

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

> **Hommage**

> Hommage à Jean-Pierre Ferry

Jean-Pierre Ferry est né à Nice en mai 1938. Il a passé sa jeunesse dans le quartier du port et ne l'a pratiquement jamais quitté. Il y avait ses racines maternelles. Il fréquente l'école du port, puis Sasserno, avant de rejoindre le lycée Masséna (dénommé à cette époque lycée de garçon). C'est là qu'il sympathise avec ses camarades : Jean-Marie Le Clezio, Gilbert Bovis et surtout Bernard Aimar et Paul Malaussena qui resteront de fidèles amis durant toute sa vie. Il décide de s'orienter vers la magistrature, réussit l'école de Bordeaux, fait son stage au tribunal de Montpellier. En 1966, à l'occasion d'un retour de chez sa mère à Nice pour rejoindre son poste à Montpellier il a un effroyable accident d'automobiles près de Saint-Maximin.

Avec le temps et la volonté, après quatorze mois d'hospitalisation, il réussit le miracle de se rétablir tout en conservant des handicaps très conséquents pour le reste de sa vie. Après plusieurs années de soins et de rééducation, il est autorisé à passer ses derniers examens juridiques et est nommé au tribunal de grande instance de Nice en 1974. Il fera sa carrière principalement au pénal, puis au civil et est nommé Vice-président du Tribunal de Grande Instance de Nice en 1982. Au palais de justice, tout le monde l'apprécie et l'estime : les magistrats, les avocats, le personnel du palais. Il se forge de solides amitiés. Il partage sa vie entre le travail, les voyages, la culture et surtout l'OGC Nice dont il est un supporter inconditionnel. Son amie Sophie Latapie, magistrate à Nice lui propose en 1991 de venir aider l'association Actes, dont il devient administrateur. Au Conseil d'Administration,



il nous apporte son expérience, sa connaissance du terrain.

Sa fidélité, son engagement, sa présence nous rassure et nous aide.

Il est respecté et aimé par tous : administrateurs, responsables, bénévoles, salariés et par les adolescents difficiles dont nous avons la charge.

Il se marie avec Dominique. Il est un heureux retraité. Durant sa retraite, son épouse, docteur en médecine le soutient et lui apporte un grand réconfort.

Et puis, la maladie le mine ; il souffre ; il se bat et nous quitte le 17 août 2012.

Il restera pour nous tous, un modèle de courage, de fidélité, de travail.

C'est un grand ami que nous n'oublierons jamais.

Jean-Pierre, la Fondation te dit un grand merci.

Louis-Xavier Michel

Président de la Fondation PSP-Actes

FONDATION **actes**
PATRONAGE SAINT-PIERRE

Max Ronchard directeur général

> La Fondation et ses coopérations inter-associatives

L'une des particularités du département des Alpes-Maritimes réside dans le fait qu'assez peu d'associations assurent significativement des missions de service public en matière d'action sociale. Trois d'entre elles d'ailleurs sont nées du même « creuset » de militance chrétienne et de leurs mouvements de jeunesse. Les liens ne se sont jamais rompus et, au-delà d'administrateurs parfois communs, elles ont eu le souci d'un développement respectueux des unes envers les autres et ont su se mobiliser, autant en situation de crise que pour élaborer ensemble des coopérations afin d'innover dans les réponses sociales.

• **L'ALAM⁽¹⁾**

Depuis un peu plus d'une quinzaine d'années, l'association PSP-Actes, devenue fondation, est membre du Conseil d'administration de l'ALAM et en assure aujourd'hui la présidence.

L'ALAM œuvre dans le champ de l'accès au logement et a développé des chantiers d'insertion. À ce jour, cette association, dont les membres sont des associations, propose des ateliers de recherche de logements, prospecte auprès des propriétaires bailleurs privés, potentialise l'accès aux parcs HLM via l'équipe mutualise et, demain, coordonnera le dispositif départemental **SIAO⁽²⁾**.

