

CHARTRE DU

CENTRE SOCIAL PROTESTANT DE GENEVE

Préambule

Institution privée issue de l'Eglise nationale protestante de Genève (ENPG), créée en 1954, le CSP reconnaît ses références chrétiennes et protestantes et fait siennes les règles de service, de respect mutuel et de solidarité qu'elles impliquent.

Ce document complète les statuts de l'institution et le statut du personnel. Il fixe les buts, les objectifs, les principes fondamentaux ainsi que les modalités de fonctionnement de l'institution. Il doit contribuer à orienter le comportement et l'action de l'ensemble des collaborateurs et des secteurs d'activité du CSP. Il doit être accepté par tout nouveau collaborateur préalablement à son engagement ainsi que par les membres du comité et les bénévoles.

Art. 1 Buts du CSP

Selon l'article II de ses statuts, le CSP a pour but, conformément à l'Évangile et dans la communion de l'Eglise de Jésus-Christ, de servir les hommes et de promouvoir plus de justice sociale.

Art. 2 Les objectifs principaux

- 2.1.** Le CSP veut servir les femmes et les hommes et promouvoir plus de justice sociale. Il est polyvalent et met à la disposition de la population un certain nombre de services.
- 2.2.** Il est ouvert à tous. A l'exception de quelques démarches qui sont payantes, ses services sont gratuits.
- 2.3.** Le CSP répond aux demandes individuelles dans le cadre de ses diverses consultations. Il apporte une aide qualifiée, adaptée à chaque situation.
- 2.4.** Le CSP prolonge le travail de consultation individuel par des actions collectives en s'efforçant ainsi d'agir sur les causes. Si nécessaire, il révèle au grand jour des insuffisances, des injustices ou des besoins sociaux demeurés cachés.

Art. 3 L'orientation du CSP

Le CSP se veut orienté vers les usagers. Il s'organise de manière à répondre aux demandes des consultants sur la base des principes suivants :

– Liberté de l'usager

La liberté de l'usager signifie concrètement que le CSP n'agit pas sur demande officielle. Il s'agit, dans la pratique, de contrats librement déterminés entre les usagers et les professionnels du CSP.

– La qualité des prestations offertes

Cette qualité implique un personnel ayant acquis une formation professionnelle maintenue à jour par une formation continue. Elle se traduit, d'autre part, par un accueil de qualité ainsi que par une aide et des conseils judicieux.

– La transparence des démarches effectuées

Le CSP n'effectue pas de démarches sans l'accord des usagers, qu'il informe systématiquement du contenu desdites démarches. Le collaborateur informe clairement l'usager des possibilités et des limites de son aide.

– La solidarité avec les usagers

Lorsque certains problèmes de société le requièrent, le CSP manifeste sa solidarité avec les usagers, en soutenant des groupes ou des actions, voire en aidant des personnes à se regrouper et à se défendre collectivement.

Le CSP planifie et coordonne ses activités en fonction des besoins de la population. Il fixe des objectifs précis et évaluables au niveau de l'institution et des secteurs d'activité.

Dans un esprit prospectif, il discerne et analyse les nouvelles demandes en créant des groupes de réflexion.

Art. 4 La direction de l'institution

4.1. L'assemblée générale

La réunion des membres de l'association du CSP constitue l'assemblée générale. Elle est l'organe supérieur de l'institution.

4.2. Le comité

Le comité est responsable de la gestion de l'institution. De ce fait, il en fixe les objectifs et la stratégie. Les membres du comité sont disponibles pour travailler au sein de commissions. Un Bureau formé de membres du comité gère par délégation les affaires courantes.

4.3. La direction

Le directeur assisté de l'administrateur et du bureau, assure le bon fonctionnement de l'institution. Il supervise l'exécution du budget. Il veille à l'application des objectifs fixés par le comité ainsi qu'à leur évaluation.

Art. 5 Le CSP en tant qu'employeur

Le CSP s'efforce de susciter un climat de travail qui encourage la créativité et l'initiative personnelle et collective. Le style de direction, peu hiérarchisé, est de type coopératif. Les collaborateurs et collaboratrices participent à la bonne marche de l'institution. La formation continue est encouragée. Le CSP reconnaît l'importance de l'information au sein de l'institution.

Le statut du personnel règle dans le détail les rapports de service, les droits et les devoirs des collaborateurs. La confiance et la solidarité mutuelles en constituent les règles fondamentales.

