p. 25). Le budget 2013 a été validé par le Conseil d'administration et va être envoyé au Département. Par rapport au contrat de prestation, il explique que l'idée est de notamment travailler sur les indicateurs du mandat de prestations avec des cadres et les instances politiques pour également avoir des indicateurs de résultat et pas seulement des indicateurs d'activité. La méthode de gestion de projet est utilisée pour permettre d'intégrer et de faire participer un plus grand nombre de personnes aux réflexions sur les projets transversaux importants pour l'Institution. Les EPI installent un ERP afin d'avoir un contrôle de gestion centralisé, avec un poste ouvert aux EPI pour un contrôleur de gestion qui va permettre de faire vivre l'ERP et de fournir en continu des indicateurs de performance et de résultats, qui seront ensuite publiés sur le site pour donner plus de visibilité sur les activités et sur l'évolution des prestations des EPI. Pour ce qui est de l'élaboration d'une stratégie d'entreprise et d'un plan d'action stratégique. Des cadres ainsi que des collaborateurs seront intégrés en 2013 dans ce processus. En ce qui concerne les économies d'échelle, l'exemple des transports des personnes en situation de handicap qui pourraient être optimisés entre les différentes institutions.

En ce qui concerne les audits (p. 30), l'IDHEAP sera ajouté pour 2012 comme audit externe. Les EPI ne fonctionnent pas uniquement avec un regard interne, car ils savent ce qui peut être apporté par les regards externes. Il rappelle que les certifications sont obligatoires pour obtenir les contrats avec l'AI et l'OCE.

Une Charte a été mise à la fin de la présentation (p. 33), Charte qui fait l'objet d'un audit interne afin de savoir comment elle est appropriée et incarnée au sein de l'Institution, et comment les déclinaisons de ces valeurs sont comprises et mises en pratique dans l'Institution. Il précise que le résultat de cet audit arrivera en décembre, et montrera ce qui doit être fait pour que cette Charte soit vivante dans l'Institution.

Audition de M^{me} Anne-Marie Oberson, Vice-présidente d'Insieme Genève et représentante d'Insieme au Conseil administratif des EPI, M^{me} Anne-Michèle Stupf, responsable de la communication et de la défense des intérêts à Insieme Genève, ainsi que M. Jean Dambron, président de l'association Le RELAIS (13 novembre 2012)

M^{me} Stupf indique que les deux associations représentent la FéGAPH et que cette dernière regroupe quatorze associations. Elle précise que c'est une fédération d'associations dans le domaine du handicap. Elle explique que le Président de la FéGAPH, M. Mizrahi, a demandé aux auditionnés de représenter l'Institution, car Le Relais et Insieme sont deux entités directement impliquées, leurs membres étant des parents ou des proches des usagers, ou bien les usagers des prestations des EPI eux-mêmes. Ce qui n'est pas le cas de toutes les associations de la FéGAPH.

Certains points soulevés par la pétition paraissent pertinents à la FéGAPH. L'association s'occupe des personnes handicapées qui ne sont pas salariées, mais qui payent pour recevoir des prestations. Il a été constaté qu'il y a un manque de personnel encadrant dans les structures. Ce manque a toujours été un peu présent, mais qu'il y a plus de familles qui s'en plaignent depuis la fusion. L'association n'est pas sûre que l'agrandissement de la structure et le personnel engagé ont suivi la même progression. L'association se base sur les rendez-vous avec les parents ainsi que les groupes de travail regroupant des parents dont l'enfant fréquente les EPI pour faire cette déclaration. Par exemple, les parents indiquent, que dans appartement où il y a trois personnes en chaises roulantes et deux encadrants, il y aura une des trois personnes qui sera privée de sortie si une balade se fait. Elle sait que la mission des EPI est l'intégration des personnes handicapées, mais il est quand même remarqué par les parents qu'il n'y a pas assez d'encadrement. Les personnes accueillies aux EPI ne sont pas faciles et faut très souvent deux voire trois encadrants pour une personne.

Les parents ont également remarqué qu'il y avait un tournus important du personnel. Il est constaté que ce tournus important n'existait pas auparavant, car le personnel restait plus longtemps dans les structures, des liens pouvaient alors se créer entre le personnel encadrant, les familles et les personnes handicapées. Maintenant, il y a un tournus à la journée, et également à l'intérieur même de l'Institution. Ce tournus implique des difficultés de communication entre les familles et l'Institution au niveau du quotidien, lorsque les parents veulent savoir comment s'est passé la journée de leur enfant. Ces problèmes de communication ont toujours un peu existé, mais qu'il semblerait qu'il y ait eu une péjoration ces derniers temps. La gestion des troubles du comportement, la médication et l'utilisation des réserves sont

de bons indicateurs afin de connaître la santé d'une institution en termes d'encadrement et de moyens. En effet si les moyens et l'encadrement sont suffisants, les personnes peuvent rester en Institution, mais s'ils ne sont pas suffisants, d'autres sources devront être trouvées, comme augmenter les médicaments, puiser dans les réserves de médicaments données par les médecins, voire hospitaliser les personnes. Il n'y a pas le personnel nécessaire pour faire face aux crises. Ce point est très important, car c'est un des sujets sur lesquels la FÉGAPH travaille avec les EPI pour créer un lieu qui pourrait accueillir ces personnes et éviter des allers retours à Belle-Idée.

M^{me} Oberson indique qu'elle a fait partie du Conseil de fondation des EPSE, qui représentait essentiellement des personnes mentalement handicapées. L'Institution est également confrontée depuis 2008 (création des EPI) au handicap psychique. Elle signale qu'aux EPSE il y avait deux représentants du personnel qui venaient expliquer à la direction s'il y avait des problèmes. Aujourd'hui, il n'y a plus qu'un représentant du personnel depuis la fusion. Ce représentant vient d'une institution pour personnes handicapées psychique. Il a dû s'habituer au handicap mental, tout comme les EPSE ont dû s'habituer au handicap psychique. Cette fusion ne s'est pas passé très facilement au début, car ce sont deux populations différentes. Des réunions régulières ont été organisées à Insieme avec les parents. Lors de ces réunions, les parents présentaient leurs problèmes à Insieme qui les présentait à leur tour à la direction des EPI, méthode qui a résolu beaucoup des problèmes. Elle précise qu'il y a eu pas mal de problèmes par rapport aux changements d'ateliers pour les personnes avec un handicap mental qui sont passées d'ateliers d'occupation à des ateliers de production, ce qui changeait la vision des parents et des personnes handicapées. Elle prend l'exemple des pointeuses qui n'étaient d'aucune utilité avant la fusion, mais à qui les personnes se sont aujourd'hui habituées. Elle souligne que cela a pris du temps, et qu'il a beaucoup fallu aider les parents. Par ailleurs, la demande de la pétition qui propose d'avoir au moins deux représentants du personnel serait bénéfique au vu du nombre de personnel.

M. Dambron présente son association. Celle-ci s'occupe essentiellement des proches et des familles des personnes atteintes de troubles psychiques. Elle aide dans les lieux de vie (qui ne sont pas assez importants à Genève puisqu'il y a des listes d'attentes) ainsi qu'aux activités diverses plus ou moins encadrées. Ces activités font partie pour les maladies psychiques, du processus de rétablissement et de stabilisation des personnes en essayant de donner un sens à leur vie pour qu'elles retrouvent une autonomie. Il entretient un très bon partenariat avec tous les niveaux de la psychiatrie genevoise (médical et psycho-social). Les EPI sont un élément important pour

l'association. La politique genevoise d'intégration et de réhabilitation dans la société de ces personnes fragiles demande, au début, beaucoup d'encadrement et de prise en charge, mais avec du temps, des moyens et de la patience, des résultats positifs peuvent être obtenus. Il indique. Il pense que pour soulager les familles (car le milieu familial est très important également) des lieux d'activités et de vie comme les EPI soient développés et fonctionnent bien. Il y a des échos favorables des EPI (familles et usagers).

Discussion

Le président demande quels sont les modes d'interaction des associations représentant les familles ou les usagers pour agir avec la direction, les représentants du personnel ou le Conseil d'administration des EPI.

M^{me} Stupf indique qu'Insieme était au départ de la création des EPSE, et que, historiquement, Insieme est liée aux EPI, ce qui fait que l'association a un siège de droit au sein du Conseil administratif depuis la création des EPI. Insieme contacte les cadres des EPI au niveau des ateliers et de l'hébergement, cadre avec lesquels il y a de bons contacts. En reprenant l'exemple du pointage, Il a fallu du temps pour apprendre aux personnes à pointer correctement

Un député (R) rappelle que les auditionnés ont parlé des abus de psychotropes pour compenser des manques d'encadrement, ce qui est choquant comme méthode et inadmissible. Il demande s'il y a des témoignages de ces pratiques, des études faites sur le sujet, ou bien des comparaisons avec d'autres cantons.

Ce sujet est très délicat, l'association le sait. Insieme organise entre en quatorze et seize séjours durant l'été qui accueillent ces personnes, personnes arrivant avec leurs piluliers ainsi que leurs réserves. L'association voit très bien la tentation face à des personnes extrêmement difficiles. Mais lors des séjours, des encadrements de deux voire trois encadrants pour une personne sont possibles, ce qui permet à cette dernière de passer des vacances en utilisant le moins possible de médicaments (sauf les obligatoires), et de passer les crises comme cela. Elle indique avoir des retours de parents qui se plaignent que leurs enfants ne sont pas très présents parce qu'un peu trop médicamentés lors de leurs visites à l'Institution. Elle ne connaît pas d'études faites au niveau du canton. Elle souligne que dans le cadre du handicap psychique et du handicap mental, les proches et les familles sont toujours très attentives à la médication. Elle peut comprendre la tentation de recourir aux réserves lorsqu'il n'y a pas assez d'encadrement et que la situation devient très difficile à gérer.

Un député (R) indique que le tournus plus important peut s'expliquer en partie par la fusion et le changement de structure des EPI. Par rapport à l'encadrement, il indique que la pétition ne parle pas de manque d'encadrement, mais de manque de qualification. Il demande aux auditionnés quelle est leur impression par rapport à cela.

M^{me} Stupf répond que, au moment de la fusion, lorsqu'Insieme a entendu parler d'emplois de solidarité qui allaient entrer dans les prises en charge en institution, il y avait une grande réticence. Dans les fait, elle explique que, au niveau de l'hébergement, ce personnel n'est pas du tout impliquer dans les socio-éducatif, mais est employé dans des domaines techniques ou en cuisine. Pour ce qui est des ateliers de production. Elle indique qu'il y aurait peut-être des problèmes de qualification, mais elle souligne qu'elle ne la pas testé, car il y a trois personnes mentalement handicapées de la connaissance d'Insieme qui sont dans les ateliers de production. Elle précise qu'il y a des ASE. Elle signale que l'association n'a jamais été contre l'emploi des ASE, car elle trouve qu'ils sont tout à fait complémentaires aux éducateurs spécialisés et diplômés. Des activités peuvent être très bien menées par des ASE, comme les sorties, les loisirs, etc., activités qui ne demandent pas de diplôme universitaire ou HES. La complémentarité est donc très bonne. Elle remarque que la collaboration interne entre employés n'est pas très facile. Elle pense que s'il y a des tensions, ces dernières peuvent être résolues par les EPI en termes de clarté des cahiers des charges et des responsabilités.

A titre d'exemple, M. Dambron indique qu'un membre de son association est engagé à titre d'emploi de solidarité dans un domaine administratif aux EPI, et qu'il a été mal perçu par le personnel fixe de l'entreprise, alors qu'il faisait simplement le travail qui lui avait été confié.

Une députée (MCG) demande comment les auditionnés apprécient le mélange de population, et s'ils ont des remarques à faire par rapport à cela. Elle demande également si les auditionnés, qui ont parlé d'une différence de culture dans le personnel, peuvent s'exprimer sur les différences de cultures liées au handicap. Elle indique que, actuellement, il y a deux tiers d'éducateurs et un tiers d'ASE. Les auditionnés ont parlé de la difficulté d'intégration de ces deux personnels ainsi que des difficultés d'encadrement. Sa question est : serait-il nécessaire, aujourd'hui, d'avoir plus de personnes qualifiées dans l'Institution.

M^{me} Stupf répond que l'association n'était pas contre la fusion des EPSE et du CIP, car il y avait une cohérence, mais elle ajoute qu'elle n'avait pas compris qu'en ne s'élevant pas contre cette fusion, il y aurait la grande fusion. Elle indique que, pour l'association, le mélange des personnes handicapées psychiques et des personnes handicapées mentales est quelque

chose qui n'a jamais été encouragé, car ce sont des cultures complètement différentes. Elle explique que pour le handicap mental il y a une chronicité de naissance avec différents types de difficultés, de maladies et d'évolutions, et que la personne restera toujours avec une déficience intellectuelle plus ou moins importante. Pour le handicap psychique, même si les cas lourds sont très proches du handicap mental, il peut y avoir des personnes avec des capacités intellectuelles normales voire au-dessus de la moyenne, mais qui ont des maladies les empêchant de se stabiliser au niveau du comportement et de la vie. Insieme n'a donc pas été contente de cette mixité de population. Au bout de cinq années, même s'il y a une meilleure connaissance des autres et une meilleure collaboration sur la défense des droits, les prises en charge restent différentes

Une députée (S) demande ce que les auditionnés pensent de l'établissement des ateliers hors du centre, et demande également, à M^{me} Oberson si le représentant du personnel a fait part depuis un moment de ces doléances et des problèmes, et quelle est sa perception. Elle demande aussi l'avis des auditionnés sur cette fusion qui a grandi au fil du temps, ainsi que de l'accompagnement de cette dernière, la pétition faisant penser que cette fusion n'a pas eu une véritable réflexion avant d'être mise en place.

M^{me} Oberson explique que, en ce qui concerne l'éloignement, celui-ci a créé beaucoup de problèmes avec les parents, car les personnes handicapées mentales ont dû, tout d'un coup, aller dans des grands centres, ce qui posait des problèmes de transports. Elle indique que cela s'est arrangé et que des systèmes de transports ont été mis en place. Ces maisons ont des restaurants, ce qui est un bon côté également. Les personnes passent donc leurs journées là-bas et se sont bien habituées, même si ce n'est pas facile à gérer à cause de la dispersion des centres. Le fait que les ateliers soient hors des lieux d'hébergement est quelque chose qui est défendu depuis l'origine par Insieme. Elle trouve cela extrêmement important et fondamental de séparer le lieu de vie du lieu de travail, même si cela est plus compliqué. Cela est aussi une forme d'intégration que de sortir de l'Institution et de voir l'extérieur.

Pour la deuxième question, à la réception du livre rouge, elle avait été sidérée, car le Conseil administratif n'en avait pas du tout entendu parler. Le représentant du personnel n'avait jamais indiqué au Conseil qu'il y avait des problèmes. Petit à petit, le représentant a ensuite expliqué les problèmes au Conseil. Concernant la troisième question, Insieme aurait évité la fusion afin de ne pas avoir un mélange de population.

Une députée (S) demande si les auditionnés trouvent que la fusion a été bien accompagnée.

M^{me} Stupf répond que la fusion a été faite « à l'arrache ». Au début de la LIPH, il y avait l'idée du regroupement des institutions défendant les mêmes objectifs. Insieme était d'accord sur le fait de mettre ensemble tout ce qui était prestations logistiques et techniques (transports, informaticiens,...) afin de baisser les coûts et de faire un seul centre sans toucher aux prestations et à la séparation des populations.

Audition de M^{me} Anne-Marie Peysson, présidente, et M^{me} Danielle Gallaz ainsi que M^{me} Chantal Gasser, membres de l'ALCIP (13 novembre 2012)

M^{me} Peysson présente l'ALCIP. Cette association représente les personnes qui sont à l'aide sociale. Dès le début de la création de l'association, cette dernière a été confrontée à la suppression du RMCAS. L'association reçoit des personnes qui arrivent en fin de droit de chômage et qui sont confrontées à des stages. Elle signale que les retours des personnes qui ont fait le stage sont le sentiment d'être humilié et le fait que le stage n'a rien à voir avec ce que le dépliant de l'Hospice général présente, à savoir des évaluations faites professionnellement et par rapport au métier que les personnes ont fait ou qu'elles souhaitent faire. Elle indique que l'ALCIP est très opposée à ces stages tels qu'ils sont présentés aujourd'hui. Elle signale que l'association a eu des contacts avec M^{me} Weber du SIT, cette dernière lui ayant expliqué qu'il y a eu des conflits entre les travailleurs et que les évaluations des personnes en stage sont visiblement faites par des personnes en emploi de solidarité. Elle trouve cela curieux, puisque les emplois de solidarité sont destinés à des personnes éloignées des marchés de l'emploi, tout comme les personnes en stage. Elle précise que M^{me} Gallaz a fait ce stage aux EPI. Elle revient sur l'humiliation : la suppression du RMCAS a fait passer ces personnes pour des personnes éloignées du marché de l'emploi, ayant des problèmes psychologique, et étant quasiment des cas sociaux. Elle signale que les personnes qui viennent à l'ALCIP sont des personnes qui ont un cursus impressionnant, avec la tête sur les épaules, et que lorsqu'elles font leur stage, les activités n'ont rien à voir avec leur métier. Ces personnes s'aperçoivent également qu'elles font le même travail que les personnes handicapées des EPI, ce qui les interpelle beaucoup. Elle précise que l'association ne voit pas comment l'employabilité de ces personnes peut être évaluée objectivement.

