

Directeur de la publication **Max Ronchard**Siège social **Casa-Vecchia - 8, avenue Urbain-Bosio**
06300 Nice | Tél. 04 97 08 82 30 | Fax 04 93 56 88 70
siege@psp-actes.org

actes INFOS

JOURNAL D'INFORMATION DE LA FONDATION PATRONAGE SAINT-PIERRE ACTES

> **Éditorial**

> De l'évaluation-sanction à l'amélioration des pratiques

Des lois significatives

- de 1975 : reconnaissance du fait que l'usager handicapé ou marginal est une personne ;
 - de 1984 : les DDASS (*voleuses d'enfants !*) doivent prendre en compte l'avis, voire l'accord des parents dans le cadre des placements ;
 - à 2002 qui donne la parole et une place à l'usager dans les processus mis en œuvre pour l'aider.
- Nous notons une grande convergence avec les valeurs fondatrices de la Fondation quant au regard et à l'attention que nous portons à toutes ces personnes.

Accompagner n'est pas précéder, n'est pas suivre mais se placer à côté, laissant à la personne dans le dialogue instauré, la liberté du choix du chemin à prendre, après l'avoir éclairé.

Comme ces textes précités en disposent, nous sommes contraints, sous peine ultime de perdre nos autorisations, de procéder à des évaluations externes en suite d'un processus d'auto-évaluation.

En toute logique, et sans que cela en constitue le seul élément, la participation des « usagers » aux objectifs et aux modalités des actions sociales conduites forme la pierre angulaire de nos pratiques. Le calendrier de cette interrogation situe l'évaluation interne au second semestre 2013, et l'évaluation externe vers le milieu de l'année 2014 pour nos établissements autorisés avant 2002. La volonté de la Fondation n'est pas de se satisfaire de la réalisation formelle de ces exercices imposés, mais par la compréhension par chacun du sens, et de la conviction que ces personnes aidées détiennent « les clefs » de leur insertion, de mettre concrètement en œuvre, dans nos pratiques de travail social et éducatif, nos valeurs de respect, de dignité et de libre choix.

L'ANESM (Agence nationale de l'évaluation et de la qualité des établissements et services sociaux et médico-sociaux) a édicté des recommandations de bonnes pratiques auxquelles il convient de se référer avec raison et adaptation [www.anesm.sante.gouv.fr]. C'est donc à l'intégration permanente et quotidienne de la prise en compte de ces « droits des usagers » que la Fondation invite chacun à se mobiliser dans la mise en œuvre de ces évaluations.

Max Ronchard
Directeur général



Accompagnement social et médico-social - 6, avenue de l'Olivetto | 06000 Nice | Michel Caratti directeur de secteur

> Et si nous permutions nos talents pour faciliter la mobilité !

Ma première permutation a été réalisée en 2002.

Un éducateur de l'Olivetto venait d'acquiescer une « bicoque » à retaper du côté de Coaraze. Il voulait se rapprocher et avoir des horaires d'internat pour dégager du temps en journée (bricolage oblige). J'étais un peu surpris lorsqu'il a exprimé son souhait de changer d'établissement. Il hésitait, il n'était pas sûr de son choix. Quitter le projet et l'équipe dans laquelle il se sentait bien était pour lui difficile.

À la Maison de l'enfance de la Trinité, j'ai entendu parler d'un autre éducateur qui

s'essouffait et qui voulait bouger. J'ai mis un peu de temps à établir un lien possible entre ces deux situations. Puis, un jour en discutant avec Jean Quentric, l'idée de la permutation a germé.

Lorsque nous leur avons fait la proposition concrète de permutation, nos deux collègues hésitaient encore : « je n'ai jamais travaillé en internat... », appréhendait l'un, « je n'ai jamais fait de dossier administratif... », craignait l'autre. Nous avons trouvé un protocole rassurant en les affectant avec une possibilité de retour dans leur établissement d'origine pendant la première année.

Les années sont passées et ils n'ont jamais regretté leur choix.

Aujourd'hui, nous traitons des permutations obligatoires.

Cette décision, qui s'imposait, n'a pas été facile à prendre. Elle n'a pas été acceptée facilement par les salariés concernés. Quitter une équipe, un projet, des usagers, des locaux, peut être source d'une grande déstabilisation. Il est toujours difficile de se sentir contraint. Changer d'affectation modifie des éléments tant professionnels que personnels.