• **La SOHLAM⁽³⁾**

SÀRL sous statut d'unité économique et sociale (UES), dont l'objet consiste à acquérir et rénover des appartements dans le diffus afin de les proposer à la location temporaire, dans le cadre juridique du bénéfice des allocations logements inhérentes aux prêts locatifs aides d'insertion. Ces logements sont destinés à des ménages à très faible revenu et nécessitant un accompagnement social en perspective de l'accès aux parcs des bailleurs sociaux. À ce jour, la SOHLAM dispose d'un parc de 289 logements. La Fondation est membre du Conseil de surveillance de la SOHLAM. ●●●

•••

• **AGIS 06⁽⁴⁾**

Dans la même dynamique, AGIS 06 - association agréée pour la gestion locative sociale - gère un parc d'environ mille logements dont celui de la SOHLAM. AGIS 06 assure aux propriétaires privés des garanties de loyers, des réductions fiscales en contrepartie de locations au bénéfice de ménages très modestes. AGIS 06 assure par ailleurs des missions d'intermédiation locative par un accompagnement social ciblé. La Fondation est membre du Conseil d'administration d'AGIS 06.

• **Le GCSMS⁽⁵⁾-SIAO 06**

En incidence des politiques publiques qui veulent orienter les pratiques vers le « logement d'abord » et ne pas laisser à la rue des personnes sans domicile, le Gouvernement en 2010 met en place dans

chaque département, un service intégré d'accueil et d'orientation afin de :

- assurer la coordination des dispositifs d'urgence, d'insertion et d'accès au logement ;
 - traiter les demandes d'hébergements ;
 - recenser les offres ;
 - animer les commissions d'orientations ;
 - constituer un observatoire départemental de l'hébergement et de l'accès au logement pour les personnes et familles en difficulté.
- Sous l'impulsion de la Fondation et de l'association ALC, le Préfet agréé - par arrêté du 21.12.2010 - la constitution du GCSMS dont la Fondation est membre du Conseil d'administration.

Ainsi donc, sur le département des Alpes-Maritimes, la capacité des associations du secteur de l'insertion sociale à se fédérer autour du thème du logement conduit à la

mise en place d'outils de coopération sur des missions auxquelles, individuellement, elles ne pourraient pas répondre avec efficacité.

⁽¹⁾ **ALAM** - Association logement Alpes-Maritimes.

⁽²⁾ **SIAO** - Service intégré d'accueil et d'orientation.

⁽³⁾ **SOHLAM** - Société habitat logement Alpes-Maritimes.

⁽⁴⁾ **AGIS 06** - Association de gestion immobilière et sociale Alpes-Maritimes.

⁽⁵⁾ **GCSMS** - Groupement de coopération sociale et médico-sociale qui regroupe neuf associations du département des Alpes-Maritimes.

Max Ronchard
Directeur général

> À la Maison de l'Enfance, l'équipe éducative du groupe des filles s'investit dans différents domaines.

• **L'appropriation du lieu de vie**

Pour aider les jeunes à investir leur lieu de vie, Patricia, éducatrice, a proposé de rénover leurs chambres. En les faisant participer à l'élaboration de leur nouveau cadre de vie, elle permet aux filles d'affirmer leur identité et d'être actrices de leur propre existence. En choisissant un thème de décoration qui leur est propre. Tel que New York, nature, chambre bulles et ronds... glamour et d'autres à suivre. Dans quelques mois toutes les chambres seront repeintes et décorées grâce à une équipe motivée et dynamique.

• **La décoration du cadre de vie collectif**

En ce qui concerne la décoration de la salle à manger, Chantal, éducatrice, mobilise « les troupes » pour améliorer régulièrement le cadre de vie. Les jeunes participent à la l'embellissement de leur quotidien à partir de découpage, collage

et d'initiation à la couture. Tout cela, entre deux étapes de confection d'orangettes au chocolat.

• **Un atelier thématique sur « l'estime de soi et le développement du corps »**

En collaboration avec Nadège, psychologue, Catherine, stagiaire TISF (technicienne d'intervention sociale et familiale), a proposé un atelier dont le thème était « mon corps ». À partir d'autoportraits que les jeunes filles ont réalisés sur toile, le débat s'est articulé autour de la représentation de leurs corps, de l'estime de soi et du développement du corps. Cette discussion s'est accompagnée d'un goûter réalisé par

les jeunes filles.

• **L'équilibre alimentaire**

Pour aborder le thème de la nutrition de façon ludique, Catherine a conçu, en collaboration avec l'équipe éducative, un jeu de type « trivial poursuit » revisité.

L'intervention d'une nutritionniste auprès d'une des jeunes filles est à l'initiative de ce jeu. Il a pour objectif de lui permettre ainsi qu'à l'ensemble du groupe d'avoir des notions sur l'équilibre alimentaire, tout en s'amusant.

De plus, il pourrait permettre à la jeune fille de trouver sa place dans le groupe, étant donné qu'elle a participé à sa construction et qu'elle est au cœur de ce projet.