Une députée (S) demande comment l'association sait et peut prouver que les personnes en stage sont évaluées par des personnes en emploi de solidarité.

M^{me} Gallaz répond qu'elle a été évaluée par une personne qui lui a paru être difficilement crédible ; il y avait surtout des jugements de valeurs, et tout ce qu'elle a fait ou dit a été tourné dans son contraire. Elle précise qu'elle n'a pas eu de consigne, que personne n'est venu voir son travail, et que, contrairement au dépliant de l'Hospice général, il n'y avait pas cinq ateliers possibles mais deux (du recyclage et de la déconstruction). Elle ajoute qu'elle n'a eu que deux entretiens sur quatre (l'un qu'elle a dû réclamer, l'autre étant le final). Elle souligne que la personne qui devait l'évaluer est partie avant qu'elle ne puisse la voir, ce qui fait qu'elle n'a eu personne. Elle s'insurge contre ce procédé, procédé qu'elle ne trouve pas du tout professionnel. M^{me} Gallaz a une formation dans l'administratif, a 63 ans, a dû faire un stage d'évaluation à l'emploi de quatre semaines.

Un député (L) aimerait entendre les auditionnés sur le contenu de la pétition.

Il lui est répondu que l'association a pris rendez-vous avec Mme Weber afin que cette dernière leur explique le but de cette pétition. Les personnes allant voir l'ALCIP ne sont pas handicapées. Les stages rentrent dans la pétition lorsque les pétitionnaires parlent de la dénaturation des missions des EPI. Pour les auditionnés, les EPI n'ont pas les structures pour évaluer les personnes en fin de droit de chômage

M^{me} Gasser rappelle que l'objectif de ces quatre semaines de stage est précis, à savoir évaluer l'employabilité des personnes. Les EPI prennent en charge les personnes handicapées, et il lui semble qu'il faut des personnes spécialement formées pour évaluer les personnes à l'Hospice ou en fin de chômage. Travailler avec des personnes handicapées n'a rien à voir avec le fait de travailler avec des personnes en difficultés dans l'intégration économique. Les personnes qui font ces stages ne peuvent pas avoir une représentation plus positive d'elles-mêmes, représentation qui est déjà très négative à la base.

Un député (L) demande combien de personnes étaient évaluées, et si toutes les personnes étaient en stage d'évaluation.

Il lui est répondu que le groupe était formé de quinze personnes, toutes en fin de droit de chômage. Les personnes handicapées n'étaient pas dans le même local. Les quatre encadrants étaient des maîtres d'ateliers qui s'étaient précédemment occupés de personnes handicapées, et qui n'avaient pas les compétences pour s'occuper de ces stages.

M. Blum rappelle que 592 personnes ont été convoquées. 237 personnes ont terminé ce stage. Effectivement, 59 personnes ont abandonné le stage. C'est un programme qui a démarré en 2012 et qui fait l'objet d'évaluations.

Une députée (S) pense que ce sujet fait partie de la pétition, puisque le premier point parle de la mission des EPI et de son évolution. Elle demande si les auditionnées ont vu des modifications, par les retours qu'elles ont reçus, depuis le changement de direction des EPI. Elle demande si cela a eu un quelconque effet.

Il lui est répondu que non. l'ALCIP a plutôt des contacts avec l'Hospice général seulement. L'association n'est pas seulement palliative, mais qu'elle a aussi pour but d'apporter des réflexions ainsi que des échanges selon ce qui est observé. Avec l'arrivée de la LIASI, l'association a observé une politique de gestion de l'aide sociale et une politique du chômage mais pas une politique de l'emploi, actuellement à Genève qui soit en place pour que les stages soient un peu plus en corrélation avec les qualifications. En ce qui concerne l'aspect financier, la mise en place de ces mesures coûte de l'argent,

Une députée (S) indique que dans la loi il est fait mention, au niveau du Conseil administratif des EPI de représentants des proches, des familles ainsi que des personnes handicapées. Elle signale qu'il n'y a aucune mention des représentants de ces nouveaux « bénéficiaires » que sont les personnes faisant ce stage d'évaluation. Elle trouve que ces personnes sont également des usagers des EPI et se demande si les auditionnées trouveraient pertinent le fait qu'il y ait un représentant de ces nouveaux usagers au sein du Conseil administratif des EPI. Il lui est répondu que ce serait une bonne idée.

Audition de M. Bertrand Levrat, directeur général de l'Hospice général, ainsi que M. Michel Nicolet, directeur adjoint de l'action sociale, en charge de la mise en œuvre de la LIASI sur le plan opérationnel. (20 novembre 2012)

M. Levrat précise que suite aux décisions prises dans la Commission des affaires sociales, les stages d'évaluation ont été confiés à des entités à buts non lucratifs ou à des établissements publics, raison pour laquelle, lorsqu'il a fallu trouver les prestataires publics ou à buts non lucratifs, le choix du Département s'est porté sur les EPI. Cependant, il précise que c'est l'OCE qui gère les emplois de solidarité, dans la mesure où ces emplois de solidarité permettent à des personnes d'éviter d'arriver à l'aide sociale.

Il souligne simplement ce système d'emplois de solidarité permet à des personnes d'éviter l'aide sociale. Il signale que M. Nicolet va présenter aux commissaires le dispositif des stages d'évaluation qui sont faits aux EPI et qui trouvent leur base dans la LIASI.

M. Nicolet explique que la collaboration de l'Hospice général avec les EPI a débuté au début de l'année 2012, puisque le dispositif de la LIASI s'est

officiellement mis en place le 1^{er} février 2012, avec les premières entrées des personnes en stage d'évaluation au mois d'avril. Ce dispositif est encore en train d'être mis en place et qu'il y a des réunions régulières (au moins une fois par mois) avec la direction des EPI et les collaborateurs de terrain qui effectuent le travail auprès des usagers, ceci afin d'effectuer toutes les retouches à ce dispositif qui est encore en phase de rodage. La collaboration avec la direction et les collaborateurs des EPI est très satisfaisante pour l'Hospice général. Cette mise en place va se faire en deux temps. Premièrement en 2012, le dispositif ne concerne que les personnes en fin de droit de chômage, ce qui représente 70 entrées par mois dans ces stages d'évaluation. Ces stages ont été ensuite ouverts à certains jeunes adultes afin d'atteindre ces 70 entrées par mois. Deuxièmement, à partir d'avril 2013, il y aura un nouvel outil informatique qui permettra de mieux gérer les flux d'entrées et de sorties avec les EPI et PRO (nouveau prestataire). Le dispositif va s'ouvrir aux personnes qui ne sont pas forcément passées par le système du chômage. Il signale que le volume moyen estimé pour l'année 2013 est de 150 entrées par mois. Le dispositif 2012 ne donne l'accès aux stages qu'aux personnes qui arrivent en fin de droit (dispositif 2012). C'est la différence avec le dispositif 2013, où des demandes directes pourront être effectuées à l'intérieur des centres d'actions sociaux. Les personnes qui s'adressent à l'Hospice général sont évaluées afin de savoir si elles ont un droit potentiel à des prestations financières. Si la réponse est oui, un assistant social évalue ces personnes en les soumettant à la check-list (annexe). La check-list a pour objectif de vérifier si les personnes sont disponibles pour entrer dans un stage. L'Hospice général transmet l'information aux EPI (via un outil d'échange informatique), EPI qui convoquent ensuite la personne à un stage d'évaluation. Il y a un démarrage de stage chaque semaine (30 personnes par semaine). Les convocations à ces stages se font par les EPI dans la semaine qui suit la décision de l'Hospice général : il n'y a pas de période d'attente. L'Hospice général informe les personnes qui vont faire le stage de la tenue de ce dernier, de ses objectifs. L'Hospice rappelle également aux personnes que ce n'est pas un stage qui leur permet d'acquérir ou de vérifier leurs compétences professionnelles, mais qu'il a seulement pour vocation de vérifier si la personne est disponible pour l'emploi, si elle peut s'inscrire dans une démarche d'insertion professionnelle et si elle a une cible professionnelle validée par les EPI. La grande majorité des personnes sortant de ces stages d'évaluation sont orientées vers un service de réinsertion professionnelle, indique-t-il. Le stage dure quatre semaines et chaque personne est placée sous la responsabilité d'un maître socio-professionnel des EPI. Ce maître socio-professionnel suit la personne régulièrement et a des entretiens personnels pour parler des projets professionnels, des compétences,

des envies de la personne et pour voir si cette dernière rencontre des difficultés personnelles (endettement, logement,...). A l'issue de ces quatre semaines, les EPI établissent un bilan de stage qui confirme ou infirme si la personne peut se réinsérer professionnellement. Deux choses sont évaluées : premièrement si la personne a une cible professionnelle prépondérante, à savoir si elle a la capacité de s'inscrire dans une démarche professionnelle (court, moyen ou long terme selon si la personne est proche d'une formation ou du marché de l'emploi). Pour une minorité de personnes l'Hospice général se rend compte, avec le rapport de stage, qu'il y a une problématique sociale prépondérante (dépendance,...). L'Hospice général va alors dire à la personne d'essayer de traiter son problème de dépendance afin de pouvoir ensuite être envoyée sur le marché de l'emploi pour une réinsertion sur le long terme. Le rapport de stage est effectué par les EPI dans les trois jours suivant la fin du stage. Il est transmis à l'Hospice avec un commentaire et une évaluation du stagiaire sur le stage. Le rapport permet à l'Hospice d'orienter la personne vers le service de réinsertion professionnelle (SRP) pour travailler sur un plan d'insertion dans le but d'un retour au travail, ou bien vers le CAS ou même l'Infor jeunes (selon l'âge de la personne) pour les personnes qui iraient plus mal. Dès que les personnes sont au SRP, elles y restent jusqu'à ce qu'elles trouvent un emploi. Le SRP va reprendre l'évaluation du stage faite par les EPI afin de construire avec la personne un plan d'insertion sur le court, moyen ou long terme ainsi que de proposer à cette personne des mesures plus adéquates pour qu'elle se réinsère correctement. Il est prévu dans le dispositif qu'une personne qui resterait deux ans dans le dispositif du SRP serait réorientée, au terme de ces deux ans. Il souligne que les EPI ne décident pas de l'orientation des personnes, mais c'est bien l'Hospice qui le fait sur la base des rapports d'évaluation.

Les EPI sont, pour l'Hospice, un prestataire faisant une nouvelle prestation (évaluation professionnelle). Le changement de loi qui a été décidé se met en place. Dans l'ensemble, tout se passe bien, malgré les quelques couacs inhérents à la mise en place d'un nouveau système. Il y a une forme « d'industrialisation » des flux qui se font par ce type de stages, mais ces flux correspondent à la réalité des demandes. A partir de 2013 il y aura un deuxième prestataire, à savoir l'entreprise PRO, prestataire qui fera évoluer les stages vers les métiers de l'administratif. l'Hospice s'étant rendu compte, au fur et à mesure de la mise en place du processus, qu'il était important pour ces métiers-là de faire un stage différent, parce que les personnes ressentaient de manière négative les stages aux EPI.

Discussion

Une députée (S) indique que la Commission a eu le témoignage d'une personne de 63 ans qui a fait un stage apparemment forcé, car cela n'était pas son souhait, qui venait des milieux du secrétariat et qui a démonté des ordinateurs. Cette personne avait alors eu un sentiment d'humiliation. Elle demande si les auditionnés peuvent bien confirmer que la palette des activités va être plus importantes à l'avenir. Elle indique que la personne du témoignage était en fin de droit, et elle se demande si elle est vraiment passée dans la check-list vu son âge, sinon elle n'aurait pas fait ce stage. Elle demande si les auditionnés peuvent lui confirmer qu'à l'avenir ce genre de situations ne se reproduiront plus. Elle demande si l'Hospice peut être amené à forcer la personne à faire ce stage.

M. Levrat répond que la check-list contient un critère, à savoir que les personnes de plus de 60 ne sont pas censées faire le stage. Mais il explique que des personnes réagissent très fortement lorsqu'il leur est dit qu'à 60 ans ils ne sont plus proches du marché de l'emploi, raison pour laquelle il est marqué dans la check-list que si ces personnes-là veulent faire le stage, elles le peuvent. Il y a des réflexions sur ce critère, car ce dernier permet de limiter le volume, et que cette barre des 60 ans sera peut-être même descendue à 55 ans par rapport aux réalités du marché de l'emploi. Dans ce contexte de mise en œuvre, il est possible qu'il y ait eu un couac.

Cette députée demande quelle est la sanction d'une personne qui refuse de faire le stage.

Il lui est répondu que la réponse est dans la loi. Si la personne refuse, cette dernière sera sanctionnée et convoquée à nouveau, et si la personne refuse une deuxième fois, elle n'aura pas le droit à l'aide sociale.

Une députée (S) demande ce qu'il se passerait si la personne refuse de faire le stage car elle est dans l'administratif et qu'il n'y a pas encore de stage pour ce milieu du travail.

Il lui est répondu que c'est un stage d'évaluation et que les personnes doivent aujourd'hui passer par ce stage. Si les personnes ne veulent pas entrer dans cette démarche, mais qu'elles disent qu'elles ont besoin de l'aide sociale, elles ne rentreront pas dans le cadre du SRP qui vise un retour à l'emploi, mais elles auront droit à l'aide sociale seulement dans le cadre de l'aide sociale ordinaire.

Une députée (S) demande si quelque chose de commun ressort du mécontentement des 23% personnes non satisfaites par le stage, ou bien si les remarques sont très éclatées.

Sur la question du profil administratif, il y a clairement un problème, car les personnes qui travaillaient dans ce domaine-là se sentent dévalorisées lors du stage. Comme les stages se font dans des lieux pour des personnes en situation de handicap, il faut faire attention au ressenti des personnes faisant les stages, mais également au ressenti des personnes handicapées. Le cadre légal a contraint l'Hospice de travailler avec des entreprises à but non lucratif qui sont capables, à Genève, d'assumer un flux comme celui qui existe actuellement. Les EPI sont le seul prestataire qui puisse répondre à cette exigence-là.

Une députée (S) demande ce qu'un stage de démontage d'ordinateurs ou de mise sous pli peut évaluer.

M. Nicolet répond que ce qui est évalué est la capacité de la personne de recevoir des instructions, de les appliquer, de se comporter dans un groupe, d'être ponctuelle, etc., ainsi que de savoir si la personne se plaint, si elle est motivée même si le stage n'est pas intéressant au niveau des activités, si elle est prévenante, si elle fait le travail qui lui est demandé et comment est allé l'ensemble du stage.

Cette même députée (S) demande si les évaluateurs sont formés par l'Hospice. Elle demande quelles sont les instructions que leur sont transmises et d'où ils viennent.

M. Nicolet répond que les évaluateurs viennent des EPI et qu'ils ne sont pas formés par l'Hospice. Un cahier des charges mis en place et signé par l'OCE ainsi que les EPI a été élaboré. Il indique que les personnes qui suivent les stagiaires sont des maîtres socio-professionnels formés.

Cette députée (S) demande si les quatre entretiens mentionnés dans la loi font l'objet d'un document et s'ils sont transmis à l'Hospice afin que ce dernier s'assure qu'ils ont eu lieu. Concernant l'adéquation entre le stage d'évaluation et le profil professionnel de la personne, elle demande si l'Hospice ne s'est pas demandé, à propos du milieu administratif, s'il n'y avait pas lieu de mettre en place un moratoire sur ce profil-là, car elle n'est pas sûre que ressortir humilié de ces stages est pertinent par rapport à une réinsertion professionnelle.

M. Levrat répond, par rapport au moratoire, que l'Hospice travaille en lien étroit avec le Département, si l'administration décidait de n'appliquer qu'une partie des lois que le Parlement faisait, les députés auraient des raisons de se plaindre. Il y a effectivement des ajustements à faire dans un tel système. Il y a eu un certain nombre de changements aux EPI, comme le changement de direction, et il pense qu'il y a une qualité de dialogue tout à fait professionnelle et à même d'ajuster le tir par rapport à un certain nombre

de choses. La LIASI n'a pas pour but d'être humiliant, dégradant ou punitif. L'Hospice n'a pas eu l'idée de faire un moratoire, mais il souligne que dans les échanges qui ont été faits, il est clairement ressorti que les EPI ne couvraient pas un certain besoin. Des mesures ont donc été prises et que PRO a accepté d'être un prestataire pour développer cette prestation particulière pour une trentaine de places par mois. L'esprit de la LIASI est de donner un maximum de chances aux personnes de retrouver un emploi et de mettre plus d'effort et de moyens sur la réinsertion. Par rapport aux rendez-vous avec les maîtres socio-professionnels, M. Nicolet explique qu'il n'y a pas de vérification afin de savoir s'ils ont lieu. Cependant, le rapport rendu par les EPI en fin de stage montre que la personne a été rencontrée de manière régulière. Les sujets mentionnés dans le rapport (parcours professionnel, difficulté sociale, difficulté quant à la santé, projet professionnel, cibles professionnelles adaptées à son vécu, compétences personnelles,...) ne peuvent être inscrits que s'il y a un rapport régulier avec la personne. Il indique que personne ne s'est plaint de ne pas avoir été reçu et que ce thème-là n'est donc pas ressorti. Il précise que les rapports de stages contiennent tout ce que l'Hospice souhaite avoir. 97% des rapports reçus par sont complets et permettent d'orienter la personne, même si, bien sûr, des choses peuvent parfois échapper.