À l'heure où j'écris, nous sommes en cours de réalisation de ces permutations, je suis conscient de toutes ces appréhensions mais je reste confiant. Demain, pourrions-nous revenir à des permutations souhaitées et encouragées ?

Comment les organiser ? Les faciliter ? Faire un appel annuel général aux permutations ? Utiliser un forum permanent sur notre site pour que chacun puisse exprimer son projet ? Favoriser les discussions informelles ? Construire un protocole GPEC validé par le CA, les IRP,

conduit par un comité de pilotage, accompagné par un comité de suivi, en ayant pris soin d'élaborer des critères non discriminant ? Le débat est ouvert.

Michel Caratti
Directeur de secteur

> Les traitements de substitutions aux opiacés au CSAPA

Le CSAPA (Centre de soins d'accompagnement et de prévention en addictologie) de la Fondation PSP- Actes vous informe sur les traitements de substitution aux opiacés. En 2009, les CSST (Centres de soins spécialisés aux toxicomanes) et les CCAA (Centres de consultation ambulatoire en alcoologie) fusionnent sous le statut unique de CSAPA.

Deux médicaments de substitution sont autorisés en France, la Méthadone et la BHD (Buprénorphine haut dosage), prescrits au total à près de 150.000 personnes dépendantes aux opiacés. La BHD occupe, depuis son introduction, une place prépondérante en totalisant 80 % des prescriptions.

Définition TSO (traitements de substitution aux opiacés)

Finalité - Permettre aux patients de modifier leur consommation et leurs habitudes de vie pour recouvrer une meilleure santé et une meilleure qualité de vie.

Objectifs

- Soulager un état de manque douloureux ;
- Prise en charge de la dépendance aux opiacés, arrêter la consommation d'opiacés, ou au moins diminuer, stabiliser la consommation dans une perspective de réduction des risques ;
- Abstinence complète de toutes substances psychoactives, ce qui demande du temps et de l'accompagnement ;
- Prise en charge des dommages induits et des pathologies associées (infections, psychiatrie, addictives) ;
- Situations particulières (précarité, détention, grossesse) ;
- Amélioration des liens sociaux.

État des lieux

Les TSO ont contribué à favoriser l'accès aux soins, à la baisse de la mortalité, morbidité et dommages sociaux.

Limites

- Le TSO est un outil supplémentaire dans la prise en charge de l'addiction. Il ne met pas fin à la dépendance et ne résout pas les problèmes associés.
- Accès aux soins hétérogène et inégalitaire selon les zones géographiques en termes de choix des TSO, du nombre de centres, de médecins prescripteurs et de pharmaciens délivrant ces traitements.
- Maintien ou renforcement des consommations annexes (alcool...) ;
- Persistance des injections et sniff ;
- Uniquement pour la dépendance aux opiacés, inefficace pour la cocaïne.

Les traitements

• SUBUTEX

Forme	Comprimés (0,2 – 0,4 – 2 – 8 mg)
Prise	En sublinguale
Fonctionnement	Agoniste/Antagoniste Agit comme les opiacés, supprime le manque Si associé à d'autres opiacés : sevrage
Risques	Pas d'overdose (sauf si prise de médicaments associés)
Durée	28 jours

Prescription	Par médecin généraliste en ville
Mésusage	Possible L'injection expose à des complications infectieuses locales, risque de contamination VIH et VHC Sniff expose à des lésions intranasales ainsi qu'à un risque VHC

• MÉTHADONE

Forme	Sirop (5, 10, 20, 40, 60) Gélules (après un an de méthadone sirop)
Prise	À boire / À avaler
Fonctionnement	Agoniste pur / Fonctionne comme les opiacés
Risques	Risque d'overdose
Durée	14 jours maximum / Délivrance en 2 fois
Prescription	Première prescription toujours par un médecin d'un CSAPA
Mésusage	Rare Forme sirop : ne peut être injectée / contient alcool + sucre Forme gélule : se gélifie au contact de l'eau

Initialisation du traitement

La prise initiale du TSO doit se faire à l'apparition des premiers signes de manque, à distance de la prise d'un autre opiacé. Une consultation préalable d'évaluation avec le médecin du centre est obligatoire. Avant toute prescription de TSO, un contrôle urinaire (bandelettes) est obligatoire afin de confirmer la consommation d'opiacés. Un suivi régulier est mis en place avec l'équipe médicale (infirmier/médecin). Le traitement est adapté pour et avec chaque personne.

