

Comment faire ensemble ?

**Intervention ANITEA
Association Nationale des Intervenants
en Toxicomanie et Addictologie**

**Eric PLIEZ & François HERVE
8 octobre 2009**

**Association Aurore
Direction générale
34, Bvd Sébastopol
75004 Paris
01.73.00.02.30**

De nouveaux modes de régulation du secteur social et médico-social

- ⇒ **"Restructuration" du secteur social et médico-social afin d'aboutir à des organismes gestionnaires ayant des tailles plus conséquentes**
- ⇒ - passer de 35 000 discussions budgétaires à 3 000 (extraits du rapport Bur)
- avec la volonté de rendre obligatoires les CPOM pour certains gestionnaires ou les tarifs plafond
- ⇒ **Systematisation de la formule appels à projets dans le secteur médico-social couvert par l'ARS**
- ⇒ **Suppression des CROSMS, remplacés par des «commissions consultatives d'appel à projet »**

Loi 2002-2 et coopération

- Elle rappelle les formules existantes de coopération que sont :
 - Les conventions
 - Les Groupements d'intérêt économique (GIE)
 - Les Groupements d'intérêt public (GIP)
- Elle introduit un nouvel outil juridique de coopération pour le secteur social et médico-social :
 - Le Groupement de Coopération Sociale ou Médico-Sociale (GCSMS).

Les modes de coopération ou de groupement

- **Mandat de gestion** (externalisation)
- **Coopération** dans le cadre d' une nouvelle structure (union d'association, GCSMS, groupement d'employeurs, GIE, GIP, SCOP, SCI,...)
- **Fusion** (absorption, création, scission)

La coopération : les préalables

- **Etre volontaire**
- **Avoir un projet clair et des objectifs précis**
- **Se connaître entre acteurs**
- **Partager des valeurs essentielles (projets associatifs et projets d'établissements)**

La coopération : les questions à se poser

- **Quel impact sur l'association ?**
- **Quelles conséquences sur le fonctionnement des établissements ?**
 - ⇒ **transfert d'activités ?**
 - ⇒ **organisation des ressources humaines ?**
 - ⇒ **organisation administrative, comptable, financière, informatique ?**

La coopération : les questions à se poser (2)

- **Quel partenariat avec les autorités publiques ?**
- **Quelles conséquences sur les relations avec les tiers ?**
- **Quelle « gouvernance » de la coopération ?**
- **Quel cadre juridique ?**
- **Quelle mise en œuvre opérationnelle ?**

Les membres

Le GCSMS peut être constitué entre :

- **des établissements et services sociaux et médico-sociaux.**
- **des personnes morales gestionnaires de droit public ou de droit privé.**
- **des établissements de santé**

Qualité juridique

- **Le groupement est doté de la personnalité morale.**
- **Il poursuit un but non lucratif.**
- **Le statut, majoritairement public ou privé de ses membres, détermine celui du groupement.**
- **Les droits des membres sont fixés soit à proportion de leurs apports, soit à proportion de leur participation aux charges de fonctionnement.**

Organisation administrative

- **Un seul organe délibérant : l'assemblée générale (pas de conseil d'administration)**
- **Un organe exécutif pris au sein de l'AG :
l'administrateur, élu au sein de l'AG pour une durée de trois ans renouvelable.
Fonction non rémunérée.**

Capacité opérationnelle

Le GCSMS peut :

- **recruter directement**
- **réaliser directement les missions des membres**
- **exploiter directement l'autorisation**
- **agir sur la recomposition de l'offre, puisqu'il peut procéder à des fusions ou des regroupements**

... sous mandat de ses membres adhérents

CASF L312-7

Budget - Financement

- **Un capital social devra être constitué si le GCSMS comporte des charges de fonctionnement. Il n'existe pas de montant minimum au capital. Dans ce cas, la contribution des membres aux charges de fonctionnement devra être définie**
- **En cas de gestion directe d'un établissement ou d'un service par le GCSMS, un budget propre sera arrêté par l'autorité de tarification**