Une députée (S) demande si la question 11 de la check-list veut dire que si la personne a des enfants mais pas de moyens de garde, elle ne peut pas faire le stage. M. Nicolet répond que la personne n'est pas éligible au stage d'évaluation avant qu'une solution de garde pour ses enfants ne soit trouvée.

Une députée (S) demande quelles sont les solutions que l'Hospice général a mises en place pour aider la personne et si c'est l'Hospice qui finance la garde. M. Nicolet répond qu'une solution va être trouvée pour un mois, afin que la personne puisse faire le stage d'évaluation. Si la personne est ensuite orientée vers le SRP, il explique que, dans un premier temps, une solution de garde sur le long terme devra être trouvée. Si la personne est aidée par l'Hospice général, ce dernier pourra intervenir sur les frais de garde.

Une députée (Ve) demande, par rapport à l'augmentation du flux à 150 entrées par mois en 2013, si les EPI, avec les moyens qu'ils ont actuellement dans leurs services, seront aptes à répondre avec la même qualité aux évaluations. Elle demande qui a accès aux rapports d'évaluation et si le stagiaire a accès à son dossier et peut faire ses commentaires. Elle demande si les liens entre ces personnes qui vont se spécialiser et les professionnels de l'évaluation des EPI vont être renforcés. Il est répondu par rapport à la première question, que le financement se fait par le Département pour les EPI et pour PRO dans le cadre des mandats de prestations et dans le

cadre des relations entre le Département et les EPI. En ce qui concerne le nombre de place, il sera de 125 places par mois pour les EPI et de 25 places par mois pour PRO. Les deux entités ont reçu un courrier pour les prévenir de cette augmentation, et Cela fait partie des augmentations de volumes attendues chez elles et pour lesquelles elles s'organisent. Pour le moment, il n'y a pas de problème quant à une potentielle difficulté pour ces entités de faire face à cette augmentation de volume. Par rapport au rapport, ce dernier est soumis au stagiaire qui le signe après en avoir pris connaissance et après avoir apporté ses commentaires.

Une députée (Ve) demande, au cas où, lors de l'évaluation, il ressort une problématique sociale que la personne ne veut pas voir indiquée dans le dossier, s'il est possible pour cette personne de refuser que cela soit mentionné. M. Nicolet indique que cela n'est encore pas arrivé, mais il pense que les EPI l'entendraient. Il ajoute que tous les stagiaires ont signé leur rapport d'évaluation.

Un député (L) indique que la pétition est claire quant aux difficultés des EPI. Il demande si l'Hospice général a un rôle d'évaluateur sur le travail que font les EPI concernant les situations que l'Hospice leur confie. M. Levrat répond que l'Hospice a une responsabilité, et non un rôle d'évaluateur. Il pense que, sans être dans un rapport d'autorité, il y a un rapport très proche entre professionnels qui permet d'avoir la même philosophie et la même action par rapport à ce qui se met en place.

Le même député (L) demande si l'Hospice et les EPI sont coresponsables à des moments différents du processus et qu'il n'y a pas de relation hiérarchique, à savoir que les EPI ne rendent pas des comptes à l'Hospice.

M. Levrat répond qu'il y a une relation de client-fournisseur : les EPI fournissent des rapports dont l'Hospice évalue la pertinence. Si les rapports reçus ne correspondent pas du tout aux prestations demandées, l'Hospice se plaindra à son fournisseur de prestations.

Un député (MCG) demande combien de personnes travaillent au SRP. Il demande également si ces travailleurs ont été engagés depuis l'entrée en vigueur de la LIASI et quels sont leurs critères de qualifications professionnelles. Il demande également si l'Hospice a suffisamment de recul pour donner un taux de réussite aux commissaires. M. Levrat répond, en ce qui concerne le taux de réussite, que l'Hospice a réinséré 7% de mieux en 2012 que les années précédentes. Il part donc dans l'idée que les choses progressent dans la bonne direction. Il pense que le principal critère de l'insertion des bénéficiaires de l'aide sociale est l'état du marché de l'emploi, indépendamment de l'activité déployée par l'Hospice général. Il pense

également qu'il ne faut pas fixer une barre démesurément haute quant au critère de succès. Il indique que s'il y a une amélioration de 3% ou 4% de ce qui était fait dans le système précédent, cela en vaut largement la peine.

M. Levrat indique que le RMCAS va, à terme, disparaître, car il n'y a plus d'entrée contrairement au SRP, et que c'est pour cela que ce dernier va pouvoir augmenter le nombre de ses collaborateurs. Il indique qu'une partie des collaborateurs du RMCAS vont aller au SRP, avec la formation en insertion professionnelle (déjà faite ou allant la faire) et que l'autre partie ira vers le centre d'action sociale ; il y a donc des vases communicants. Il indique que l'Hospice fait très attention à la motivation des collaborateurs du RMCAS, collaborateurs qui voient qu'il n'y a que des sorties et que la loi qu'ils appliquent se termine dans deux ans. Il indique que la motivation est intacte aujourd'hui, et il tient à saluer cet engagement des collaborateurs.

Un député (MCG) demande si l'Hospice a pu trouver des candidats pour le SRP résidents en Suisse, ou bien s'il a dû chercher des candidats extérieurs, faute de candidats en Suisse. M. Levrat répond que lorsque l'Hospice ouvre un poste, il passe par l'OCE. L'exemplarité du l'Hospice général sur ce sujet-là ne devrait faire aucun doute, puisqu'il est directement concerné par les personnes exclues du marché du travail. Il indique que 100% des postes passent toujours auprès du marché de l'OCE. Il précise qu'il y a aujourd'hui une pénurie d'assistants sociaux, car le marché a été asséché. Il signale que des campagnes importantes sont menées afin d'augmenter la main d'œuvre locale qui peut être engagée à l'Hospice. Il indique qu'il y a une action très forte pour trouver du personnel local avec les compétences requises pour travailler dans le social.

Une députée (S) demande si les personnes qui ont des mesures OCE (réinsertion professionnelle) repartent avec des conseillers OCE ou retournent avec leur conseiller chômage. M. Levrat répond, que ce n'est pas un suivi social, que la fréquence des rendez-vous est moindre si la personne suit, par exemple, un apprentissage, et qu'il n'y donc pas de sens à la suivre de manière extrêmement régulière. Le nombre de dossiers par personne est également en phase de démarrage, mais il précise que l'Hospice va essayer d'être au maximum de l'efficacité concernant le SRP. Concernant la fin du RMCAS, Les personnes seront transférées vers l'aide sociale où il y aura également un suivi professionnel qui sera fait. Il précise que cela pose le problème du lieu des centres, car il n'y aura plus de structure centralisée, et les personnes seront réparties à l'aide sociale en fonction de leur domicile.

Le Président invite M^{me} Isabel Rochat, conseillère d'Etat/DES, à parler de la pétition 1826.

M^{me} Rochat rappelle que cette pétition concerne trois lois : la LIPH (art. 23), la LIASI (art. 42b) et la LMC (art. 45d). Concernant les EPI, elle indique que le dialogue avec le personnel et la direction va être beaucoup plus proche, et que des réunions vont régulièrement se faire (une fois par mois) et se sont déjà faite à cinq reprises ; elle trouve que ce dialogue et ces réunions sont essentiels. Elle précise que le taux de rotation a baissé : il est passé de 5,8 en 2011 à 4,1 au 31 octobre 2012. Il y a donc une amélioration. Concernant l'encadrement du personnel dans le cadre des EPI, elle indique que les critères sont définis par la LIPH, et que les emplois de solidarité ne sont pas directement à charge d'encadrement. En ce qui concerne les audits des EPI, elle signale qu'il y a eu plus de 24 audits depuis 2010, et elle pense que cela démontre la nécessité pour les EPI d'avoir des regards internes et externes afin que le Directeur général puisse prendre les mesures adéquates telles qu'elles ont été annoncées depuis sa prise de fonction. La médication, continue-t-elle, a été un des ses soucis lorsqu'elle a visité l'Institution. Elle indique que c'est une préoccupation, mais elle précise que les semainiers sont très bien organisés et qu'il n'y a qu'une seule personne de référence. Elle se demande s'il y a un médecin répondant par foyer, ou bien si ce sont les propres médecins des personnes qui viennent. Elle ajoute que cette médication est un point important et qu'un document de référence concernant la gestion des traitements médicamenteux est utilisé au sein des EPI, et suivi d'une façon sérieuse par la direction. Elle rappelle que la communication au sein des EPI est le point faible et que le Directeur général a promis de veiller à régler ce problème. M^{me} Rochat rappelle également, par rapport à la composition du Conseil d'administration, que les administrateurs, qui ont pris leur fonction le 1^{er} octobre, ne sont nommés que jusqu'au 31 mai 2014. Elle fait un parallèle avec les HUG et indique que pour 10'000 employés, il y a un délégué du personnel. Elle se demande alors s'il est nécessaire d'augmenter la représentation du personnel au sein du Conseil administratif des EPI. Elle souligne qu'un changement du nombre de représentants du personnel dans le Conseil administratif des EPI demanderait un changement de la loi (art. 34 LIPH). Concernant la LIASI, M^{me} ROCHAT souligne la nécessité d'apporter des modifications telles qu'elles ont été apportées par l'audition de cette séance. Elle rappelle que les critères (éléments constitutifs) qui prévalent pour les emplois de solidarité sont très clairs : il faut tout d'abord que ce soit pour une institution à but non lucratif, c'est ensuite un marché complémentaire de l'emploi, et il faut enfin un intérêt collectif. Elle souligne que ces emplois de solidarité sont de véritables emplois, mais qu'ils sont

simplement sur le marché complémentaire. Les mesures qui ont été mises en place devraient permettre de renouer le dialogue, et que la situation décrite par la pétition laisse penser qu'elle évoque la situation connue avant le changement de direction. Beaucoup d'espoirs sont fondés sur le nouveau Directeur. Enfin, le but essentiel de la LIASI est la réinsertion dans le marché du travail. Elle croit que celui qui veut et qui peut doit trouver du travail, alors que celui qui ne peut pas doit être aidé avec les mesures mises en place par l'Hospice.

Discussion

Une députée (L) demande si, au moment où la LIASI a été mise en place et que les EPI ont été choisis, ces derniers ont été informés de ce qui serait attendu d'eux. Elle demande si les personnes qui vont là-bas pour le stage sont réellement suivies par les personnes en charge de ce stage, elle précise qu'il y a une véritable formation à avoir pour évaluer d'autres personnes. Il lui est répondu que lorsque la loi a été faite, elle l'a été en coordination avec les personnes censées l'appliquer. Il y a un comité stratégique dans le cadre de la LIASI qui a pour but de faire un suivi du dispositif et de l'adaptation de ce dispositif. Par rapport au cadre budgétaire 2013 des EPI, une réflexion est en cours au sujet de l'encadrement, il est prévu d'éventuellement engager des maîtres de réadaptation et d'avoir une mixité de l'équipe d'encadrement, afin que cette dernière soit plus adéquate par rapport aux bénéficiaires des stages.

Une députée (S) indique que la composition du Conseil administratif a été déterminée, lors de la création de la loi, dans l'optique d'une Institution qui allait accueillir seulement deux types de populations (CIP, EPSE). Avec le nombre d'autres institutions qui se sont greffées sur les EPI, il y aurait peut-être une réflexion à avoir sur la composition de ce Conseil administratif. Elle pense qu'il y a une réflexion à avoir afin de voir s'il faut ajouter des personnes dans ce Conseil ou bien si les équilibres doivent être changés. Elle pense que la fusion a peut-être été un peu trop loin, ce qui complique un peu les choses. Elle rappelle que M^{me} Rochat indiquait que les emplois de solidarité sont sur le marché complémentaire de l'emploi. Elle trouve que, dans les faits et depuis que la loi a récemment changé, ce n'est plus du marché complémentaire de l'emploi. Elle rappelle que l'idée de base était que les emplois de solidarité ne soient pas en concurrence avec le marché de l'emploi. Elle précise que le grand risque en période de restriction budgétaire est que les emplois de solidarités remplacent des postes du marché de l'emploi.

Deuxième audition de M. Alain Kolly, directeur général, M^{me} Marie-Christine Traoré, directrice du service socio-éducatif, M. Serge Lançon, directeur du service socio-professionnel, accompagné de M. Ivo Silva, directeur du service des ressources humaines des EPI. (27 novembre 2012)

Les auditionnés reprennent les données des auditions antérieurs. La discussion reprend rapidement.

Une députée (S) reprend le fait que la personne témoignant montrait peut-être sa souffrance par rapport au passage qu'elle subissait avec ce stage. Elle indique que la commission a entendu le problème de l'utilisation assez systématique des réserves de médicaments. Il est également ressorti le sentiment de tournus important de personnel. Elle demande si la direction pense que les EPI ont suffisamment de personnel. Elle demande également si la baisse prévue au budget ne va pas mettre les EPI dans une situation encore plus difficile. Il lui est répondu qu'en ce qui concerne les médicaments, ces derniers sont prescrits par les médecins. Plus de la moitié des résidents accueillis par les EPI a besoin d'un traitement médicamenteux complémentaire, traitement qui est toujours ordonné par le médecin. Des réunions tripartites sont organisées pour discuter de ce problème. Sont présent lors de ces réunions le répondant légal, le médecin, l'équipe et la personne handicapée. Lorsqu'il y a des signes de mal être ou d'angoisse, l'équipe sera autorisée à donner un médicament de la réserve, réserve qui est également obligatoirement prescrite par le médecin. Une réglementation très rigoureusement est suivie par les équipes. Les médecins ont pris l'habitude de collaborer avec les représentants légaux, représentants qui peuvent s'opposer à un traitement.

En ce qui concerne le manque de personnel, ces dernières années la dotation dans les équipes n'a pas du tout été diminuée. Les EPI se sont aperçus que sans une certaine dotation, l'accueil des personnes venant d'un séjour de très longue durée de l'Hôpital psychiatrique courait à l'échec. Ce sont des personnes qui ont besoin parfois deux personnes pour sortir ou manger. Les dotations n'ont pas été diminuées, et elles ont même été augmentées dans certaines équipes afin de réussir l'intégration de personnes handicapées. Les EPI engageant 80% de femmes, il y a beaucoup de congés maternité. Elle indique que c'est donc une des causes du tournus. Elle précise que les personnes en congé maternité se font remplacer par des auxiliaires. Elle signale que le taux d'absentéisme est habituel à une institution comme celle des EPI. Elle ajoute que lorsqu'il y a des cas d'absence ou de maladies, ces absences sont toujours remplacées par des auxiliaires.

Une députée (S) demande ce qui s'oppose à ce que les EPI puissent rapidement stabiliser les auxiliaires. Elle trouve particulièrement intéressants : la mise en œuvre d'une méthode de gestion de projet, l'élaboration d'une stratégie d'entreprise, l'élaboration d'un plan d'action stratégique et la politique de communication (qui est en cours de révision). Elle demande si les auditionnés peuvent donner des précisions sur ces points.

M. Kolly répond, concernant les auxiliaires, que la fusion a également entraîné la fusion des postes fixes et des auxiliaires de chaque institution. Il indique que les EPI se sont retrouvés avec un pourcentage d'auxiliaire trop important. Ils ont eu la volonté de les réduire. Mais en attendant qu'un certain nombre de personnes soit stabilisé, les EPI doivent engager d'autres personnes pour d'autres types de remplacements.

Concernant les actions, Les EPI ont profité du changement de direction pour entamer toutes une série d'actions qui étaient en discussion dans l'Institution, comme notamment prendre une méthode de gestion de projet et de l'adapter aux EPI afin de pouvoir commencer les formations et les projets. Cette nouvelle méthodologie de projet est appliquée pour la mise en place de l'ERP. Le plan d'action stratégique a été l'objet de réflexions avec le Conseil d'administration depuis deux ans, durant lesquels il y a eu, dans un premier temps, l'élaboration d'agendas stratégiques. Maintenant il est temps de décliner cela en un plan d'action avec des échéances et des priorités. Il va y avoir l'élaboration d'une stratégie d'entreprise.

Une députée (S) est satisfaite de que ces projets soient l'une des priorités des EPI. Elle rappelle qu'il y a un suivi pendant le mois de stage (une rencontre par semaine entre le stagiaire et son formateur). Elle demande comment les EPI peuvent savoir si ces rencontres se font vraiment et dans de bonnes conditions. Elle demande si le travail fait par les stagiaires (mise sous pli, démontage d'ordinateurs,...) est issu de mandats que reçoivent les EPI. Elle demande également s'il y a des échanges financiers entre l'Hospice général ou l'État et les EPI pour la mise sur pied des stages. Elle indique que, au niveau du Conseil d'administration, il y a des représentants du domaine du handicap. Elle demande ce que les auditionnés pensent de l'idée d'avoir un représentant des personnes qui sont au bénéfice de ce stage. M. Kolly répond, par rapport au suivi, il y a d'abord dans un premier temps le responsable de la mesure LIASI (un chef de secteur) qui accueille les personnes. Pendant cette première demi-journée, chaque personne qui va être évaluée se voit attribuer un référent qui suivra cette personne durant les quatre semaines, récoltera les informations et fera ces entretiens pour finalement écrire le bilan du stage. Parallèlement chaque atelier à un maître d'atelier qui distribue le travail et fait le suivi sur la place de travail pendant la durée de la mesure. Le maître

d'atelier donnera les informations récoltées au référent de la personne, référent qui restituera ces informations à la personne lors des entretiens et qui présentera à la personne le bilan final avant de l'envoyer à l'Hospice. Si la personne a des problématiques ou n'est pas d'accord avec quelque chose, elle peut l'exprimer sur le papier. Ces règles sont strictes, car toutes les informations sont nécessaires pour produire le bilan. Malheureusement, des référents peuvent être malades et ne pas pouvoir être remplacés. Normalement les référents sont en tandem. Le volume d'entrées est important et qu'il peut y avoir des petits problèmes. Les EPI essayent de cadrer cela le mieux possible afin d'éviter que ce genre de situations se reproduisent. Concernant le paiement et les accords, les EPI ont un contrat avec le SMPE qui dépend de l'OCE. Les stages sont donc rémunérés sur le budget de l'OCE. Il souligne donc que les liens financiers sont avec l'OCE et plus précisément avec le SMPE, et que les liens fonctionnels et métiers sont avec l'Hospice général.