Fin du traitement

Il n'y a pas de durée optimale pour un TSO mais il s'agit quand même d'un traitement au long court, la demande d'arrêt ne peut venir que du patient lui-même. L'expérience montre la possibilité d'arrêt de façon plutôt progressive. Les modalités de baisse sont adaptées au fonctionnement du patient et de ses symptômes. Aucun critère fiable ne permet de prédire le succès ou l'échec d'une tentative, il existe cependant des contextes plus favorables que d'autres (bonne insertion, arrêt de longue date des prises d'autres substances...). Le soutien et l'accompagnement des patients est essentiel pendant toute la durée du traitement de l'initialisation jusqu'à l'arrêt.

En aucun cas, la prise de TSO ne doit constituer un obstacle à une prise en charge par un centre autre qu'un CSAPA, à la mise en place de projets d'hébergements, d'insertion, de vie familiale... Il s'agit d'un traitement qui doit être considéré comme n'importe quel autre traitement chronique.

> Fin des travaux de réhabilitation des bureaux des ACT



Le 20 janvier 2012, nous avons été victimes d'un incendie dans les locaux de l'équipe des ACT au 6 boulevard Tzaréwitch.

Cet incendie avait tout détruit.

Depuis le 15 octobre 2012, les travaux sont

terminés et l'équipe a pu se réinstaller dans des bureaux fonctionnels.



Insertion par le logement et l'emploi - 3, chemin de la Maion-Grossa | 06100 Nice | Caroline Poggi-Maudet directrice d'établissement

> L'action Cap entreprise dans les quartiers prioritaires vue par les jeunes et les éducateurs spécialisés

Le service de Cap entreprise repose sur une idée forte « **nul n'est inemployable** ».

La méthode utilisée prend le contrepied des procédures de recrutement habituelles. Elle pose le postulat que le CV et la lettre de motivation ne sont plus les passages obligés pour obtenir un entretien avec un employeur. L'action est dédiée aux publics les plus exclus du marché de l'emploi.

Quoi de plus naturel dès lors que de mettre à disposition des publics et notamment des jeunes habitant les quartiers prioritaires de Nice le savoir-faire de Cap entreprise ?

En 2009, le pas est franchi dans le cadre de la politique de la ville, une équipe de deux chargés de mission est créée grâce aux soutiens de la métropole Nice Côte d'Azur, du Conseil général des Alpes-Maritimes et de l'ACSE.

Le travail en lien avec les associations de quartier, les éducateurs quotidiennement au contact des jeunes s'amorce (PAJE sur Pasteur, ADAM sur les Moulins, la Prévention et l'ADSEA...)

Après 4 ans d'exercice en faveur des quartiers prioritaires, nous constatons qu'il existe un vrai désir d'insertion professionnelle des jeunes malgré « l'éloignement » parfois constaté avec les structures habituelles. Sabrina Jay, éducatrice spécialisée à l'ADSEA nous décrit comme « un espace intermédiaire de socialisation ». Son collègue Philippe Danaé parle de Cap entreprise comme « un lieu d'écoute et de confiance où la demande de travail du jeune est prise au sérieux ».

Une fois le jeune reçu, notre travail est de rendre accessible et possible leur désir de travailler. D'ailleurs Hakim le résume très bien : « c'est du donnant donnant ». Les contraintes habituellement posées en amont telles que « tu dois apprendre à faire un CV » ou « tu n'es pas

suffisamment formé, tu n'as pas assez d'expérience » ne sont plus des prétextes à différer la recherche d'emploi. On va leur « proposer du taf » et « tout de suite ». Comme on nous l'a souvent fait remarquer c'est important à leurs yeux. « Vous êtes les seuls comme ça » dit Faouzi.

C'est bien dans l'ici et maintenant, lors de cette première rencontre, de la première offre d'emploi proposée, que commencent à s'ouvrir les champs d'une possible insertion professionnelle.