• **La prévention « addiction et sexualité »**

Un nouveau projet est en cours de réalisation. L'objectif étant d'aborder les thèmes de la sexualité et de l'addiction avec les jeunes filles qui ont 13 ans ou plus. La prévention est au centre des préoccupations. Comment sensibiliser les jeunes sur des sujets qui sont banalisés ? La communication, au moyen d'un support ludique et interactif tels que des quiz spécifiquement réalisés pour les ados, pourrait être adaptée...

Catherine

TISF en formation à l'IESTS de Nice



> Un certain regard d'une chef de service sur le ou la chargé(e) de mission de Cap Entreprise

Depuis 16 ans, CAP Entreprise est sur le département des Alpes-Maritimes, avec à l'origine, 27 chargé(e)s de mission toutes et tous formé(e)s à la **méthode IOD** (intervention sur l'offre et la demande) en partenariat avec Transfer. En mettant en œuvre cette méthode, qui reste une logique différente d'action dans le paysage de l'insertion professionnelle dans le département, les chargé(e)s de mission interviennent sur les pratiques de recrutement, d'accueil et d'intégration des entreprises plutôt que sur l'employabilité des personnes.

En 2010, nouvelle convention triennale, avec une baisse de subventions, qui a nécessité une réorganisation de Cap Entreprise avec seulement 24 chargés de mission. Les premières inquiétudes, les premiers doutes, les premières incertitudes, liés aux nouvelles exigences et contraintes d'un contexte socio-économique difficile, s'imposent d'eux-mêmes sans y avoir été invités. Dès lors, plutôt que de se décourager, les équipes s'engagent, aux côtés de Transfer et de l'encadrement, à professionnaliser plus en profondeur leur métier de chargé(e) de mission IOD, à développer une offre de service de qualité auprès des usagers et des entreprises et à promouvoir la lutte contre les discriminations, permettant une égalité de traitement entre tous les candidat(e)s.

Dès l'accueil, l'accompagnement est centré sur l'individu : des compétences d'écoute, d'empathie, de distanciation, sont mises en œuvre, permettant ainsi une meilleure compréhension de la problématique sociale et professionnelle de la personne. Car, si sa mission principale reste l'insertion professionnelle, **le cœur même de son métier**, il n'en reste pas moins que le (la) chargé(e) de mission traite de plus en plus de problématiques sociales liées au logement, à la mobilité, aux difficultés financières, à la garde d'enfants..., autant de freins levés qui favorisent la reprise et le maintien sur un emploi durable. Les aspects personnels et professionnels sont totalement inter-dépendants. Malgré toutes ces difficultés prégnantes dans leur travail, les chargé(e)s de mission de Cap Entreprise ont néanmoins des

sources de satisfaction et d'insatisfaction, (en sachant qu'il existe des variations individuelles), que je vais résumer brièvement car ces deux sentiments méritent à eux seuls des pages et des pages d'exposés :

- L'aspect relationnel avec les personnes et les entreprises : les gens heureux d'avoir retrouvé un travail durable, reconnaissants

Tout groupe humain prend sa richesse dans la communication, l'entraide et la solidarité visant à un but commun : l'épanouissement de chacun dans le respect des différences.

Françoise Dolto

et qui pour certains reviennent pour le dire ; de remotiver un usager qui retrouve un

emploi « tout seul », quelques temps après avoir arrêté sa collaboration avec le service

- La joie et le plaisir d'aboutir à une

négociation avec une entreprise sur la nature du contrat, sur un aménagement d'horaires, sur la mise à disposition d'un véhicule

- La polyvalence du poste de chargé de mission : autant de contacts avec les usagers que la découverte de nouvelles entreprises, que les collaborations avec les partenaires

- L'autonomie dont ils disposent dans leur travail. Même si leurs activités sont cadrées par une méthode, une convention et par un pilotage régulier, et de plus en plus rigoureux de leurs chefs de service, il n'en reste pas moins qu'ils sont « leur propre pilote », responsables de leur travail.