En ce qui concerne le Conseil d'administration, ce dernier est formé de personnes compétentes qui ont des regards différents sur les sujets amenés. Il indique qu'il y a des personnes de la finance, d'autres du milieu du handicap, d'autres qui ont un regard plus politique et un représentant du personnel. Il précise que le nouveau représentant du personnel a été élu par une très grande majorité (80%) des personnes votantes. Il indique que c'est donc une très bonne représentativité de tous les différents secteurs et services de l'Institution. Il explique que le représentant prend des informations dans les différents services afin de faire remonter de partout les informations pertinentes et de pouvoir les transmettre au Conseil d'administration. Concernant les usagers, il indique qu'à l'intérieur du secteur qui s'occupe des RH et des travailleurs, il y a une commission régulière avec des procès-verbaux, procès-verbaux que les membres du Conseil d'administration et lui-même reçoivent et qui donnent des informations permettant aussi d'apporter la voix des usagers. Il pense qu'il est extrêmement important de remonter tout ce qui est dit par les usagers, les résidents, les travailleurs et les personnes évaluées (venant de l'AI, de l'Hospice général ou de l'OCE). Il pense également que les EPI ont meilleur temps de donner du temps, de la disponibilité et des outils afin de capter tout ce qui remonte des différents publics ainsi que de s'engager à resituer cela au Conseil d'administration. Il ne peut donc pas répondre à la question de savoir quel est le type de population qui devrait être privilégié pour lui donner une place au Conseil d'administration.

Une députée (Ve) rappelle que l'année prochaine il y aura une augmentation du nombre de personnes faisant ce stage d'évaluation. Cette

augmentation du flux va demander une grande adaptation pour les services des EPI. Elle demande s'il y aura une augmentation du personnel pour l'encadrement des stages. Elle pense que pour offrir un service de qualité et la même attention pour toutes les personnes, il faut le même cadre d'évaluation pour tous. Elle demande également quel est le cursus de formation des personnes qui évaluent. Elle demande aussi si le maître d'atelier est la personne qui fait l'évaluation. Elle indique avoir eu un témoignage qui lui indiquait, par rapport à la communication faite autour des objectifs des stages, qu'il avait eu deux messages différents. En effet, le maître d'atelier a dit à la personne qu'elle ne serait pas évaluée à son taux de productivité, puisque le but est d'évaluer la proximité à l'emploi, et à la fin du stage il lui a été reproché son manque de rythme et sa production très basse. Elle indique qu'il y a peut-être un problème de communication des objectifs fixés par ce stage. Enfin, elle sait qu'il y a un service d'accompagnement à domicile. Elle indique avoir du mal à faire le lien entre ce que propose la future IMAD et le service à domicile. Elle demande jusqu'à quel âge est ce service d'accompagnement à domicile. M. Kolly répond, par rapport à l'augmentation des stages, que les EPI préparent déjà les locaux, trouvent le travail et préparent le recrutement des collaborateurs. Il y a aura le même encadrement, et le plan financier par rapport à cette mesure est clairement construit sur le fait que stages seront facturés à l'OCE, ce qui permettra aux EPI, avec l'argent obtenu, de se payer les postes nécessaires à ce changement.

M. Lançon répond, par rapport à la formation, que le service socio-professionnel a des maîtres de réadaptation d'un niveau bachelor, qui ont la responsabilité d'être les référents du stage : ils vont élaborer les différents entretiens avec les stagiaires et rédiger le bilan final. Il y a, au niveau du terrain, des maîtres d'atelier qui ont une formation de niveau CFC avec une formation de maître socioprofessionnel, ce qui les amène à un niveau d'école supérieure. Ces personnes organisent le travail, expliquent le travail et ont une pédagogie adaptée en fonction des types de population. Il y a quelques personnes spécialisées dans certains domaines et qui vont accompagner le travail. Il précise que le travail de déconstruction d'ordinateur a un sens aujourd'hui, puisqu'il s'inscrit dans le développement durable et qu'il donne une source importante de travail possible sur ce type d'activité. Il trouve important de dire aux personnes qui ont des problèmes à faire un stage manuel qu'elles n'ont pas un niveau de productivité manuel proche de l'employabilité ou de la demande du marché. Il rappelle que tout le monde a des talents et des problématiques différents. En ce qui concerne les personnes suivies à domicile actuellement, cent personnes sont suivies à domicile dont

80 personnes avec un handicap psychique et 20 personnes avec un handicap mental. Il est totalement dans la mission des EPI de favoriser au maximum l'autonomie et de permettre aux personnes qui le souhaitent et qui en ont les possibilités de rester chez elles. C'est un travail très conséquent et important qui permet de préserver cette indépendance. La collaboration avec la FSASD (IMAD à partir de janvier 2013) est extrêmement étroite. L'accompagnement socio-éducatif est centré sur une approche socio-éducative d'activités de socialisation dans la cité ou dans le soutien dans la gestion du planning d'activité des personnes, alors que l'IMAD apporte la spécificité de l'aide-ménagère, des repas à domicile ou d'une infirmière

Un député (L) indique qu'il y a un sentiment qu'il ne peut pas avoir, à savoir que le fait de mettre des personnes en stage à côté de personnes en situation de handicap pourrait donner un sentiment de stigmatisation. Il signale que des enfants handicapés vont dans des écoles pour être en contact avec des élèves non handicapés, et qu'il n'y a pas eu de questionnement pour savoir si les élèves des écoles se sentiraient stigmatisés d'être au contact d'enfants handicapés. Il ne partage pas le sentiment qu'il est difficile de coexister avec des personnes handicapées. Il demande ce qu'il en est du *ratio* des collaborateurs des EPI par rapport à d'autres cantons. Il demande donc si, en termes de dotation de personnel (stable et temporaire), Genève est comparable aux autres cantons ou bien et mieux ou même moins bien. Il pose cette question par rapport au cri lancé concernant le manque de personnel. Concernant le processus d'amalgame qui résulte de la création des EPI, il demande si les auditionnés pensent que, lorsqu'il y a des fusions d'entreprises hospitalières privées, ces dernières puissent mettre également quelques années pour fusionner, avoir une culture d'entreprise et remplir leurs missions. M. Kolly répond qu'il faut distinguer, lorsqu'il y a une fusion, l'institution qui remplit sa mission en donnant les prestations demandées et l'institution qui développe une culture d'entreprise. Il indique que les EPI parviennent aujourd'hui à remplir leur mission et à donner des prestations de qualité aux personnes suivies, sans forcément avoir développé cette culture d'entreprise et sans avoir un taux de satisfaction des collaborateurs à 100%. Il précise que c'est la culture d'entreprise qui prend du temps. Mme Traoré indique que les dotations pour les institutions pour personnes handicapées ont historiquement été liées aux dotations fixées par l'OFAS. Elle indique qu'il y a, pour le secteur socio-éducatif, une tendance intercantonale à avoir des dotations plus ou moins égales. Dans ce secteur, il faut une très bonne dotation pour donner une certaine autonomie aux personnes et éviter des retours à l'hôpital. Elle indique que l'on a de la chance d'avoir ces dotations

qui permettent le travail effectué à Genève, et qu'il ne faudrait pas que cela change, car cela mettrait en péril le travail qui est fait.

M. Blum indique qu'il fait partie du groupe intercantonal GTA RPT dont le but est de comparer ce qu'il se fait d'un canton à l'autre. Ce sont des grilles d'évaluation qui donnent les facteurs de dotations dans les différentes institutions et que ces grilles sont différentes d'un canton à l'autre. Il précise que la grille OLMIS va devenir la grille qui sera utilisée dans l'ensemble des cantons romands dans les prochaines années, et qu'il y a le projet, dans le canton de Genève, d'utiliser cette grille à l'horizon 2015. Il indique que, à partir de cette date, des comparaisons entre ce qu'il se fait dans les cantons pourront donc être beaucoup plus pertinentes.

Un député (UDC) rappelle que les EPI facturent leurs prestations à l'OCE. Il précise aussi qu'ils ont 1 500 stagiaires qu'ils facturent à l'OCE. C'est donc un revenu qui permet aux EPI d'engager du monde. Il signale que seulement 5% des stagiaires trouvent un emploi. Il demande s'il ne serait pas mieux de mettre l'argent directement dans les entreprises et de payer les stagiaires afin que ces derniers puissent chercher un emploi directement dans l'entreprise, au lieu que ce soit un cycle fermé de l'Etat au service de sa propre administration. Il demande combien les stagiaires rapportent aux EPI.

M. Kolly répond qu'un stage d'évaluation est facturé 2 500 F à l'OCE, ce qui permet aux EPI d'avoir l'infrastructure pour pouvoir donner ces bilans et permettre aux personnes d'avoir une évaluation (pour les stages LIASI). Mais il ajoute que la plus grande partie des stages est faite pour l'AI. Il précise que les EPI ont des programmes avec l'AI, programmes qui sont des stages de formation, de recherches d'entreprises et de placement en entreprise. Il indique que la partie LIASI (niveau cantonal) occupe beaucoup de temps actuellement car c'est une nouvelle mesure qui doit être mise en place et adaptée. Il ajoute que les mesures AI (niveau fédéral) représentent plus 80% de l'activité d'évaluation des EPI. Il termine en disant que cette évaluation des personnes venant de l'AI est facturée à l'AI, mais avec un vrai placement professionnel à la clé qui se fait sur un autre modèle et des durées beaucoup plus longues.

Lors de la séance du 4 décembre, Les partis se déterminent au sujet de cette pétition.

Le groupe des Verts souhaite envoyer cette pétition au Conseil d'Etat, Les Verts aimeraient rendre attentif le Conseil d'Etat aux difficultés que tout le processus de réorganisation et d'intégration des différentes structures au sein des EPI a pu poser comme problèmes au niveau organisationnel, au niveau

des employés et au niveau du travail. Le groupe a été très attentif, lors des auditions, aux remarques du Conseil d'administration. Ils soulignent qu'il y a un point d'interrogation quant au flux nouveau de personnes évaluées. Il y a eu des assurances par rapport au mandat de l'OCE, mais qu'il n'y a pas eu d'assurance pour les personnes venant de l'Hospice concernant les questions de la gestion de cet afflux et du nombre de personnel en plus qu'il faudrait avoir

Le parti Radical pense qu'il y a effectivement des difficultés, difficultés reconnues par la direction ainsi que par le Conseil d'administration. Le haut de la hiérarchie des EPI est conscient des problèmes. Il trouve rassurant que ces problèmes aient pu être exprimés à la nouvelle direction, puisque l'ancienne était naturellement plus préoccupée par le fait que c'était la fin d'une période. Les problèmes exprimés par le personnel sont inhérents au processus de fusion, processus qui est aujourd'hui en fin de maturation, et que ces problèmes sont intégrés dans la fin de maturation du processus de fusion. Les R seraient intéressés de voir comment la nouvelle direction va pouvoir mettre en œuvre la politique actuelle, et notamment la politique d'intégration, dans le cadre des EPI. Il trouve que cela serait donner un signal contre-productif si la pétition, avec un certain nombre de recommandations, était envoyée au Conseil d'Etat aujourd'hui. Il propose de déposer cette pétition sur le bureau du Grand Conseil. Cette affaire doit donc s'arrêter là, et que c'est un signal positif que de dire que les problèmes ont été écoutés et que la sérénité doit maintenant revenir aux EPI en laissant du temps à la direction pour régler la fin du processus de maturation.

Le parti L rappelle que cette pétition a soulevé beaucoup de problèmes, d'où les six séances dont les commissaires avaient besoin. Il indique qu'il y avait un problème assez fort avec l'ancienne direction et que les choses semblent parties dans une nouvelle et bonne direction avec une nouvelle politique d'entreprise. Il pense que renvoyer la pétition au Conseil d'Etat n'est pas très productif pour la nouvelle direction et la dynamique entreprise. Il souligne que cette pétition a soulevé des problèmes réels par rapport à la direction ainsi qu'au Conseil d'administration et qu'elle a apporté des nouvelles données (comme la reprise des stages d'évaluation) qui sont des éléments importants pour les EPI. Il indique que le classement serait extrême ainsi qu'une mauvaise solution et que le renvoi au Conseil d'Etat ne semble pas très constructif. Il pense que deux voies sont possibles : le renvoi sur le bureau du Grand Conseil ou le gel de la pétition, non dans le but de l'enterrer, mais afin d'avoir une notion de suivi. Il indique qu'il faudrait faire un suivi de ce qu'il y a eu entre les auditions et les projets mis en place en faisant faire une présentation de la situation dans six mois par le département,

avec la prise en considération des différents griefs de la pétition. Il pense qu'il faut laisser du temps aux personnes du Conseil d'administration pour que ces dernières se mettent un peu dans le bain. Il croit que ce n'est pas très productif de partir, pour une pétition comme celle-là, sur un rapport de majorité et un rapport de minorité, ce qui ne lui semble pas très positif pour l'Institution ainsi que la direction.

Le MCG serait favorable à geler la pétition afin de revoir la situation dans six mois. Le groupe peut aborder la discussion pour le renvoi au Conseil d'Etat avec un certain nombre de recommandations, mais qu'il ne veut pas l'envoyer au bureau du Grand Conseil. La problématique des fusions est connue depuis très longtemps. Ce n'est pas la première fusion dans le canton, et qu'il faut une préparation pour cette dernière. Le groupe a été surpris du peu d'outils mis en place par le Conseil d'Etat pour le nouveau Conseil d'administration, alors que fusionner des structures n'est pas du tout facile. Le MCG rappelle qu'une fusion et ses conséquences appellent à des questions, questions qui doivent être entendues et traitées afin que les choses aient dans le meilleur sens possible. Il indique que la pétition est un moyen un peu « extrême » car il donne une visibilité sur les problématiques, mais pense qu'une prise de conscience a été faite à plusieurs niveaux, ce qui est une bonne chose, mais que cette prise de conscience ne doit pas se perdre.

Les socialistes sont contents de ce changement de direction qui donne une nouvelle orientation, une réouverture du dialogue et un certain nombre de stratégies par rapport à la cohésion générale des EPI. La nouvelle prestation de la LIASI est une sorte de nouveau projet à l'intérieur des EPI, ce qui donne l'impression que les EPI sont en pleine mutation. Il est difficile pour le groupe de donner une décision sur cette pétition, car la mutation est en train de s'opérer, et il trouve périlleux et prématuré de se prononcer durant cette séance. Elle rappelle qu'environ 50% du personnel des EPI ont interpellés le Grand Conseil, et le groupe pense qu'il serait bien de leur répondre que, pour l'instant, un certain nombre de choses sont en train de changer dans le bon sens, ce que les pétitionnaires ont eux-mêmes relevé, et qu'il semble important aux commissaires de laisser un peu de temps à l'Institution pour la mise en place de ces changements

Le PDC prend très au sérieux cette pétition et la situation des EPI, car cette Institution est très importante pour la politique sociale du canton. Il pense que cette Institution est de tous les risques, surtout en y incluant les stages d'évaluation après le RMCAS, et il rappelle que tout un débat politique est créé autour de cela et que le canton va entrer dans une période électorale qui sera difficile : il trouve donc que les EPI ne doivent pas être pris entre divers intérêts politiques et syndicaux. Il est très important que le

Conseil d'Etat et le Grand Conseil suivent et accompagnent la nouvelle direction des EPI dans sa mission. Il suit la proposition de revoir les pétitionnaires ainsi que la direction dans six mois afin de voir les progrès et de leur apporter du soutien. Il ajoute que la Commission, à ce moment-là, pourra même déposer une motion auprès du Conseil d'Etat pour aider la direction des EPI à poursuivre son activité. Il souligne que c'est un endroit extrêmement sensible où il y a des enjeux politiques cantonaux majeurs. Il pense qu'il est bien de poursuivre la discussion, de refaire un point de situation et de prendre une décision dans six mois.

L'UDC pense qu'il serait bon de laisser les EPI faire évoluer la situation sans les stresser. La Commission pourrait cependant écrire aux pétitionnaires pour le dire ce que les commissaires veulent faire, à savoir laisser la direction gérer et résoudre les problèmes dans le respect des pétitionnaires

Suite à ces déclarations une majorité absolue de la Commission est pour envoyer une lettre aux pétitionnaires et souhaite geler la pétition jusqu'à mi-mai.