Les éducateurs nous disent qu'à partir de là « le jeune se sent exister socialement ». Et nous constatons que c'est souvent à cette occasion qu'il peut sortir de l'immédiateté, du stress et de la frustration ; acceptant de faire confiance il s'autorise lui-même à différer son désir et accepter les contraintes de la réalité du monde du travail.

C'est aussi un moment d'ouverture des horizons professionnels. « Ils nous font confiance, ils nous proposent un vrai travail, pas un petit boulot », « On a le droit de choisir, on peut dire non, si on dit non ils ne nous oublient pas et on sait que ce n'est pas la fin du monde ». Nous pensons que les jeunes peuvent occuper une diversité de métiers qui leur

permettront de sortir des stéréotypes associés aux jeunes des quartiers (agent de sécurité par exemple). Ils continuent en disant : « ils s'intéressent à ce qu'on

veut faire mais ils nous proposent quand même des emplois auxquels on n'aurait pas pensé ».

Ce qui selon Sabrina Jay de l'ADSEA permet de démonter, « démanteler » dit-elle, les mécanismes d'échec

qu'ils mettent parfois eux-mêmes en place et les restrictions qu'ils s'imposent souvent. « Mais après faut être ponctuel et tout », « On fait des points réguliers, faut être sérieux ».

Philippe Danaé juge que cette action de médiation entre le jeune et l'employeur ré-équilibre le rapport de force initial. En « déléguant sa défense auprès de l'employeur le jeune n'a plus besoin de provoquer ni d'adopter une posture défensive ».

Et les choses se passent mieux car il peut se concentrer sur son travail. Cela crée dans la cité une histoire à raconter : « ça a marché pour lui et si ça a marché pour lui... » Présage qui sait, d'une nouvelle confiance accordée...

Caroline Poggi-Maudet
Directrice d'établissement



> Histoire courte...

C'est une audience classique dans le cabinet d'un Juge des enfants. Beaucoup de monde : une assistante sociale et un éducateur représentant de la Maison des solidarités départementale du Conseil général 06, l'éducatrice du service d'AEMO pour la grande sœur, l'éducateur, salarié, référent du jeune placé à la Maison de l'Enfance, le chef de service, le jeune, sa sœur. Le père est absent.

L'éducatrice d'AEMO explique les difficultés rencontrées avec la grande sœur : plusieurs mois de démarches pour faire la carte nationale d'identité, qui permettrait son inscription à la Mission locale. L'éducatrice note pour autant une amélioration dans la motivation et le comportement de cette jeune fille prochainement majeure. Puis à son tour, l'éducateur de la Maison de l'Enfance relate les difficultés rencontrées avec le fils : vols, violences, fugues, déscolarisation. Il évoque les différentes recherches de solutions, la complexité de la mise en place d'un suivi psychologique. C'est un adolescent à la fois dans la demande et le refus de l'aide, ce qui arrive souvent après un parcours tortueux, torturé, douloureux.

Le jeune dit vouloir intégrer une structure pour adolescents, pourtant aucune piste concrète n'a pu aboutir pour l'instant, plusieurs refus d'établissements.

Le juge demande des éclaircissements, interroge. Puis il se tourne vers la mère et demande : « Êtes-vous satisfaite du service d'AEMO ? ».

La mère, avec un reste d'accent du Nord, qui me ramène par la pensée vers les longues plages de mon enfance, bredouille : « Oui, ils m'ont bien aidée. » Le juge posera la même question en ce qui concerne l'évaluation de la qualité de prestation par l'équipe de la Maison de l'Enfance...

La mère bredouillera la même réponse. On pourrait imaginer que la mère réponde qu'elle s'étonne de la question, ce que sa mine interloquée semblait affirmer.

Elle pourrait aussi faire la remarque que plusieurs mois pour l'établissement d'une carte d'identité, c'est beaucoup, surtout si c'est le sésame pour pouvoir accéder à une autre prestation plus ciblée.

Elle pourrait demander pourquoi son fils a été refusé par plusieurs établissements qui lui semblent tous adaptés à ce que les éducateurs appellent « sa problématique ».