Art. 6 Les collaborateurs

Les collaborateurs et les collaboratrices, salariés ou bénévoles, du CSP sont recrutés en fonction de leurs compétences, de leurs qualifications professionnelles, de leur motivation pour se mettre au service du projet de l'institution, de leur aptitude à travailler en équipe et de leur volonté de s'adapter à des situations nouvelles.

Ils travaillent à atteindre les buts et objectifs fixés par l'institution. Ils s'engagent à le faire dans le respect des règles de déontologie professionnelle. Ils ont un devoir de discrétion.

Par leur sens des responsabilités, ils engagent le CSP et contribuent à son rayonnement.

Art. 7 Le CSP dans le champ social

Le CSP collabore activement avec les autres institutions privées et publiques occupées à des tâches similaires et il favorise les efforts de concertation et de coordination dans les divers domaines de l'action sociale à Genève et en Suisse romande.

Le CSP n'est pas un organe de secours financier mais il peut agir pour aider les usagers à avoir accès aux diverses prestations sociales publiques et privées qui existent.

Le CSP procède à toute recherche et étude en vue de mieux connaître un problème social donné et d'adapter son action aux besoins nouveaux qu'il contribue à faire connaître par les moyens appropriés.

Art. 8 Le financement du CSP

Pour financer son budget de fonctionnement et son budget des activités, le CSP fait appel à trois "piliers", soit :

- Les dons (appels de mars et d'automne).
- Le secteur commercial (Renfiles et Boutiques).
- Les subventions (privées, officielles).

Un quatrième pilier, aléatoire, est constitué par les recettes extrabudgétaires, notamment les donations, legs et successions.

Les finances du CSP, gérées avec clarté et rigueur, doivent offrir toutes les garanties de transparence. La comptabilité du CSP est soumise à un contrôle fiduciaire annuel. Le budget et les résultats financiers sont largement diffusés, en particulier auprès des divers bailleurs de fonds.

Le CSP estime que son indépendance (options de base, choix des activités, prises de position) ne sera sauvegardée que par un financement aussi diversifié que possible.

Art. 9 Relations internes et externes

Le CSP assure en son sein un flux de l'information franc, direct et continu. Le lieu d'échange de l'information entre la direction et les collaborateurs est le colloque hebdomadaire.

D'autre part, le CSP veille très particulièrement à maintenir de bonnes relations notamment avec :

- Les membres du comité et de l'association.
- Les différents réseaux de donateurs du CSP.
- Les institutions créées par l'association Nicolas-Bogueret.
- Les associations fondées par ou avec l'aide du CSP.
- Les fondations dont le CSP est bénéficiaire.
- Les autorités religieuses (Eglise nationale protestante).
- Les autorités civiles (Villes et Etat de Genève, Communes).
- Les paroisses protestantes du canton.
- Les institutions sociales officielles et privées.
- Les association d'usagers (Rassemblement, AMCF, la presse écrite, radiophonique et télévisuelle).
- L'institut d'études sociales.

Par la qualité de leur travail, les collaborateurs et les collaboratrices contribuent à la satisfaction des usagers, qui deviennent des porteurs de l'image positive du CSP.

LES PRINCIPES FONDAMENTAUX DU CENTRE SOCIAL PROTESTANT

- SERVIR** : Le CSP a pour but, conformément à l'Evangile, de servir les hommes et de promouvoir plus de justice sociale. Il est ouvert à tous et à toutes sans distinction de race, de couleur, de religion ou d'appartenance politique.
- TEMOIGNER** : Le CSP s'efforce de prolonger par des actions collectives le travail qu'il effectue au niveau individuel. Ce faisant, il peut agir sur les causes des problèmes sociaux et manifester sa solidarité avec les plus démunis, les plus marginalisés. Il révèle au grand jour des insuffisances, des injustices ou des besoins sociaux demeurés cachés.
- RESPECTER** : Le CSP respecte la liberté de l'usager. Les collaborateurs du CSP (salariés et bénévoles) s'efforcent d'offrir des prestations de qualité. Ils n'effectuent aucune démarche sans l'accord du client.
- CREER** : Le CSP s'efforce de créer des équipements permettant d'offrir des réponses originales aux personnes ayant des difficultés.
- GERER** : Le CSP fait appel à trois sources de financement : les dons, le produit de son secteur commercial (récupération) et les subventions (publiques et privées). Les finances du CSP sont gérées avec clarté et rigueur.