Résumé des auditions du 11 juin 2013

Audition des Syndicats

M^{me} Weber explique qu'après presque une année de nouvelle gestion, pour les syndicats, l'intégralité de leurs demandes demeure d'actualité. Elle ajoute cependant que l'on peut nuancer certains aspects car, effectivement, leurs doléances ont été entendues par la nouvelle direction générale (M. Kolly) mais leurs interrogations par rapport à l'absence à Genève d'un cadre défini de politique socio-sanitaire demeurent. M^{me} Weber explique que qu'il y a une lacune en matière de politique socio-sanitaire par rapport aux personnes handicapées et également quant aux différents objectifs en matière de politique du handicap et en matière d'intégration. M. Ortega tient à évoquer des changements qui ont eu lieu sur l'année, notamment la mise en route d'une loi sur la LIASI; Il constate que les EdS remplacent une certaine partie des personnes qui étaient auxiliaires il y a trois ans. Certains de ces EdS fonctionnent bien, d'autres moins. Cela constituait une des demandes faites dans la pétition, à savoir évaluer de manière pertinente les mises en place et les prises en charge pour des mesures comme la LIASI. Il faut qu'il y ait un cadre pertinent à cela afin de ne pas perdre le côté professionnel du travail qui ne doit pas être fait par des personnes n'ayant pas forcément les formations et compétences requises. Il y a effectivement une volonté de la direction de faire attention à ces emplois EdS puisqu'il y a eu un gel d'entrée d'EdS mais, malgré tout, les syndicats restent très sensibles à ce type

de statut. M. Ortega évoque également, dans le service des ateliers, les personnes avec différents mandats (personnes handicapées, personnes prises en charge pour l'hospice général, d'autres pour le chômage). De manière générale, au niveau des ateliers, il y a une prise en compte de ces différents publics, mais que cela reste nébuleux et difficile de comprendre les tenants et aboutissants et les buts d'une mission.

M^{me} Weber précise que l'objectif des EPI dénoncé par les syndicats est d'avoir plus de 10% du personnel engagé en EdS, et elle se demande pour quel type de tâche car cela n'est pas défini. Elle ajoute que la direction a gelé l'engagement de personnes avec contrat EdS, ce qui est une bonne chose ; Elle cite également un autre élément annoncé par la direction, qui est positif pour le personnel et les syndicats, à savoir que la direction aura une réflexion par rapport à la politique qu'il y a eu ces quatre années, notamment sur la politique de remplacement. Elle explique que des gens avec des formations au niveau tertiaire (infirmiers en psychiatrie ou HETS) étaient systématiquement remplacés par des personnes avec formation au niveau secondaire, et ce sans réflexion sur ce qui voulait être fait. La direction va mettre fin à cette systématisation et, aujourd'hui, beaucoup de professionnels arrivent à la retraite et partent avec un bagage de compétences énorme en matière de prise en charge et cela est problématique. Il y a donc une réflexion en cours sur quelle prise en charge et pour faire quoi. Même s'ils n'ont toujours pas vu la réponse, il y a une réflexion qui est faite.

M. Chappuis évoque le besoin de redéfinition du conseil d'administration. Ce n'est pas évident de pouvoir faire remonter toutes les informations du terrain et les amener à une réflexion sur les questions touchant aux ressources humaines et au niveau de formation. Dans le conseil d'administration, trois personnes sont directeurs de l'institution, ce qui est bien car ils sont dans les domaines d'activité concernés, mais il s'agit d'une vision d'en haut. Il y a donc un besoin d'avoir dans le conseil d'administration des personnes d'une autre vision afin de croiser les regards. Dans le conseil d'administration, il y a peu de discussion de fonds comme par exemple sur le niveau de formation du personnel. Prochainement, aura lieu l'introduction de la formation ASA (en deux ans) ; il se demande donc comment l'on peut introduire ces personnes-là et si elles en remplaceront d'autres. La question de *comment* introduire ce nouveau personnel. Il y a donc de nombreuses questions sans réponse satisfaisante, mais s'il y a effectivement une volonté de la direction générale d'apporter des réponses.

M^{me} Weber rappelle que les EdS visent des emplois sur le second marché de l'emploi ; le personnel et les syndicats se demandent donc à quoi cela correspond au sein des EPI. Elle explique qu'il leur est apparu que l'objectif

des EPI, durant ces trois dernières années, était d'engager un maximum de personnes en EdS, sans que soit définie la nature des tâches à remplir. Elle précise que la pétition met en évidence que, dans certains secteurs, le personnel est principalement dans l'« entretien aux EPI », c'est-à-dire des ateliers protégés ou ateliers de nettoyage et entretien de bâtiments. Il s'agit d'un gros secteur qui engage les usagers des EPI, des personnes handicapées encadrées par, en principe, des professionnels. Or il a été constaté que, dans ce secteur en particulier mais dans d'autres aussi, le personnel engagé était très majoritairement auxiliaire (c'était il y a deux-trois ans). La réponse qui a été donnée était que l'on ne savait pas si cette prestation pourra être autofinancée et se développer. Aujourd'hui il n'y a plus d'auxiliaires car ils ont été remplacés par des EdS. Ces personnes-là font aussi bien de l'encadrement de personnes handicapées, sans être formées, que de l'entretien de bâtiments et n'ont pas de formation adéquate ; elles doivent se débrouiller. Elle se demande donc si cela est adéquat pour des EdS.

M^{me} Weber ajoute que ce que veulent les syndicats, est que ces personnes en EdS soient engagées.

Une députée (S) se demande s'il n'y a pas d'autres moyens pour le Conseil d'administration comme par exemple travailler en sous-commission, ou s'il est vraiment essentiel que cela soit fait en conseil d'administration. Elle leur demande s'il n'y a pas d'autres possibilités de travailler. Mme Weber répond que, si ces éléments ont été évoqués, c'est parce que toutes les thématiques que le représentant du personnel a souhaité porter au sein du conseil d'administration (thématiques sur la compréhension des missions et des moyens pour réaliser les missions) n'ont pas été abordées. Le personnel et le syndicat se sont adressés au conseil d'administration pour savoir quelles missions se font et où mais cela n'a pas été abordé ; le représentant du personnel est donc quelque peu esseulé. Si cela a été évoqué dans la pétition c'est parce que c'est une question problématique ; aucune réponse n'a été apportée au personnel. Ils ont interpellé le département régulièrement à ce sujet, mais ce dernier leur a répondu que la définition des missions était du ressort du conseil d'administration.

M^{me} Rochat estime qu'on ne peut pas dire que la direction ne les a pas entendus, car elle rappelle que la direction a décidé de doubler la décharge du représentant du personnel pour lui permettre d'être plus sur le terrain. Il est donc seul mais avec un temps doublé.

Un député (R) s'interroge sur le processus de fusion des EPI. Il demande s'ils ont l'impression d'être bloqués ou si le processus visant à intégrer les différentes structures continue à avancer. M^{me} Weber répond que c'est un processus bloqué actuellement. Après une année, le constat est que,

concernant la volonté de la direction générale précédente, et aussi du conseil d'administration, du mélange des types de population, le processus est quelque peu remis en cause. Elle ajoute qu'une réflexion a été amenée de la part de la direction générale. Il s'agit d'une question qui a été récemment posée. Il y a des réflexions en cours du point de vue de la direction générale, comme le gel des EdS, et que la seule politique clarifiée sur laquelle ils sont consultés est celle de la formation et des EdS et auxiliaires, mais que ce n'est que le début de quelque chose.

Audition de la direction des EPI

M. Kolly explique qu'au niveau des usagers accueillis aux EPI, il n'y a pas eu de changement particulier ; la situation est restée stable. En ce qui concerne les travailleurs (personnes en situation de handicap), il y a eu une légère augmentation mais rien de significatif ; il y a donc également une relative stabilité au niveau du personnel, ils ont procédé à un processus de régularisation d'auxiliaires ; entre novembre 2010 et mai 2013, ils ont régularisé dix auxiliaires et il en reste donc aujourd'hui 8.5%. La raison de l'existence de ces postes auxiliaires est qu'il y a un certain nombre de personnes qui sont « veilleurs » (notamment) et il est donc normal qu'elles aient ce type de statut car elles sont là pour des durées limitées. En ce qui concerne les EdS, M. Koll explique qu'il y a eu un certain nombre de transferts d'EdS sur des postes mis au concours. Ils ont engagé quatre personnes EdS entre l'audition de novembre et maintenant. Deux personnes ont également été licenciées et d'autres ont démissionné ; on est donc passé de 54 à 46, soit 6.2% d'EdS aujourd'hui. Il n'y a pas d'ambition d'augmenter ce nombre. Les EdS sont essentiellement au service socio-professionnel et au service technique et infrastructures. Il précise qu'il n'y a pas d'EdS s'occupant d'encadrement socio-éducatif.

Pour ce qui est du profil des postes, que cela soit le service socio-professionnel ou le service socio-éducatif ils restent stables dans la répartition de ces profils. La volonté des EPI est d'avoir des activités avec une complémentarité dans les fonctions, c'est-à-dire qu'au service socio-professionnel, il y a à la fois des maîtres de réadaptation, des maîtres d'atelier spécialisé et des agents techniques et puis, au niveau du service socio-éducatif, il y a des socio-éducateurs et des assistants socio-éducatifs dans des proportions qui restent entre 35/40% d'assistants socio-éducatifs et 60/65% au niveau des socio-éducateurs. En ce qui concerne l'évolution du taux d'absence, il est en diminution (6.5% actuellement) ; il était à 7.4% lors de la dernière audition. Pour ce qui est de l'évolution du taux de rotation il est à 7.4% cette année ; il a donc également diminué par rapport au taux de

rotation 2012. Pour ce qui est du budget de formation, le budget 2013 a subi une augmentation par rapport à celui de 2012, ce qui représente un peu plus d'un demi-million investi par les EPI pour la formation. De plus, à partir de cette année, ils sont dans le catalogue de formations du réseau santé sociale et vont également développer la formation socio-professionnelle afin d'avoir des maîtres socio-professionnels qualifiés car cela est très difficile à trouver sur le marché. Ils prennent donc des personnes qui sont du métier, par exemple un mécanicien, et leur font ensuite suivre une formation à l'ARPIH pour pouvoir apprendre à encadrer les personnes en situation de handicap. Cette année, sept personnes ont terminé leur formation complète et viennent d'intégrer le personnel qualifié.

Il ajoute que, concernant la LIASI, ils ont aujourd'hui le recul d'une année par rapport à ces stages d'évaluation. Il explique qu'il a fait un petit bilan sommaire d'où ils en sont aujourd'hui par rapport à ce stage. Il signale qu'ils ont fait évoluer le contenu du stage d'évaluation LIASI pour qu'il réponde mieux aux besoins et attentes des personnes suivant ce stage. C'est pour cela qu'au sein du comité stratégique, ils ont donc travaillé les options possibles pour faire évoluer ce stage de manière à ce que l'on s'assure qu'il réponde véritablement aux besoins et que, finalement, ces quatre semaines soient le plus proche possible de ce qui est utile ensuite pour ces personnes pour leur plan de réinsertion.

M. Kolly pense que la satisfaction globale des personnes a relativement augmenté, puisque l'on est à 82% aujourd'hui qui sont satisfaites voire très satisfaites du résultat du stage et qui voient un sens dans ce passage-là par rapport à la suite de leur passage dans les structures de réinsertion ou dans les centres d'action sociale.

Pour ce qui est du contrat de prestation, ils ont pu mener ce travail main dans la main avec le département et sont parvenus à résoudre les questions qui se posaient lors de l'élaboration de ce contrat de prestation afin d'avoir au final un document qui réponde parfaitement aux besoins et attentes et qui pourra donc être signé sans problème lors de la séance du conseil d'administration qui aura lieu le 19 juin.

Concernant les relations avec les syndicats et le personnel, Le dialogue se poursuit et il y a la possibilité d'avoir une approche concertée, pas à pas, même s'il reste un certain nombre de sujets qui sont, pour certains, en traitement et, pour d'autres, qui sont difficiles à traiter.

Enfin la commission prend position sur cette pétition.

Prise de position des Partis

Pour le MCG les syndicats ont montré qu'il y avait eu une nette avancée et pense que le processus de réalisation est maintenant engagé. Il se posait un certain nombre de questions qui se situaient en amont et qu'il a été difficile pour les différentes institutions de garder leur identité en se fondant dans une nouvelle institution. Le parti aurait souhaité avoir des informations sur ce qui avait prévalu à ce type de politique. Il lui a semblé que l'organisation a été faite en premier lieu, et que la question du bon déroulement a été pensée seulement par la suite ; pour elle, cela revenait à mettre la charrue avant les bœufs. La commissaire a cependant trouvé intéressant le paradigme consistant à non plus travailler uniquement à partir des institutions mais à discuter du type d'autonomie, redéfinir le principe d'autonomie des personnes et à voir de quoi et de quel personnel ils ont besoin.

Pour l'UDC relève durant les premières et secondes auditions les plaintes du représentant du personnel qui disait se sentir esseulé dans le conseil d'administration. Quoiqu'il en soit, pour sa part, c'est cette question qui l'a touché en particulier. Il se demande s'il y a une possibilité d'augmenter la représentativité du personnel au sein des EPI. En l'état, l'UDC serait pour le renvoi au Conseil d'Etat.

Pour le parti L cette pétition était là par rapport à un processus de mutation qui a traduit un climat difficile. La manière dont la pétition a été traitée lui semble assez juste ; attendre un moment, laisser le temps à la direction de se mettre dans le bain était une bonne chose. A ses yeux, le dialogue a été créé et il y a une volonté d'amélioration. Il ajoute que, pour être pragmatique, il y a deux solutions : soit cette pétition est classée, soit elle est déposée sur le bureau du Grand Conseil. Il pense que la classer serait quelque peu sévère mais que la déposer sur le bureau du Grand Conseil serait une solution acceptable. Il ajoute que la renvoyer directement au Conseil d'Etat lui semble quelque peu excessif.

Le parti R explique que les professionnels travaillant dans le domaine des soins et de l'aide aux personnes les plus fragiles ont, par nature, par motivation ou par culture professionnelle, le sentiment de devoir répondre à tous les besoins des personnes dont ils s'occupent et ces besoins peuvent être perçus comme infinis. Il ajoute que c'est une difficulté rencontrée dans tous les milieux soignants s'occupant par exemple de personnes âgées en fin de vie ou de personnes plus ou moins handicapées. Il est évident qu'il n'est pas possible de répondre de manière infinie aux besoins et, à partir du moment où l'on est dans une institution avec des problèmes structurels et de gouvernance, cela génère d'extrêmes tensions et angoisses liées à des frustrations qui se traduisent par un sentiment de ne pas réussir à remplir son

travail. Il a l'impression que c'est dans ce contexte-là que la pétition a été adressée, de façon par ailleurs parfaitement raisonnée et réfléchie. Si l'on regarde le chemin parcouru par l'institution entre le premier *round* d'auditions et le deuxième, le chemin qui a été fait est énorme. Il ajoute que les propos que tenaient les représentants des employés s'inscrivaient dans un registre de confiance et n'étaient pas dans un mode défensif, agressif ou revendicateur. De son côté, la direction a montré tout le chemin parcouru en termes de gouvernance (mise en place de sous-commissions spécifiques ; mise en place de groupes de travail internes en invitant davantage de personnel ; augmentation du temps de décharge pour que les personnes représentant le personnel puissent être au contact de la réalité du terrain et en même temps élaborer les différentes solutions). Le parti R accorde un grand crédit aux changements à venir ainsi qu'une grande confiance à cette équipe, tant aux représentants du personnel qu'aux représentants de la direction et proposerait de déposer cette pétition sur le bureau du Grand Conseil.

Le PDC a noté premièrement une évolution et une progression positive à partir de 2008 d'un processus fusionnel et qui a abouti, d'une part, à un contrat de prestation et, d'autre part, à une stratégie d'entreprise. La direction a certes changé mais elle a maintenant pris ses marques, écoute et donne également des garanties (notamment avec cette enquête de satisfaction). Le processus en cours ne peut qu'aller dans le bon sens et c'est la raison pour laquelle, autant sur l'estimation de la direction que sur les efforts des syndicats, Le PDC est d'accord de déposer la pétition au Grand Conseil.

Le groupe Vert a apprécié l'évolution positive à la suite de toutes ces auditions et qu'il est certain que la direction a pris ses marques, même s'il a été difficile au début pour les EPI de travailler avec cette nouvelle organisation. On peut donc comprendre les difficultés qu'ils ont pu avoir mais pense également que la direction en a été consciente, en a pris acte et a évolué dans le bon sens. La dernière audition a apporté les réponses que la Commission souhaitait et qu'ils sont maintenant dans un processus évolutif. Le dépôt de la pétition sur le bureau du Grand Conseil paraît également être la meilleure solution.