Elle pourrait demander pourquoi si peu de réponses ont été apportées aux fugues et aux violences, aux difficultés scolaires ou pré-professionnelles. Elle pourrait exploser, et dire qu'elle en a assez de tous ces intervenants éducatifs, qui d'une certaine façon mettent en cause ses capacités éducatives, et se succèdent dans son appartement trop petit pour elle et ses quatre enfants ; que ses problèmes, ne sont que d'ordre social et financier. Ce qu'elle croit profondément. Pourtant, des solutions ont été recherchées, des accompagnements effectués, des contraintes éducatives tentées, des relations nouées, des explications données, des disputes apaisées, le soutien de partenaires apporté. Alors même si ce n'était peut-être pas l'aide attendue, même si les efforts consentis semblent parfois démesurés pour le résultat immédiat obtenu, la mère avec une certaine lassitude dans la voix, levant les yeux au ciel, a bien résumé : « **ils m'ont bien aidée** » !

Gilbert Autret

Chef de service à la MET

Insertion par le logement et l'emploi - 3, chemin de la Maion-Grossa | 06100 Nice | Mireille Henry directrice d'établissement

> Brève d'émotion

Qu'en est-il du Centre d'hébergement et d'insertion, en ce début d'année 2013 ?

Notre dernier rendez-vous date du printemps, aujourd'hui, les deux équipes n'en font qu'une sous la houlette de Mireille Henry et de Marie-France Papadato. Il s'agit maintenant d'harmoniser nos pratiques en perspective de l'évaluation interne et externe.

Pour ce faire, des ateliers ont été organisés sous la responsabilité de salariés volontaires afin de revisiter nos procédures. Ce travail s'appuie sur la « **formation à l'organisation** » précédemment acquise en 2010, 2011 et 2012. Nos équipes sont efficaces puisque les objectifs sont respectés en contenu, qualité et temps.

Elles donnent aussi le meilleur d'elles-mêmes au niveau des missions qui leur sont confiées en direction des usagers. À souligner l'aggravation des problématiques rencontrées en limite de la psychiatrie ce qui nous a incités à établir un partenariat avec l'unité mobile psychiatrie précarité du secteur hospitalier, en la présence du docteur Martinez ; celui-ci vient une fois par mois au sein du service et nous lui présentons les situations dominées par ces questionnements.

À noter aussi l'arrivée de personnes plus âgées pré-retraitées en perte complète de

repères, aggravées par des problématiques santé lourdes.

Quelles perspectives ? Comment reloger ? Comment traiter ces noirs de l'âme ?

Que dire aussi de ces personnes migrantes ne disposant que de quelques rudiments de notre langue, en proie à ce que l'on pourrait appeler de « **l'enfermement culturel** » tant l'accès à nos droits, à leurs devoirs dépassent leurs capacités d'acquisition dans le temps qui est celui de l'institution et qui ne correspond pas souvent à leur temps à elles ? Tous ces questionnements sont débattus, mis en perspective de leur possible, d'un relogement, finalité de l'accompagnement qui libèrera un espace temps pour une autre famille.

L'heure est à la rigueur, rigueur des finances, rigueur du temps : réunions, ateliers, travail, visites à domicile, aménagements, déménagements, temps de parole, de réflexion, de concertation... Le temps passe et nous lui courons après pour tenter de l'arrêter, de faire une pause pour fêter nos anniversaires, nos naissances, nos départs. Est-ce le « stress » du travail ? On mange beaucoup au CHI global, gare à la prise de

pois ! Sans doute un moyen de compenser par les délicieux gâteaux de nos collègues « les face-à-face délicats » avec nos usagers. Dans cette parenthèse se jouent, au delà du travail social et psychologique, des rencontres, celles d'humanité, riches par leur pluralité, leur diversité, leur complexité. Impossible de rester uniquement travailleur social ou psychologue, il y a de l'indicible propre à chacun et chacune d'entre nous, des émotions, des nœuds au ventre encore, après des années d'expérience, que nous portons, tard, le soir, la nuit, au réveil.

Alors, quand j'entends ce qui court, ramené par les uns, les autres, les bruits, les rumeurs pas toujours gratifiantes, sur notre travail, nos résultats, sur les « uns et les autres », je me dis que, décidément, dans ces métiers, il est malaisé de rester positif, de voir le meilleur. Héritages d'un passé ?