Autant de sentiments d'insatisfaction face à des usagers, à l'encadrement :

- Les personnes qui ne viennent pas aux rendez-vous notamment en juillet et août, qui font « faux bond » lors de l'entretien d'embauche et dans certains cas, l'entreprise rompt la collaboration avec le service. Un sentiment de frustration, de découragement s'installe mais vite dépassé. - Les usagers qui ne sont pas actifs dans leur recherche d'emploi, qui culpabilisent quelquefois le (la) chargé(e) de



mission parce qu'il (elle) n'arrive pas à lui trouver du travail

- L'agressivité de certains usagers
- Trop de tâches

administratives, trop de pression par rapport à l'atteinte des objectifs, peur de ne pas les atteindre



- et une usure professionnelle qui risque de s'installer peu à peu

Si je tente de finir cette vision rapide du rôle d'un(e) chargé(e) de mission de CAP

Entreprise, je ne vais pas sans rappeler le plaisir de travailler ensemble, encadrement et chargé(e)s de mission, pour un enjeu commun qui est celui de redonner de la dignité par le travail aux personnes les plus

précaires, malgré toutes les difficultés rencontrées en interne comme en externe. L'exemple du repas de fin d'année 2012 organisée par la direction du PAE, qui avait réuni les trois services, en présence des membres du Conseil d'administration, en est la preuve vivante de cette créativité et de cette envie d'aller de l'avant.

La chorale, orchestrée par les collègues de la zone ouest, la

parodie sur la méthode et l'auto-dérision du rôle de chargé de mission... ont été autant d'éléments qui ont créé des liens de fraternité et de solidarité, dans le rire et la bonne entente, ne demandant qu'à être consolider, pour continuer à mener en toute sérénité notre mission.

« L'enfer, c'est les autres », écrivait Sartre. Je suis intimement convaincu du contraire. L'enfer, c'est soi-même coupé des autres. »

Abbé Pierre

Yasmina Sidhoum

Chef de service Cap Entreprise



> Victime de son succès la Halte de Nuit devient un service à part entière.

Après l'extension de 4 places supplémentaires sur le CHRS Stabilisation en janvier 2012, c'est au tour de la Halte de Nuit. En mars 2013, le service de la DDCS des Alpes-Maritimes nous demande de pérenniser ces places à l'année.

Après plusieurs années d'attente, l'État donne enfin son feu vert pour une ouverture annuelle de la Halte de Nuit. Annoncée fin mars, à la fermeture de la saison 2012/2013, cette décision va nous permettre d'envisager une ouverture plus longue et au plus près des besoins de nos usagers, en situation de grande précarité.

Cette augmentation de financement va nous permettre de proposer une amplitude d'ouverture du mois d'octobre jusqu'au mois de juin.

Une ouverture dès début octobre permettra de mettre à l'abri, plus tôt dans la saison, les plus démunis. Ce public en

grande précarité pourra ainsi bénéficier des services de la Halte de Nuit (repas, douche, couchage et de l'écoute d'un travailleur social et des agents d'accueil qui se relayeront).

Cela offrira aussi une solution d'hébergement pour nos partenaires qui nous orientent ce public (115, Croix-Rouge).

Cette bonne nouvelle, au-delà de l'aspect bénéfique pour notre public, va permettre de pérenniser des emplois en CDI pour les salariés de la Halte de Nuit.

Une réorganisation du service est au programme. Nous envisageons une annualisation du temps de travail et une relocalisation des bureaux abritant le



CHRS stabilisation et l'hébergement d'urgence. En effet, pour une meilleure efficacité, tant pour les usagers de la Halte de Nuit que pour le voisinage, ainsi que pour l'organisation de l'intendance, une installation à proximité

de la Halte de Nuit est étudiée. Une présence constante permettrait de tranquilliser le voisinage qui pourrait ainsi trouver un interlocuteur sur place même en journée.

Ce projet donne un nouvel élan à l'équipe et offre de nouvelles perspectives dans l'accompagnement de nos usagers.

Olivier Level

Chef de service de la Halte de Nuit

> Action pour l'insertion et soutien à la parentalité en CHRS

Depuis plusieurs années, la FNARS s'est engagée dans une réflexion sur les liens entre précarité, processus d'insertion et identité parentale et/ou familiale et sur l'identification des leviers susceptibles de lever les freins à l'exercice de la parentalité. La FNARS défend l'idée d'un accompagnement global et affirme que le soutien à la parentalité est un axe essentiel dans l'accompagnement des personnes. Il joue un rôle important en matière de réinsertion sociale, de prévention de ruptures familiales et de difficultés sociales.

La FNARS constate depuis plusieurs années que l'aide aux familles prend une importance de plus en plus grande dans l'accueil et l'accompagnement social proposé par les structures de son réseau. Ainsi, il y aurait **14 000 enfants dans les structures d'hébergement** adhérentes à la FNARS.