Pour les socialistes, soutient le renvoi de la pétition au Conseil d'Etat. Il mentionne le rapport unanime de la Commission des affaires sociales quand avait eu lieu la fusion des EPSE et du CIP. Il rappelle que le personnel avait demandé qu'il y ait deux sièges – ce qu'il n'avait pas obtenu. Dans un premier temps, Il reconnaît tout à fait le travail de dialogue fait par la direction actuelle. Il rappelle que, quand cette fusion avait été faite en 2007, M. François Longchamp disait qu'une fusion allait se faire pour que des économies soient faites sur la partie administrative mais que cela ne

toucherait pas les prestations aux personnes. Cela avait amené les socialistes et les associations de parents à soutenir la démarche en partant du principe que les prestations aux personnes n'étaient pas touchées et en tout cas pas diminuées. A l'usage les choses sont moins simples car, même si la subvention des EPI a régulièrement augmenté, on voit un vrai problème sur la prise en charge des personnes handicapées. Par ailleurs en ce qui concerne les coûts en personnel, dans les institutions pour personnes handicapées, il y avait une grille appelée « grille ARBA » permettant de calculer les besoins en encadrement. A chaque contrat de prestation, on s'aperçoit que le subventionnement ne se fait absolument pas de cette manière-là. Des institutions se sont retrouvées avec une augmentation du besoin en encadrement (d'après la grille ARBA) et se retrouvent avec une baisse de subventions. Le souci des socialistes est donc que le malaise du personnel s'inscrit dans un contexte plus général et difficile sur le plan financier avec une augmentation insuffisante des moyens; cela met la pression sur les équipes dans toutes les institutions du canton. Les S demandent donc si renvoyer au Conseil d'Etat ne pourrait pas être une manière de lui signifier une inquiétude et de demander au gouvernement qu'il se prononce clairement. La commissaire S explique que les EPI ont un conseil d'administration qui a été modifié au moment de la fusion et, avec un conseil de fondation ramassé par rapport aux autres entités publiques, c'est une exception dans le canton. Elle ne pense qu'il y a lieu de débattre là-dessus mais elle propose de déposer ce projet de loi de commission, qui rajouterait un membre, c'est-à-dire, 11 membres en tout (qui rajouterait un membre du personnel) et de rajouter une en plus ligne à la lettre c (qui mentionne les « six membres désignés par le Conseil d'Etat, dont deux au moins représentent (1) les associations réunissant les personnes handicapées, les parents ou les proches des personnes handicapées et (2) la section genevoise de l'association des institutions sociales suisses pour personnes handicapées ») une troisième ligne qui mentionnerait les usagers ou une autre formule visant le public capable de se défendre « lui-même », qui n'est pas handicapé au sens strict du terme et qui est pris en charge par les EPI.

Le Président a bien entendu les socialistes et propose de voter sur le sort que la Commission réserve à cette pétition. Il précise qu'il a également bien entendu sa demande de faire un projet de loi de Commission mais il estime que, au vu du nombre de commissaires absents, il est plus judicieux d'inscrire cela à l'ordre du jour lors de la prochaine séance du 3 septembre 2013. Le Président rappelle qu'il faut l'unanimité pour un projet de loi de Commission. Il propose de voter sur la pétition et, le 3 septembre, il y aura un vote pour savoir si un projet de loi de Commission se fera ou non.

Le Président met donc aux voix le renvoi de la pétition 1826 au Conseil d'Etat.

Pour : 2 MCG, 1 UDC, 1 S

Contre : 2 R, 1 L, 2 PDC, 2 Ve

Abstention : –

Le renvoi de la pétition 1826 au Conseil d'Etat est refusé.

Le Président met aux voix le dépôt de la pétition 1826 sur le bureau du Grand Conseil.

Pour : 2 PDC, 2 Ve, 2 R, 1 L

Contre : 1 UDC, 2 MCG, 1 S

Abstention : –

Le dépôt de la pétition 1826 sur le bureau du Grand Conseil est accepté.

Après de longs débats sur cette pétition et surtout après avoir entendu 2 fois les pétitionnaires et la direction des EPI à 6 mois d'écart, les problèmes ne sont pas tous résolus. La direction de l'institution a rouvert le dialogue avec le personnel. Le personnel a reconnu qu'il y avait une certaine avancée. Sur ce constat, la majorité de la commission vous propose de déposer cette pétition sur le bureau du Grand Conseil.

Pétition

(1826)

pour des bonnes prestations sociales envers les personnes handicapées ; pour une meilleure définition de la nature de la mission des Etablissements Publics pour l'Intégration ; contre la déqualification et la dénaturation des missions des Etablissement

Mesdames et
Messieurs les députés,

Considérant

La création des EPI en 2008, conçus par la fusion des EPSE, CIP, Ateliers Les Cordiers ; puis absorbant la FHP, les foyers HUG entre autres, en lien avec la LIPH (K 1 36, chap. V, art. 28 et ss) ;

Que les EPI sont devenus une grande institution centrale pour la politique cantonale du handicap et de l'intégration ; et que cela se fait au travers d'incessantes réorganisations du travail, de secteurs, des prestations, sans concertation avec le personnel, sans compréhension des finalités et sans bilans politiques ;

Que les réorganisations des services et des prestations aux EPI se font au pas de charge, affectant les bénéficiaires (usagers-ères, travailleurs-euses, résident-e-s,...) et le personnel ;

Que la création des EPI a fortement modifié le paysage de la politique de prise en charge des personnes handicapées dans le canton (par la mise en place de programmes d'accueil, d'occupation et de résidences mélangeant les populations et types de handicaps notamment ; par la mise en place d'évaluation des compétences sans exigence préalable de formation pour ce faire ; par l'insuffisance de l'accompagnement individuel...) sans définition détaillée des buts et projets d'accompagnement pédagogiques et thérapeutiques préalables et suffisants ; sans que des bilans concernant ces modifications sensibles ne soient effectués par les acteurs du social et politiques ;

Que le contrat de prestations qui lie les EPI au Département de la solidarité et de l'emploi est flou, général et ne permet pas de répondre aux buts assignés par la loi ;

Que le profil des professionnel-le-s d'encadrement aux EPI s'est fortement modifié et « déqualifié » et que de plus, plus de 10% du personnel travaille sous contrat d'EdS au sein des EPI, alors que ces personnes

occupent parfois un emploi indispensable au fonctionnement d'un atelier et que leur accueil et leur formation sont très lacunaires ; que les exigences des mandataires envers la qualification du personnel sont devenues quasi inexistantes ;

La mission des EPI est devenue peu compréhensible, les modifications des profils d'encadrement et la perte de repère d'exigences de prestations démotivent le personnel. La situation crée une importante perte de sens du travail social et une souffrance au travail. Le personnel et les syndicats ont établi un « Recueil rouge » de doléances et de propositions à cet effet.

Le personnel des EPI soussigné demande au Grand Conseil

1. D'examiner la situation particulière et l'évolution des EPI, en tenant compte de l'évolution de l'encadrement en personnel, des prestations et des missions.
2. De veiller à inclure les professionnel-le-s dans la définition d'une politique d'intégration.
3. De redéfinir le Conseil d'administration des EPI afin de le doter de moyens et de personnes capables d'élaborer la politique stratégique du handicap et d'insertion en y incluant des représentant-e-s parlementaires et davantage de représentant-e-s du personnel pouvant mieux décrire les réalités et besoins très divers du terrain, vu le nombre croissant de missions et mandats confiés aux EPI (modification K 1 36).
4. Une évaluation pertinente et des recommandations quant aux buts, moyens, nécessités en matière de politique cantonale d'intégration des publics handicapés, en particulier saisir la commission externe d'évaluation des politiques publiques pour effectuer une étude sur le fonctionnement et les besoins cantonaux en matière d'accueil et d'insertion de personnes handicapées en vue d'établir un contrat de prestations nouveau sur la base des recommandations.
5. De demander à l'autorité subventionneuse de veiller aux conditions de travail du personnel, en dotant les EPI de moyens et subventions suffisants pour s'acquitter d'une mission sociale d'intégration et de mandats croissants, de renforcer la dotation des EPI et de veiller à la stabilisation des postes précaires « auxiliaires », « EdS » notamment, et d'offrir des formations certifiantes, reconnues au personnel quel que soit son statut.

N.B. 240 signatures
p.a. VPOD / SSP
Syndicat des services publics
M. Blaise Ortega
6, Terreaux-du-Temple
1201 Genève

SIT
Syndicat interprofessionnel de
travailleuses et travailleurs
M^{me} Françoise Weber
16, rue des Chaudronniers
CP 3287
1211 Genève 3



établissements
publics pour
l'intégration

COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES

6 novembre 2012

TABLE DES MATIÈRES

○ Historique des EPI	3
○ Mission	4
○ Les usagers	5-6
○ Le personnel	7-15
○ Le personnel - formation	16-17
○ Le personnel - EDS	18-19
○ Le personnel - autres éléments	20-24
○ Autres actions en cours à ce jour	25
○ LIASI	26
○ Autres chiffres clés	27
○ Organigramme	28
○ Composition du CA	29
○ Audits et certifications	30
○ Comptes des EPI - produits 2011	31
○ Comptes des EPI - charges 2011	32
○ Charte des EPI	33

HISTORIQUE DES EPI

2006

16 octobre

Annnonce de la fusion EPSE-CIP-
ateliers les Cordiers

Novembre

Dépôt du projet de loi 9955

2007

4 mai

Adoption du projet de loi 9955

7 juin

Manifestation à Palexpo
inauguration du logo



établissements
publics pour
l'intégration

2008

1^{er} janvier

Naissance des EPI

1^{er} septembre

Arrivée de la fondation pour
l'hébergement des personnes
handicapées psychiques



2009

1^{er} janvier

Arrivée des résidences des Bains
et des Pâquis des HUG

2010

1^{er} janvier

Arrivée de l'association



2011

1^{er} janvier

Arrivée de la Maison de l'Ancre



MISSION

Les Etablissements publics pour
l'intégration - EPI - ont pour but
l'intégration et la réinsertion de personnes
handicapées ou en difficulté d'insertion,
l'augmentation de leur autonomie et
l'amélioration de leurs conditions de vie
en tenant compte de leurs besoins
particuliers. (selon loi K 1 36)



LES USAGERS

172 résidents en situation de handicap (mental)

113 résidents en situation de handicap (psychique)

24 résidents à la Maison de l'Ancre
en raison de dépendance à l'alcool

99 personnes handicapées suivies à domicile

40 usagers externes suivis par les centres de jours

5

LES USAGERS

Travailleurs
(usagers en situation de handicap travaillant dans un atelier):

2010 = 402 travailleurs

2011 = 392 travailleurs

2012 = 410 travailleurs

1500 personnes (par an) envoyées par l'AI, par l'HG, l'OCE, le SPMI,
le STA et par d'autres cantons pour une évaluation professionnelle

6

LE PERSONNEL

638 collaborateurs fixes (87 %)
95 collaborateurs auxiliaires (13 %)
Total : 733 collaborateurs

A ces collaborateurs s'ajoutent:

54 collaborateurs EDS (7,3 %)
27 apprentis

7

LE PERSONNEL

Le nombre d'auxiliaires diminue régulièrement depuis 2009

2009 : 132 personnes
2010 : 126 personnes
2011 : 112 personnes
2012 : 95 personnes

41 personnes avec un contrat auxiliaire ont été «stabilisées»
avec un contrat fixe

15 chômeurs ont été engagés

6 EDS ont été engagés sur contrat fixe

Obtention du label «1 + pour tous»

8

LE PERSONNEL

Profils des postes : Service socioprofessionnel

27 maîtres de réadaptation

niveau Bachelor (20 %)

64 maîtres d'atelier spécialisés

niveau CFC + formation

pour l'encadrement socioprofessionnel (47 %)

45 agents techniques

niveau varié en fonction de la spécialisation (33 %)

9

LE PERSONNEL

Profils des postes : Service socio-éducatif

201 socio-éducateurs

niveau Bachelor ou équivalent (64 %)

113 assistants socio-éducatifs

niveau CFC (36 %)

Nota Bene :

Les EPI accueillent les premiers apprentis Aide en Soins et Accompagnement (ASA) au service socio-éducatif (2 personnes)

10

LE PERSONNEL

Evolution du taux d'absence

2010	8.4 %
2011	6.3 %
2012	7.0 % (au 30 septembre 2012)

Evolution du taux de rotation

2010	3.55 %
2011	5.8 %

Le taux de rotation pour l'année 2012 n'est pas encore disponible

11

LE PERSONNEL

Principes d'encadrement des usagers au service socioprofessionnel:

Taux d'encadrement dans les ateliers et boutiques du service socioprofessionnel (selon grille ARBA)

0.200 = 1 encadrant pour 5 travailleurs

Ateliers d'évaluation & d'orientation et ateliers ou boutiques qui encadrent des travailleurs disposant d'une faible autonomie
(Ex. ateliers préapprentissage ou spécialisés handicap mental ou handicap psychique).

0.154 = 1 encadrant pour 6.5 travailleurs

Ateliers ou boutiques qui encadrent des travailleurs relativement autonomes de tous types de handicaps et qui réalisent des prestations dites "techniques, complexes et non sérielles".

0.125 = 1 encadrant pour 8 travailleurs

Ateliers & boutiques qui encadrent des travailleurs relativement autonomes de tous types de handicaps et qui réalisent des prestations dites "sérielles ou non complexes".

0.125 = 1 encadrant pour 8 stagiaires OCAI, HG ou OCE

Ateliers & boutiques qui accueillent des stagiaires de l'Office Cantonal de l'Assurance Invalidité (OCAI) et de l'Hospice général (HG) ou des assurés de l'Office Cantonale de l'Emploi (OCE) dans des mesures d'intégration et de réinsertion socioprofessionnelles (formation théorique et pratique, apprentissage, réentraînement au travail, travail et placement).

12

LE PERSONNEL

Principes d'encadrement des usagers au service socioprofessionnel:

Les EDS, les apprentis et les stagiaires sont du personnel considérés hors dotation d'encadrement.

13

LE PERSONNEL

Principes d'encadrement des usagers au service socio-éducatif basé sur la grille d'évaluation ARBA utilisée pour l'ensemble des institutions travaillant dans le domaine du handicap

Selon les résultats de la grille ARBA (Analyse des Ressources et Besoins d'Aide) le coefficient retenu est de 1.3 poste pour un résident avec une moyenne de dépendance ARBA à 30 points (le max est de 40) et de 0.8 poste pour un résident avec une moyenne de 17 points.

Les dotations données selon la grille ARBA sont proches des dotations données anciennement par l'OFAS. Il faut relever que la dotation peut varier en fonction des besoins spécifiques d'une résidence à un moment donné, par ex lors de l'accueil de résidents demandant un fort encadrement.

Les résidences pour personnes handicapées mentales ont une moyenne de 30 points, celles pour personnes handicapées psychiques une moyenne de 17 points.

14

LE PERSONNEL

Principes d'encadrement au service socio-éducatif

Etant donné la situation des personnes suivies dans ce service, il n'y a pas d'emploi de solidarité engagé dans les résidences

15

LE PERSONNEL - FORMATION

Politique de formation

En 2013, les EPI rejoignent le réseau cantonal de formation continue «Social-Santé» qui regroupe en son sein les grandes institutions publiques genevoises telles que les HUG, l'HG, la FSASD (I-MAD) et la FEGEMS.

Le catalogue propose 137 cours plus spécifiquement destinés aux collaborateurs soit 55 cours de plus que l'offre de formation 2012

16

LE PERSONNEL - FORMATION

Evolution du budget de formation :

2011 : 280'000.- CHF

2012 : 480'000.- CHF (+71.4 %)

2013 : 550'000.- CHF (+14.5 %)

17

LE PERSONNEL - EDS

Focus sur les EDS

54 EDS en octobre 2012

6 EDS engagés sur des postes fixes

6 EDS engagés à l'extérieur des EPI

Répartition

1 personne au service socio-éducatif (tâches administratives)

37 personnes au service socioprofessionnel (Ateliers)

5 personnes au service socioprofessionnel (Réadaptation)

11 personnes au service technique et infrastructure

18

LE PERSONNEL - EDS

Les EDS bénéficient des mêmes avantages que les collaborateurs, notamment :

- Formation obligatoire de 2 jours;
- Accès au catalogue de formation;
- Accès à toutes les manifestations de l'institution;
- Evaluation régulière par le supérieur hiérarchique.

A cela s'ajoute :

- Plan et suivi individualisé de formation complémentaire par des maîtres en réadaptation;
- Un coach pour le suivi dans les démarches de recherche d'emploi;
- Un accès prioritaire aux postes internes si le profil exigé est rempli.

LE PERSONNEL- AUTRES ÉLÉMENTS

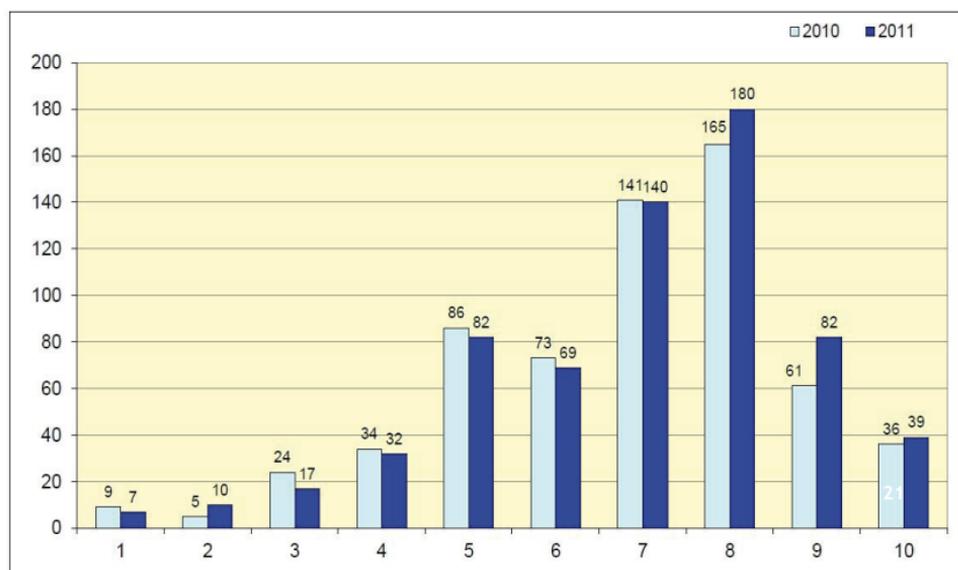
Enquête de satisfaction du personnel.