Peu importe, le **Centre d'hébergement et d'insertion global lui, est tout entier tourné vers le futur car, le fond de notre mission est de faire espérer à nos usagers un avenir.**

Marie-Pierre Robert

Plume du collectif

> Auto-école sociale : un nouveau look pour une nouvelle vie (comme à la télé !)

Un petit mot pour donner des nouvelles de notre auto-école qui, pour rappel, continue à proposer à tous les usagers émargeant en file active sur l'ensemble des CHRS du Département, une formation au permis de conduire strictement conforme au programme national de formation à la sécurité routière.

2012 aura été l'année de la concrétisation de nouvelles modalités d'admission et de suivi de nos élèves, en concertation avec les travailleurs sociaux orienteurs.

En effet, nous avons opté pour la création d'une commission, gérant de façon collégiale les admissions, ainsi que les suivis en cours, commission mensuelle à laquelle sont invités à participer les travailleurs sociaux des différents CHRS du département (un référent par structure ou par service).

Désormais, chaque demande d'admission émanant des différents CHRS fait l'objet d'un entretien de pré-admission mené par le moniteur, entretien au cours duquel le candidat est soumis à quelques tests (psychomoteurs grâce à la collaboration du centre de préorientation, une série de questions concernant des règles de base de la sécurité routière). La commission se réunissant tous les deux mois fait le point et étudie avec les référents sociaux la faisabilité du parcours de formation, anticipant dès lors les éventuelles difficultés. De même, la commission étudie une fois sur deux, les parcours des bénéficiaires en cours de formation. Les difficultés décelées

sont ainsi traitées par le biais de regards croisés, permettant leur règlement immédiat, soit dans le cadre de l'accompagnement pédagogique fourni par notre moniteur, soit dans le cadre du suivi global de la personne effectué par le référent social (ou les deux). De possibles aménagements et/ou réorientations sont parfois décidés, permettant de limiter les éventualités d'échecs récurrents et leurs conséquences sur l'insertion de la personne.

C'est également en 2012 que nous sommes sortis des sentiers battus en proposant d'autres type de prestations, notamment sous la forme de « formations post-permis » au bénéfice de nos collègues de Cap entreprise (cf. Journal de la Fondation - octobre 2012). Nous avons concocté d'autres modules de formation intitulés « sensibilisation à la sécurité routière », proposés à des usagers de chantiers d'insertion envisageant de s'engager dans la formation au permis. Nous envisageons, dans la foulée, un module sur le co-voiturage, susceptible d'intéresser du monde, pensons-nous...

Nous nous sommes ouverts au partenariat externe, et avons pu réaliser un rapproche-

ment avec la plate forme de mobilité Mobilis de l'association AVIE. Certains de nos élèves peuvent ainsi bénéficier d'un soutien concernant les possibilités d'accès et d'utilisation des transports en commun afin d'optimiser immédiatement leurs capacités de mobilité.

En 2012, nous avons également procédé au renouvellement de notre agrément auprès des services de la Préfecture. Nous avons aussi une nouvelle voiture à double commande, ce qui a pour effet de rassurer Julien notre moniteur, toujours très à cheval sur les questions de sécurité avec ses élèves !

Maintenant que nous nous sommes « relookés », nous pouvons sereinement envisager l'avenir, notamment en terme de perspectives de développement vers d'autres publics. Nos résultats sur l'année affichent d'ailleurs un taux de réussite sympathique (6 permis obtenus sur 7 passés, et 9 codes obtenus pour 10 passés). Merci à tous donc de l'intérêt manifesté à notre activité, et à bientôt !

Dominique Costa
Chef de service

Enfance-Familles - CAE La Guitare - 4, avenue de Gairaut
06100 Nice | Khalid Fetnan directeur d'établissement

> Fête de Noël à la Guitare

Pour cette année 2012 la Guitare a choisi de fêter Noël autour d'un goûter.