Le mandat de gestion

- **L'association mandataire assumera entièrement la gestion des activités du mandant, dans les mêmes conditions que si elle en était propriétaire. Elle ne pourra en changer l'affectation.**
- **Le mandataire sera civilement responsable de tous dommages résultant des activités du mandant, notamment quant à l'accueil des patients hébergés et au respect de la discipline au sein des établissements.**
- **Durée : 1 an renouvelable par tacite reconduction. Elle pourra être dénoncée chaque année pour sa date anniversaire. Au cas de dénonciation, le mandataire devra alors, entre autres, restituer les biens mis à sa disposition.**
- **Mise à disposition du mandataire des locaux dont l'association est propriétaire et objet de baux ou commodat dont elle est titulaire, ainsi que les mobiliers et matériels dont elle est propriétaire. En contrepartie de cette mise à disposition, l'association mandataire supportera durant toute la durée de la mise à disposition l'intégralité des charges, taxes, prestations et frais afférents aux immeubles.**

- **Le personnel employé restera affecté aux services où s'exercent les différentes activités de ladite association ; ce personnel ne saurait être mis à disposition de l'association mandataire.**
- **Pendant toute la durée de la convention de gestion, l'association délègue à l'association mandataire, les pouvoirs de direction et de contrôle qu'elle exerce sur l'ensemble de son personnel salarié. Le Directeur Général de l'association mandataire sera investi du pouvoir disciplinaire et seul juge de l'application de sanctions éventuelles.**
- **Eu égard au but non lucratif que poursuivent l'une et l'autre des associations parties à la convention de gestion, celle-ci demeurera entièrement gracieuse, l'association ne recevant aucun loyer ou indemnité au titre de sa mise à disposition de moyens matériels, et l'association mandataire ne recevant aucune rétribution pour sa gestion.**

- **L'association mandataire tiendra la comptabilité des activités dont elle assurera la gestion, conformément aux directives des organismes dont elle recevra les subventions. Elle sera en charge des relations avec les autorités de tutelle, les administrations publiques et les collectivités.**
- **Afin d'assurer la continuité des prestations assurées par l'association, celle-ci mettra à disposition de l'association mandataire sa "réserve de trésorerie" existant à la date de prise d'effet de la convention.**

La convention peut être résiliée de plein droit par le mandant.

La fusion d'association

- **Bases légales : Loi du 1er juillet 1901 modifiée + décret d'application du 16 août 1901 version consolidée**

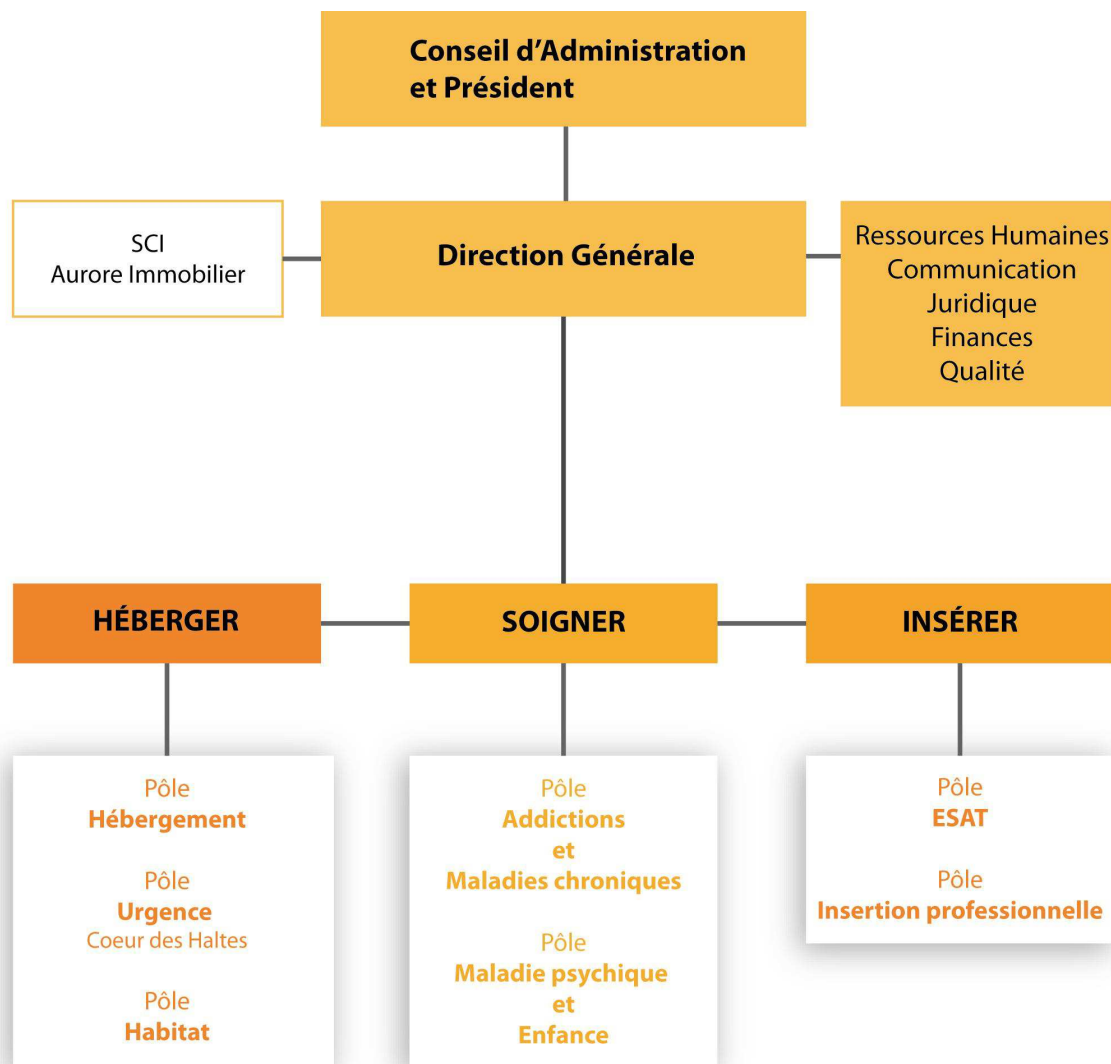
Il existe trois types de fusion :