A la suite d'une demande des représentants du personnel et des syndicats, la nouvelle direction a décidé de mandater l'IDHEAP pour faire un audit de l'enquête de satisfaction afin de mettre en œuvre les recommandations qui permettront d'assurer une parfaite fiabilité des résultats.



De manière générale, quel est votre degré de satisfaction pour votre fonction aux EPI
(une seule coche, échelle entre 1 = très faible à 10 = très fort) - 658 questionnaires retournés

Etat au 01.03.12



LE PERSONNEL- AUTRES ÉLÉMENTS

Enquête de satisfaction des travailleurs:

86.16 % des travailleurs ont évalué leur satisfaction générale entre 6 et 10 avec une moyenne de 7.66 sur 10

LE PERSONNEL- AUTRES ÉLÉMENTS

Spécificité des programmes et non-mixité de population

Chaque résidence offre un programme spécialisé en fonction des caractéristiques de handicap présentées et des besoins des résidents; par ex une résidence qui accueille des personnes autistes (déficience intellectuelle associée) met en place un programme structuré avec des outils de communication visuels, ainsi que des stratégies face aux troubles spécifiques du comportement de ces personnes; une autre résidence accueillant des personnes handicapées mentales âgées a un programme d'activités correspondant à l'âge et aux besoins des personnes, notamment beaucoup d'accompagnements en lien avec la santé.

Autre exemple: une résidence avec des personnes présentant une maladie psychique sans déficience intellectuelle va axer le programme sur la mobilisation des ressources de la personne dans toutes ses habiletés, afin de faciliter un retour à l'autonomie.

Une vingtaine de programmes spécifiques sont offerts dans les résidences, des personnes handicapées psychiques ne se retrouvent pas avec des personnes handicapées mentales très déficitaires, car simplement elles ne pourraient pas communiquer ensemble et auraient des intérêts très divergents. Mais certains des programmes sont similaires pour les 2 types de handicap, par exemple ceux axés prioritairement sur la formation à l'autonomie en vue d'habiter seul.

Le type de loisirs offerts varie aussi selon les caractéristiques.

La mixité entre des personnes dont le niveau de handicap est très marqué n'existe donc pas, car elle n'est pas favorable au bien-être et au développement de la personne.

MAIS les EPI favorisent les rencontres, notamment au sein de loisirs organisés pour tous et auxquels les usagers s'inscrivent librement, des rencontres étonnantes se font, car les participants y vivent un plaisir partagé. C'est une des missions d'intégration que se donnent les EPI, lever aussi les barrières et les préjugés entre tous les membres de la société.

23

LE PERSONNEL- AUTRES ÉLÉMENTS

- La nouvelle direction aura rencontré, d'ici la fin de l'année, l'ensemble des équipes (50 équipes) et la majorité des partenaires travaillant dans le domaine du handicap et de la réinsertion professionnelle.
- Le dialogue avec les syndicats et les représentants du personnel a repris. 5 rencontres ont eu lieu. Un tableau de suivi des demandes est établi.

24

AUTRE ACTIONS EN COURS À CE JOUR

- Le budget 2013 a été bouclé
- L'élaboration du Contrat de Prestations 2014-2017 est en cours
- La mise en œuvre d'une méthode de gestion de projet
- L'installation d'un ERP
- L'élaboration d'une stratégie d'entreprise
- L'élaboration d'un plan d'action stratégique
- La politique de communication est en cours de révision
- Développement de synergies avec le réseau pour développer et optimiser la qualité des prestations
- Développement de synergies avec le réseau pour réaliser des économies d'échelle

25

LIASI

Participation au stage LIASI (au 21.09.12)

592 personnes ont été convoquées

296 personnes ont débuté le stage

59 personnes ont abandonné le stage

237 personnes ont terminé

- Participation du directeur général au Comité stratégique LIASI
- Diversification des stages réalisés
- Evolution des stages en cours

26

AUTRES CHIFFRES CLÉS

26 SITES

3 centres de jour

14 résidences

19 ateliers sur 5 lieux de travail,
d'évaluation et de formation

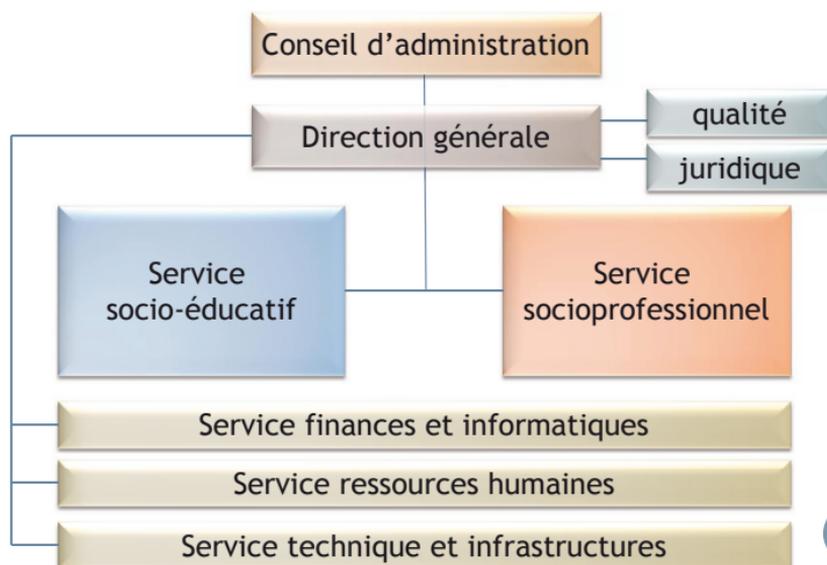
6 restaurants

2 boutiques



27

ORGANIGRAMME



28

COMPOSITION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Mme Claude Howald	Présidente du Conseil d'administration
Mme Ayari Felix Mme Bérengère Gautier	Représentante du Grand Conseil Représentante du Grand Conseil
Mme Anne-Marie Oberson M. Christian Frey	Représentante association Insieme Genève Représentant association INSOS Genève (<i>Directeur Clair Bois</i>)
M. Michel Pluss	Représentant du Conseil d'Etat (<i>Directeur de Trajets</i>)
Mme Monique Baud Mme Véronique Canonica M. René Kamerzin	Représentante du Conseil d'Etat Représentante du Conseil d'Etat Représentant du Conseil d'Etat
M. John Chappuis	Représentant du personnel des EPI

29

AUDITS ET CERTIFICATIONS

2010 7 audits externes - 2 audits internes

Domaines audités : *finances, restaurants, circuits imprimés, électronique, achats, formation des usagers*

Entreprises auditrices : *Berney & associés, ICF, AOMAS, ISO 9001, ISO 27002, EDUQUA*

2011 7 audits externes - 1 audits internes

Domaines audités : *finances, informatique, secteur maintenance et technique, Maison de l'ancre, restaurants*

Entreprises auditrices : *Berney & associés, AOMAS, ISO 9001, Quathéda, EDUQUA,*

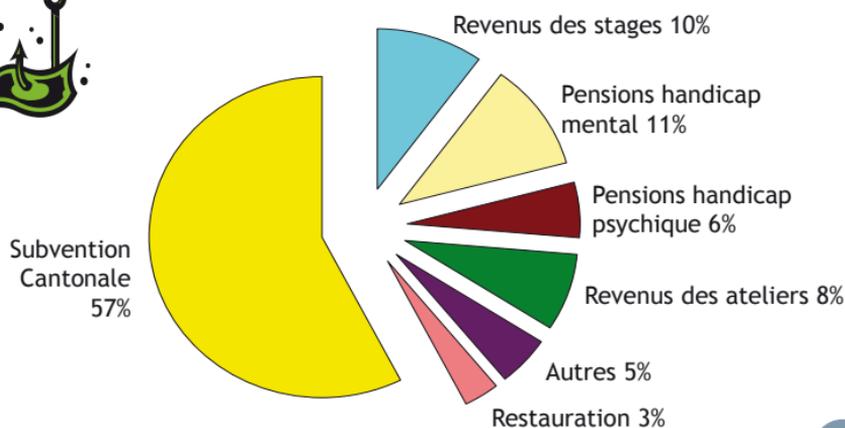
2012 5 audits externes - 3 audits internes

Domaines audités : *finances, restaurants, Horlogerie, entretiens,*

Entreprises auditrices : *Berney & associés, AOMAS, ISO 9001, Quathéda, EDUQUA, RABC (blanchisserie)*

30

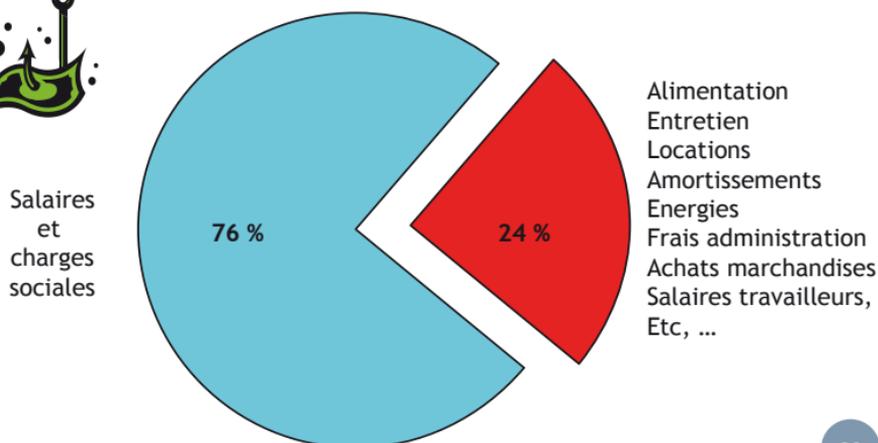
COMPTES DES EPI - PRODUITS 2011



Total : 101'000'000,--

31

COMPTES DES EPI - CHARGES 2011



32

Les EPI s'engagent à promouvoir



établissements
publics pour
l'intégration

la participation

- Implication des personnes concernées
- Construction d'une culture d'entreprise partagée
- Politique de communication transparente et assumée

la citoyenneté

- Reconnaissance des droits et devoirs de chaque individu
- Aide et conseil pour l'accès à l'emploi et au logement
- Reconnaissance et respect: des croyances, des pratiques religieuses, de l'amour et de la sexualité
- Engagement en matière de développement durable (protection de l'environnement et responsabilité sociale)

l'autodétermination

- Reconnaissance et respect de l'autonomie et de la liberté de faire ses choix
- Valorisation des compétences sociales et professionnelles

L'institution
pour tous
au service
de chacun

l'intégration

- Exercice du rôle social
- Évaluation régulière
- Équité de traitement
- Partenariat avec le réseau
- Sensibilisation de la population à l'importance de l'intégration des personnes en situation de handicap

ANNEXE 2

Question		Réponses	
* Ne peuvent pas participer au stage les personnes ayant une ou plusieurs réponses cochées dans la colonne A			
		A	B
			C
1	Si emploi, taux d'activité supérieur à 50% ?	<input type="checkbox"/> oui	<input type="checkbox"/> non
2	Si incapacité de travail, taux d'incapacité supérieur à 50% ?	<input type="checkbox"/> oui	<input type="checkbox"/> non
3	En complément chômage	<input type="checkbox"/> oui	<input type="checkbox"/> non
4	A un statut d'indépendant	<input type="checkbox"/> oui	<input type="checkbox"/> non
5	Dossier OCE fermé suite à l'évaluation DALE	<input type="checkbox"/> oui	<input type="checkbox"/> non
6	CASI inapplicable	<input type="checkbox"/> oui	<input type="checkbox"/> non
7	En attente engagement	<input type="checkbox"/> oui	<input type="checkbox"/> non
8	En formation	<input type="checkbox"/> oui	<input type="checkbox"/> non
9	Problème de dépendance (alcoolisme, toxicodépendance)	<input type="checkbox"/> oui, situation non contrôlée	<input type="checkbox"/> oui, situation stabilisée/contrôlée
10	Tranche d'âge 60-65 ans	<input type="checkbox"/> oui, ne souhaite pas suivre le stage	<input type="checkbox"/> oui, souhaite suivre le stage
11	Garde d'enfant nécessaire	<input type="checkbox"/> oui, mais moyen de garde non existant	<input type="checkbox"/> oui, moyen de garde existant
12	Problème de santé/handicap	<input type="checkbox"/> oui, mais évaluation à faire dans le cadre de la CII (ex-MAMAC)	<input type="checkbox"/> oui, mais pas d'évaluation CII à faire (ex-MAMAC)
13	Demande AI/révision de rente en cours	<input type="checkbox"/> oui, concertation avec l'OCAI nécessaire	<input type="checkbox"/> oui, pas de concertation avec l'OCAI nécessaire

EPSE elles représentaient l'unique population accueillie. Des rencontres régulières avec des représentants des EPI nous permirent d'échanger sur nos difficultés réciproques et de tenter de trouver des solutions.

La vice-présidente du comité d'Insieme-Genève siège au conseil administratif des EPI depuis plus de 8 ans. Elle a été surplacée par les doléances du personnel, dans un premier temps répertoriées dans le livre rouge largement diffusé, et ensuite relayées par la pétition déposée au Grand-Conseil. En effet, le représentant du personnel siégeant au conseil administratif n'a jamais manifesté ce type de doléances. Par ailleurs, le graphique de satisfaction du personnel dans le dernier rapport annuel des EPI montre un bon degré de satisfaction exprimé par les employés des EPI.

Etant également responsable du groupe de bénévoles proposant des sorties plusieurs fois par semaine aux personnes mentalement handicapées résidentes aux EPI ou hospitalisées à Belle-Idée, elle a constaté que la qualité générale des prestations était plus ou moins maintenue compte tenu des changements dus à la fusion.

Concernant les personnes atteintes d'une maladie psychique la création des EPI a constitué pour elles une grande avancée dans les prestations qui leur étaient offertes. La fusion avec la FHP a permis d'agrandir les possibilités de travail dans les ateliers des EPI pour ces personnes qui ont avant tout besoin de stabilité. Le président de l'association Le Relais qui rencontre en entretien régulier les membres de son association trouve un bon degré de satisfaction chez ses membres concernés par les EPI. Il sait que c'est une population difficile et que leur encadrement nécessite des moyens importants en personnel. L'objectif pour ses personnes est de trouver une certaine stabilité. Ainsi, il est fondamental que les moyens mis à disposition soit au minimum maintenus voir augmentés si des accueils supplémentaires de personnes psychologiquement handicapées était prévu aux EPI.

Conclusion

- La FEGAPH n'a pas de renseignements précis et exhaustifs concernant le statut du personnel des EPI, engagement, cahier des charges, etc. qui représentent une partie importante des doléances des bénéficiaires.
- Des problèmes de communication entre les équipes et les familles ont toujours existé et un travail d'amélioration constant s'avère nécessaire.
- Le tournus plus important du personnel actuellement serait une des causes du manque de suivi des informations que nous allons évoquer dans nos rencontres avec les EPI.
- L'encadrement actuel est clairement insuffisant pour répondre à la mission d'intégration que proffent les EPI et une solution devra rapidement être trouvée.
- L'utilisation des réserves de médicaments de façon régulière et les hospitalisations à Belle-Idée sont un signe d'un manque de personnel encadrant pour les personnes atteintes de troubles du comportement.
- Par contre, des projets d'envergure pour l'amélioration des prestations sont toujours en discussion et nous sommes de trouver des solutions, comme la création d'une structure intermédiaire proposant simultanément une prise en charge thérapeutique et socio-éducative. Lors de la création de la résidence de Thônex 2 un appartement pouvait accueillir 6 personnes avec un encadrement en partie infirmier et chargé financièrement par les HUG a été mis en place. Le projet initial auquel nous avons participé demandait un lieu d'accueil pour 12 personnes et prioritairement non relié à physiquement à une institution pour faciliter la compréhension du lieu intermédiaire ni hospital, ni institution pour les personnes ayant des besoins ponctuels de soutien plus important et éviter les allers-retours entre Belle-Idée et les institutions.

Nous vous remercions pour votre attention.

**Commission des Affaire sociales du Grand Conseil
FEGAPH - Fédération genevoise des associations de personnes handicapées et de leurs proches -
Audition du 13 novembre 2012**

Anne-Marie Ohanson, Anne-Michèle Stupf, Jean Damborn (représentants des associations membres de la FEGAPH)
Les représentants de la FEGAPH travaillent ou siègent au comité de 2 associations dont les membres ou des personnes handicapées, proches ou enfants de leurs membres sont directement bénéficiaires des prestations des EPI à savoir la Relais pour les personnes handicapées psychiques et leurs proches et Insieme-Genève pour les parents et amis de personnes mentalement handicapées.
Une présentation détaillée de la FEGAPH et de ses membres est jointe à la présente.

Sujet :
Pétition P1826
Pour des bonnes prestations sociales envers les personnes handicapées
Pour une meilleure définition de la nature de la mission des Etablissements Publics pour l'Intégration ;
Contre la déqualification et la dénaturation des missions des Etablissements Publics pour l'Intégration

Observations et positions de la FEGAPH
Les membres de la FEGAPH et particulièrement les associations qui la représentent aujourd'hui tiennent à mentionner les liens de confiance qui les lient aux EPI existants déjà avec les EPSE.