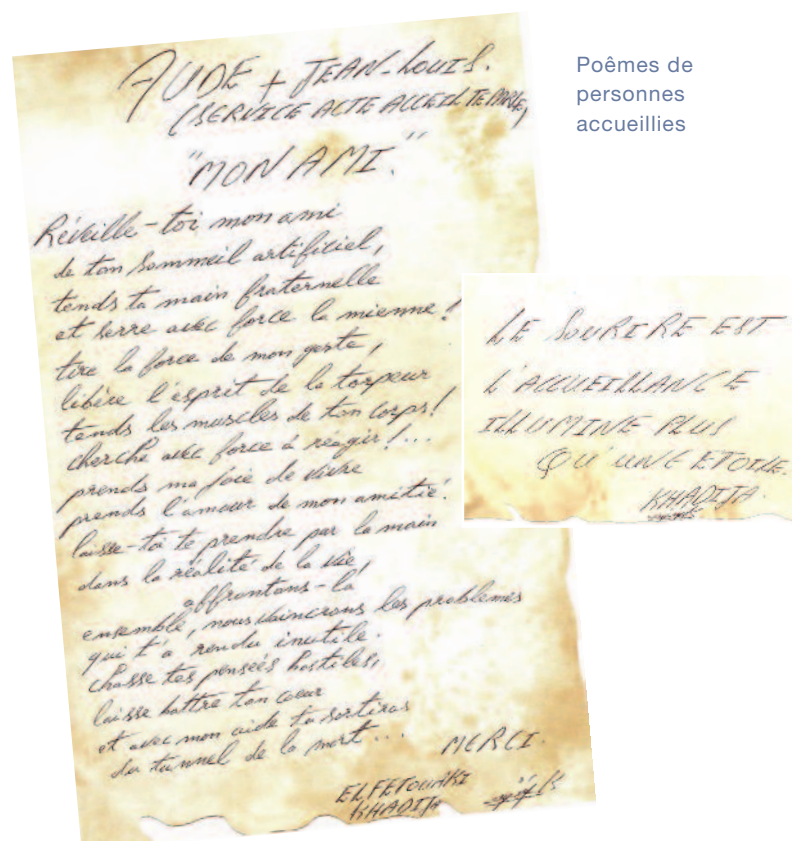
Contrairement aux années précédentes et pour changer des longs repas où les adolescents ont du mal à rester assis jusqu'à la fin, enfants et adultes présents se sont retrouvés autour de chocolats chauds, thé, crêpes Nutella et autres viennoiserie pour fêter dignement Noël.

Ces dernières, préparées par nos cuisinières maison, ont toutes été consommées dans l'heure par les convives heureux de ce goûter.

Toutefois, et pour ne pas déroger à la tradition, un sapin avait été richement décoré avec guirlandes et boules colorées.

La soirée s'est tout de même terminée par une distribution de cadeaux pour tous les adolescents présents, en présence de M. Alain Blondeau notre administrateur délégué et l'ensemble du personnel du CAE la Guitare

Khalid Fetnan
Directeur d'établissement



Poèmes de personnes accueillies

> Les mouvements du personnel de décembre 2012 à janvier 2013

ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

- Naissances - Bienvenue à Dimitri, Léa, Elisa, Marlon et Noham, et félicitations à leurs parents respectifs, Flora, Elodie, Morgane, Nicolas, Cécile et Kamel.
- Décès - Toutes nos condoléances à Stéphane.

MOUVEMENTS DU PERSONNEL

LES DÉPARTS

- Tous nos vœux de réussite professionnelle à notre collègue Elodie Girerd qui a quitté la Fondation le 31 janvier 2013.
- Bonne continuation aux deux derniers salariés qui ont quitté la Fondation dans le cadre du PSE : Olivier Paris et Doyebel Dioume.
- Bonne retraite bien méritée à Danielle Lanteri, Geneviève Baudias, Norbert Bellier, Jean-Michel Hervo et Claude Giacalone.
- Un grand merci à Eric Clément-Demange, Sophie Garcia et Néget Djellel, formateurs du Pôle formation qui ont travaillé pendant la mise en œuvre de notre PSE et bonne chance à eux pour la suite.
- Fin de contrat à durée déterminée pour : Pauline Nappa, Oleksander Kogut, Ahmed Amine Miloudi, Elodie Charron, Stéphanie Padre, Bruno Goutte, Rudolphe Bagnol, Sofia Lysnard, Maxim Dubreuil, David Delahaye.