- **La fusion-absorption : (dissolution d'une ou de plusieurs associations dont le patrimoine est absorbé par une association préexistante).**
- **La fusion-création : (dissolution d'une ou de plusieurs associations et apport du patrimoine à une association spécialement créée à cet effet). Par exemple, deux associations qui veulent mettre en commun leurs moyens humains et financiers peuvent fusionner. L'opération consiste à créer une troisième association puis à dissoudre les deux précédentes.**
- **La fusion-scission : (dissolution d'une association dont le patrimoine est scindé pour être apporté à des associations préexistantes ou à des associations nouvelles). Il peut y avoir donc scission d'une association, par exemple, lorsqu'il y a plusieurs membres démissionnaires qui constituent une autre association ou qu'une section d'association souhaite développer l'activité de façon indépendante. L'association n'est pas dissoute à moins qu'un vote de l'assemblée générale ne prononce la dissolution.**

- **Les contrats de travail sont transférés au nouvel employeur.** Il s'agit de tous les contrats -y compris ceux à durée déterminée- en cours à la date du changement d'employeur.
- Les dispositions de l'article L122-12 ne font **pas obstacle aux licenciements** pouvant intervenir antérieurement au transfert pour des raisons économiques ou techniques.
- Sous réserve de justifier d'une cause réelle et sérieuse et de respecter la procédure prévue par la loi, le nouvel employeur a, comme tout employeur, le droit de procéder à des licenciements. Il s'agira, le plus souvent, de licenciements pour motif économique nécessités par la réorganisation de l'entreprise.
- **Les mandats des délégués du personnel subsistent** lorsque cette entreprise conserve son autonomie juridique. Lorsque la fusion conduit à l'existence d'une seule entité, **les dates des élections des délégués du personnel devront être alignées.**

Présentation de l'association **Aurore**

Association
reconnue d'utilité publique



- **Aurore veut agir en réseau décentralisé**
- **Atouts : diversité des axes Héberger, Soigner, Insérer**
- **Un Siège animateur, garant de la transversalité**
- **Une autonomie de pôle bases sur la compétence métier avec directeurs délégués en charge de la politique du pôle et de son animation**
- **Cette organisation permet développements**
- **Une SCI "sociale" qui permet des acquisitions tout en valorisant le patrimoine**

Pôle Addictions & Maladies chroniques