Par les contacts qu'ils ont avec leurs membres dans le cadre d'entraînes individuels ou de groupes de travail thématiques, ils n'ont pas reçu d'information concernant une péjoration particulièrement plus importante dans la prise en charge des personnes accueillies aux EPI. Les parents soulignent tout de même régulièrement certains points de dysfonctionnement qui devraient pouvoir être améliorés.

- Le manque de personnel encadrant dans certains appartements (surtout le week-end) ne permet pas aux personnes résidentes aux EPI de participer à des activités extérieures, comme une fête à leur attention.
- Pour les sorties, lorsque qu'il y a 3 personnes en chaises qui se déplacent, il faut le même nombre d'accompagnants et lorsqu'il y a seulement 2 encadrants qui travaillent, les sorties deviennent impossibles.
- Le tournus important du personnel, les familles avec lesquelles nous avons l'occasion de discuter mentionnent un mouvement important du personnel, remplacé parfois par des intérimaires qui ne sont pas très au fait des situations particulières de chaque résident. Les changements fréquents préviennent le passage des informations. La personne handicapée peut alors être plus stressée et anxieuse car elle perd certains de ses repères.
- Les difficultés de communication : les familles soulignent que dans certaines structures, des informations importantes ne sont pas transmises dans des délais acceptables. Certaines familles n'ont pas reçu le planning hebdomadaire de la personne et ne savent pas quelles activités sont proposées.
- La gestion des troubles du comportement, la médication et l'utilisation des réserves : des parents ont remarqué que certains accompagnants ne sont pas toujours à l'aise dans la gestion des troubles de comportement. La gestion de la médication et des réserves médicamenteuses à administrer posent parfois question. Certains parents constatent que le recours au médecin se fait facilement.

Certes la constitution des EPI et la grandeur de l'établissement ainsi que la mobilité des personnes prises en charge nécessitent une implication accrue des associations défendant les personnes en situation de handicap afin de surveiller le maintien de la qualité des prises en charge. Concernant, par exemple, les personnes mentalement handicapées, depuis la création des EPI elles sont minoritaires au sein de l'institution alors qu'aux

Organisme répondant
Tous handicaps

**Fédération genevoise d'associations de personnes
handicapées et de leurs proches (Fégaph)**

p.a. Insieme-Genève - Rue de la Gabelle 7 - 1227 Carouge

Tél.: 022 343 17 20

Fax: 022 343 17 28

Facebook : <http://www.facebook.com/FeGAPH>

E-mail: fegaph@insieme.ch

Association faitière regroupant 14 organisations d'entraide de personnes en situation de handicap et leurs proches actives dans la région genevoise (représentant environ 2200 personnes concernées):

AGEPES Ass. genevoise de parents d'élèves de l'enseignement spécialisé, **AGPEDA** Association Genevoise des parents d'enfants déficients auditifs, **ARPA** Association Romande des parents d'aveugles et malvoyants, **Cerebral Genève** Association en faveur des personnes infirmes motrices cérébrales (et/ou polyhandicapées) et de leurs familles, **CFR Genève** Club en Fauteuil roulant, **dysphasie.ch** Réseau suisse pour la dysphasie: trouble spécifique du langage oral, **FSA Genève** Fédération suisse des aveugles et malvoyants, **FSS** Fédération suisse des sourds, **insieme Genève** Association genevoise de parents et d'amis de personnes mentalement handicapées, **Le Cristal** Association suisse du syndrome X fragile, **Le Relais** Association de proches de personnes atteintes de troubles psychiques, **Procap Genève** Pour personnes avec handicap, **TED-Autisme Genève**, **AGM** Association genevoise des malentendants (Membre solidaire)

**Nature
juridique**

Clientèle

Les associations de personnes handicapées et de leurs proches.

Mission

Regrouper, dans un esprit d'entraide et de solidarité, des groupes et des associations qui s'attachent tous prioritairement à la défense des droits et intérêts des personnes handicapées ainsi que ceux de leurs proches.

Prestations

- Représentation et défense des intérêts des personnes concernées par tous types de handicap vis-à-vis des autorités, des prestataires de services, des médias et du grand public
- Information aux organisations membres sur l'actualité politique concernant les personnes handicapées au niveau cantonal et national
- Coordination de l'action des organisations membres
- Soutien à l'entraide et à l'échange d'expériences et d'informations entre associations membres

Remarque(s)

La FÉGAPH suit actuellement plusieurs dossiers, parmi lesquels :

- Promotion des droits de personnes handicapées dans le projet de nouvelle Constitution
- Intégration scolaire des élèves handicapés
- Accessibilité aux lieux publics et aux logements
- Egalité et intégration dans le domaine de l'emploi
- Conditions de vie et autodétermination des personnes handicapées, qu'elles vivent ou non dans des institutions

Date de dépôt : 3 septembre 2013

RAPPORT DE LA MINORITÉ

Rapport de M^{me} Anne Emery-Torracinta

Mesdames et
Messieurs les députés,

Déposée en mai 2012, la pétition 1826 demandait au Grand Conseil :

- 1. D'examiner la situation particulière et l'évolution des EPI, en tenant compte de l'évolution de l'encadrement en personnel, des prestations et des missions.*
- 2. De veiller à inclure les professionnel-le-s dans la définition d'une politique d'intégration.*
- 3. De redéfinir le Conseil d'administration des EPI afin de le doter de moyens et de personnes capables d'élaborer la politique stratégique du handicap et d'insertion en y incluant des représentant-e-s parlementaires et davantage de représentant-e-s du personnel pouvant mieux décrire les réalités et besoins très divers du terrain, vu le nombre croissant de missions et mandats confiés aux EPI (modification K 1 36).*
- 4. Une évaluation pertinente et des recommandations quant aux buts, moyens, nécessités en matière de politique cantonale d'intégration des publics handicapés, en particulier saisir la commission externe d'évaluation des politiques publiques pour effectuer une étude sur le fonctionnement et les besoins cantonaux en matière d'accueil et d'insertion de personnes handicapées en vue d'établir un contrat de prestations nouveau sur la base des recommandations.*
- 5. De demander à l'autorité subventionneuse de veiller aux conditions de travail du personnel, en dotant les EPI de moyens et subventions suffisants pour s'acquitter d'une mission sociale d'intégration et de mandats croissants, de renforcer la dotation des EPI et de veiller à la stabilisation des postes précaires « auxiliaires », « EdS » notamment, et d'offrir des formations certifiantes, reconnues au personnel quel que soit son statut.*

Au fur et à mesure des auditions et des débats, la Commission des affaires sociales a compris que le dépôt de cette pétition avait été en bonne partie la résultante de difficultés de dialogue entre le personnel et la direction des EPI. Or, cette dernière a changé à mi-2012 et la commission a pu constater que le dialogue avait été rétabli et qu'une meilleure collaboration avait été instaurée entre le personnel et la direction.

Fort de ce constat et quand bien même la pétition soulevait des questions de fond sur la politique du handicap à Genève, la majorité de la Commission des affaires sociales (Ve, L, R, PDC) en a déduit qu'il n'y avait pas lieu de renvoyer cette pétition au Conseil d'Etat, un dépôt sur le bureau du Grand Conseil (soit un classement poli) suffisant...

Tout en se félicitant également du retour au dialogue entre la direction et le personnel, la minorité de la commission (S, MCG, UDC) regrette toutefois infiniment ce choix pour au moins deux raisons :

- la question de la représentation du personnel au sein du conseil d'administration (notamment l'invite 3)¹ ;
- la politique générale du handicap à Genève et les moyens que l'on entend lui accorder (invites 4 et 5).

La représentation du personnel au sein des EPI et la composition du conseil d'administration

Rappelons tout d'abord que les EPI (Etablissements publics pour l'intégration) sont nés d'une fusion entre le CIP (Centre d'intégration professionnelle) et les EPSE (Etablissements publics socio-éducatifs accueillant des personnes mentalement handicapées). Voulu par le Conseil d'Etat, cette fusion avait été confirmée en mai 2006 par le Grand Conseil (PL 9955-A accepté par 50 oui et 1 non)².

¹ La composition prévue par l'article 34 de la loi (K 1 36) est la suivante :

- a) un président, nommé par le Conseil d'Etat, qui ne peut être ni un conseiller d'Etat, ni un fonctionnaire de l'Etat;
- b) 2 membres désignés par le Grand Conseil;
- c) 6 membres désignés par le Conseil d'Etat, dont 2 au moins représentent :
 - 1° les associations réunissant les personnes handicapées, les parents ou les proches des personnes handicapées accueillies,
 - 2° la section genevoise de l'association des institutions sociales suisses pour personnes handicapées;
- d) 1 membre élu par le personnel des EPI.

² Voir : http://www.ge.ch/grandconseil/memorial/data/560108/37/560108_37_partie21.asp

De fait, cette fusion a rapproché deux entités dont les missions et les usagers n'étaient pas identiques. A l'époque, l'objectif principal du CIP était de permettre l'intégration sociale, l'insertion professionnelle et l'amélioration des conditions de vie de personnes en situation de handicap et/ou en difficulté. De plus, sur mandat de l'AI, de l'Hospice général ou du Tribunal de la jeunesse, son secteur de réadaptation professionnelle était spécialisé dans l'observation et l'orientation professionnelles. Quant aux EPSE, ils accueillaient en atelier et/ou en résidence des personnes en situation de handicap mental, avec ou sans troubles psychiques ou handicaps physiques associés.

Le projet de loi proposé par le Conseil d'Etat puis adopté par le parlement ne prévoyait pourtant qu'un seul délégué du personnel au sein du conseil d'administration de la nouvelle entité. Malgré ces deux « cultures d'entreprises » différentes, le Grand Conseil avait alors souhaité en rester à un conseil restreint en termes de membres. Il avait alors estimé qu'un représentant du personnel suffirait pour ce conseil composé de 10 personnes au total.

Or, depuis leur création au 1^{er} janvier 2008, les EPI ont grandi en accueillant de nouvelles entités, ce qui a eu pour effet d'élargir encore leurs missions ainsi que le type de personnes auxquelles ils s'adressent. En effet, les EPI ont, notamment, intégré la FHP³ ainsi que les foyers des Bains et des Pâquis des HUG, les amenant à prendre en charge des personnes en situation de handicap psychique. De plus, les EPI ont accueilli la Maison de l'Ancre, qui s'adresse à des personnes ayant un problème de consommation d'alcool. Enfin, dans le cadre de la mise en œuvre de la LIASI (loi sur l'insertion et l'aide sociale individuelle), les EPI ont mis en place des stages d'évaluation à l'emploi de quatre semaines, tels que prévus par la nouvelle législation.

On le voit bien, non seulement les EPI ont vu leurs missions aller en s'élargissant, mais ils répondent à des personnes aux besoins extrêmement variés, qui sont tout aussi bien des chômeurs en fin de droit que des personnes lourdement handicapées ou souffrant d'addiction !

Dans ce sens, la demande des pétitionnaires d'avoir deux représentants du personnel au sein du conseil d'administration a paru logique à la minorité de la commission qui aurait souhaité faire part de cette volonté soit par le biais du renvoi au Conseil d'Etat de cette pétition en mentionnant explicitement cette demande, soit éventuellement par le biais du dépôt d'un projet de loi de commission.

³ Fondation pour l'hébergement des personnes handicapées psychiques

Dans la foulée, l'auteure de ce rapport avait également rappelé que ce n'était pas la première fois que la commission était saisie de la problématique de la composition du conseil d'administration des EPI. En effet, en lien avec l'application de la LIASI, les milieux de défense des chômeurs avaient constaté que, si les proches de personnes handicapées siégeaient en son sein, rien n'était prévu pour les usagers des EPI chômeurs. Ainsi, en renvoyant la pétition au gouvernement, le parlement aurait pu lui demander de déposer un projet de loi qui :

- rajouterait un représentant du personnel à la lettre d de l'article 34 (total de 11 membres au lieu de 10 actuellement) ;
- rajouterait un chiffre 3 à la lettre c précisant les qualités des 6 personnes désignées par le Conseil d'Etat, à savoir qu'une devrait représenter les personnes au chômage.

La politique générale du handicap à Genève et les moyens que l'on entend lui accorder

Les invites 4 et 5 de cette pétition vont, en réalité, bien au-delà de la question des EPI et la déposer sur le bureau du Grand Conseil reviendrait à dire que tout va très bien dans le domaine du handicap à Genève, ce qui n'est pas le cas.

Certes, en une cinquantaine d'années, notre canton s'est doté d'un réseau de qualité. Néanmoins, depuis 2005 environ et en lien aussi bien avec la politique de retrait de la Confédération que les difficultés budgétaires du canton, la pression financière est de plus en plus en forte sur les institutions. Les corollaires de cet état de fait sont nombreux et ont pour conséquence de mettre en péril la qualité du réseau genevois.

Ainsi, pour baisser leurs coûts de fonctionnement, les institutions vont essayer de diminuer leurs charges de personnel. Sur le terrain, cela se manifeste par l'engagement d'un personnel différent, à savoir des personnes au bénéfice, par exemple, d'un CFC d'assistant socio-éducatif (ASE), plutôt que d'éducateurs issus de la HES, voire de l'Université (FAPSE). Si les deux profils peuvent parfaitement coexister dans une institution, tout est question d'équilibre. De plus, il serait anormal que des ASE exercent les mêmes tâches et aient les mêmes responsabilités que des éducateurs au bénéfice d'une formation tertiaire. Dans les faits pourtant, sur le terrain, la différence d'activité et de responsabilité paraît souvent imperceptible, alors que le salaire est différent !

Plus grave, on constate dans toutes les institutions du canton une tendance à la sur-médication. Cela avait d'ailleurs été confirmé à la commission lors d'une audition sur un autre sujet⁴ par le directeur d'une des plus grosses institutions du canton. En effet, faute de personnel en suffisance, les équipes n'hésitent pas à utiliser ce qu'on appelle les réserves de médicaments. En effet, la plupart des personnes en situation de handicap mental prennent des médicaments quotidiennement, des neuroleptiques par exemple. Généralement, les médecins ont prévu qu'en cas de « crise » la personne se voit administrer un médicament supplémentaire, la fameuse réserve. Or, souvent à flux très tendu en matière de personnel, les équipes éducatives n'hésitent pas à donner très facilement ces réserves, dès qu'une personne s'agite un peu et alors que d'autres moyens pourraient parfaitement être utilisés. L'auteure de ce rapport a même assisté à une scène où une personne handicapée, un peu angoissée, est allée elle-même demander à ses éducateurs un « Temesta »... et l'a obtenu !

Enfin, l'invite 4 de cette pétition demande une étude portant, notamment, sur les besoins cantonaux en matière d'accueil et d'insertion de personnes handicapées. Or, en bonne partie pour des raisons liées au vieillissement de la population handicapée, le réseau institutionnel genevois n'arrive plus aujourd'hui à répondre aux besoins et les listes d'attente s'allongent. Cette situation concerne différentes problématiques.

Le manque de structure est patent pour les personnes en situation de handicap psychique, certaines d'entre elles se trouvant à l'hôtel, faute de logement ou de place correspondant à leurs besoins.

Le besoin est aussi criant et récurrent depuis plusieurs années pour les personnes handicapées à la fois par une déficience intellectuelle et des troubles importants du comportement. Ces personnes étant difficile à gérer, elles demandent un accompagnement important (du 1 pour 1, par exemple). Dans un contexte plus restrictif en matière financière, c'est donc assez logique de constater que ce sont celles qui ont le plus de mal à trouver une place en institution. De fait, nombre d'entre elles se retrouvent hospitalisées à Belle-Idée pendant de longs mois, parfois des années, dans l'attente qu'une institution veuille bien les prendre ou obtenir les moyens d'engager le personnel nécessaire à leur accueil. Et pourtant, l'hôpital psychiatrique n'est pas un lieu de vie !

⁴ PL 10917 et 10918 sur l'allocation d'impotence, examinés début 2012 en commission.

L'auteure de ce rapport avait déjà eu l'occasion de soulever cette question par le biais de la motion 1729⁵ adoptée à l'unanimité du Grand Conseil en mars 2007. Pourtant et malgré l'ouverture début 2011 d'une « structure intermédiaire » pouvant accueillir ce type de personnes, le nombre de places reste insuffisant dans notre canton.

Au moment d'écrire ces lignes, l'association insiema⁶ – association de parents et d'amis de personnes mentalement handicapées – compte 6 personnes parmi les enfants de ses membres hospitalisées à Belle-Idée en attente d'une place.

Rien que dans le handicap mental, l'ensemble des besoins d'ici à la fin 2013 est de l'ordre de plus d'une vingtaine de places. Pour 2014, les besoins peuvent être estimés à une quinzaine de places supplémentaires et à 8 pour 2015⁷.

Ces chiffres sont particulièrement inquiétants : la politique générale du handicap à Genève et les moyens que l'on entend lui accorder est donc bien un sujet d'importance dont ce parlement doit se saisir. En l'occurrence, le renvoi de la pétition 1826 au gouvernement permettrait à ce dernier d'expliquer comment il entend répondre à cette pénurie.

C'est pourquoi, Mesdames et Messieurs les députés, la minorité de la commission vous demande de **renvoyer cette pétition au Conseil d'Etat**.

⁵ Voir les textes et débats sous : <http://www.ge.ch/grandconseil/moteurPdf.asp?typeObj=M&numObj=1729>

⁶ Présidée par l'auteure de ces lignes

⁷ Ces renseignements ont été établis sur la base des informations transmises par les familles membres de l'association dont l'enfant est adulte ou aura 18 ans prochainement, ainsi que de données recoupées par ailleurs (commission cantonale d'indication, par exemple).