LES ARRIVÉES

- Bienvenue au nouvel agent technique de La Trinté : Bernard Biais.
- Bienvenue aux nouveaux salariés recrutés en cdd :
 - Nassera Boumedién, chargée de mission à Cap Entreprise
 - Charlotte Vuillaume, éducatrice spécialisée au CAE La Guitare,
 - Thomas Le Dot, surveillant de nuit au CAE CAE La Guitare,
 - Gilles Massardier, médecin au CSST.
- Bienvenue à nos nouveaux collègues « saisonniers » de La Halte de nuit : Sandrine Tunc, Marine Sadoule et Kamel Bettiche.
- Transformation de cdd en cdi au sein du secteur Enfance-Familles pour Pauline Rivoire et Julie Crinquand.

MOBILITÉS RÉALISÉES PAR LES SALARIÉS DU PÔLE FORMATION EN COURS DE FERMETURE

- Joséphine Rudelle, éducatrice spécialisée a intégré le service du CAARUD ;
- Christine Portelli, formatrice a intégré le service du CAARUD ;
- Abdelhafid Khiari, formateur a intégré le service Actes Jeunes ;
- Emmanuel Brun, formateur a intégré le service D'Clic ;
- Christian Coulon, formateur a intégré le service Cap Entreprise.

MOUVEMENTS INTERSERVICES DES SALARIÉS D'AUTRES SERVICES

- Nicolas Michaud, éducateur spécialisé est passé des ACT au HIJ (insertion par le logement) ;
- Claire Melan, assistante sociale est passée du secteur insertion par le logement aux ACT ;
- Véronique Ravel, éducatrice spécialisée est passée de La Halte aux ACT ;
- Josiane Michel, éducatrice spécialisée est passée des ACT à La Halte ;
- Sylvain Changenot, éducateur spécialisé est passé des ACT au CAARUD ;
- Dominique Terrak, éducateur spécialisé est passé du CAARUD aux ACT ;
- Isabelle Hartog, éducatrice spécialisée est passée des ACT à l'ASLL ;
- Murielle Chateau, assistante sociale est passée du service RSA-Maison d'Arrêt aux ACT ;
- Elsa Limbert, chef de service éducatif a pris ses nouvelles fonctions au sein du service de préorientation le 1er janvier 2013.

> Conseil d'administration - Synthèse des délibérations et débats

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 20 NOVEMBRE 2012

Une grande partie de ce Bureau est consacrée à la situation préoccupante du Service ACT (appartements de coordination thérapeutique) et aux conséquences de la fermeture du local du CAARUD (centre d'accueil et accompagnement à la réduction des risques pour usagers de drogue), rue Offenbach.

Le CAARUD existe toujours dans une pratique temporaire et transitoire d'activité « dans la rue » avec un « bus mobile », pour l'échange de seringues et le maintien des contacts, en écoute et conseils.

Concernant les ACT, les administrateurs valident les permutations des salariés afin qu'une nouvelle équipe s'installe dans un autre encadrement.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION « OUVERT » DU 11 DÉCEMBRE 2012

en présence de M. Jean-Daniel Montet-Jourdan, sous-préfet récemment nommé dans les Alpes-Maritimes, et de Mme Anne Gourrier, directrice du SPIP (service pénitentiaire d'insertion et de probation) des Alpes-Maritimes.

En présence de nombreux cadres, ce Conseil d'administration est l'occasion

d'exposer globalement et de manière complète l'actualité et les perspectives des établissements, des services et du siège.

BUREAU DU 9 MAI 2012

Par délibérations :

- Validation de la structuration et de l'organisation interne des trois secteurs.
- Délégations données aux directeurs de secteur de présider les comités d'établissement et CHSCT.
- Point exhaustif du directeur général sur la demande d'évaluation interne et externe.

> Agenda 2013

- **Bureau du Conseil d'administration** 7 janvier / 4 février / 4 mars (suivi d'une réunion administrateurs/directeurs)
- **Comité des directeurs** 11 janvier / 25 janvier / 8 février / 15 février

- 8 mars / 22 mars / 3 avril / 10 avril / 3 mai / 17 mai / 31 mai / 14 juin / 28 juin
- **Négociations annuelles obligatoires** 13 février / 29 mai / 13 novembre

- **Réunion avec les Chefs de Service** 22 mars.
- **Comité Central d'Entreprise** 19 mars