Dans une société où le modèle familial s'est recomposé et diversifié et où les formes et fonctions de la famille ont évolué, les professionnels de terrain ont accompagné ces changements en adaptant leurs pratiques professionnelles aux besoins des personnes.

La FNARS défend une approche globale des personnes en difficulté, prenant en compte l'ensemble des éléments et interactions composant la vie d'une personne dans et au regard de son environnement. Ainsi la dimension

parentale c'est-à-dire le fait d'être parent, est potentiellement un facteur positif dans le parcours d'insertion sociale d'une personne.

Les professionnels de terrain ont progressivement intégré cette composante dans leurs accompagnements, favorisant ainsi la reprise des liens enfant-parent, le dialogue entre des parents séparés, l'exercice des droits et devoirs parentaux de chacun, l'épanouissement des enfants...

Depuis plusieurs années, la FNARS travaille en partenariat avec la Caisse nationale d'Allocations familiales (CNAF) sur les thématiques de l'enfance et de la famille. À partir de 2006, cette collaboration s'est attachée à développer la professionnalisation des pratiques de soutien à la parentalité, notamment sur deux axes :

- le soutien à la place des pères, acteur souvent insuffisamment pris en compte dans les réflexions sur la parentalité,

- l'accompagnement des enfants, nouvellement entré dans le travail sur les liens familiaux.

Ainsi, un programme de travail sur trois ans (2006-2008) a été mis en place, avec pour objectif final, de produire un « **guide de bonnes pratiques de soutien à la parentalité** », élaboré à partir de la diversité des structures du réseau FNARS.

Le guide est donc le fruit d'une démarche dynamique. Elle est née de la rencontre avec les familles, de la compréhension de leur situation, du repérage des problématiques soulevées, des interrogations posées, des valeurs et concepts qui inspirent l'action, du cadre de l'intervention, des objectifs choisis, de la mise en œuvre des interventions, de l'évaluation continue des pratiques d'accompagnement.

Le groupe d'appui (Gan) Enfance Famille de la Fnars (auquel participe Pierre Cathagne) a élaboré ce guide avec l'aide d'un consultant (Michel Horn) en plusieurs étapes.

Dans un premier temps, dix structures travaillant le soutien à la parentalité auprès des personnes accueillies, ont fait l'objet d'une analyse à l'aide d'une grille d'entretien directif.

Dans un second temps, après avoir défini ce qu'est la « **parentalité** » et le « **soutien à la parentalité** », et à partir des éléments d'analyse issus de la première

phase, le travail d'identification de bonnes pratiques a pu commencer. Le troisième et dernier temps, a été consacré à l'analyse des données collectées, à leur « mise en sens » et à leur valorisation en tant que « bonnes pratiques ».

Le guide n'est pas un travail d'universitaires, ou d'experts. Le GAN est constitué de praticiens, et il est le fruit d'une mise en forme des expériences d'accompagnement existantes dans la diversité du réseau Fnars.

Rappel des grands chapitres du Guide :

- contexte du guide,
- parentalité et soutien à la parentalité,
- projet d'établissement,
- conduite d'un projet individualisé,
- accompagnement de situations spécifiques,
- gestion de conflit,
- quelle auto-évaluation

Définition de la parentalité

La parentalité désigne de façon très large la fonction « d'être parent ». Dans cette expression, le terme « parent » désigne non seulement les géniteurs biologiques, mais de façon plus large tout adulte ayant la responsabilité d'élever un enfant (une famille d'accueil, un beau-père, une famille adoptante, un oncle ayant la charge d'un enfant). Ce concept permet d'agréger des pratiques multiples et très différentes en incluant tout un ensemble de dimensions associées telles que la responsabilité sociale et juridique, les relations affectives, le fonctionnement psychique et les pratiques éducatives. (Guide du soutien à la Parentalité, p. 16)

Le soutien à la parentalité désigne « toute forme d'aide ou d'intervention, émanant des pouvoirs publics et des associations

mandatées, visant à accompagner/aider les parents à éduquer leurs enfants et à subvenir à l'ensemble de leurs besoins

éducatifs, affectifs, scolaires, culturels, sociaux et sanitaires. (Guide du soutien à la Parentalité, p. 21)

Ce travail a permis de réaffirmer à l'intérieur même du réseau l'importance du soutien à la parentalité dans le processus de réinsertion des personnes en reconnaissant les compétences de chacun et le principe de co-construction.

La parentalité affirme la logique de partenariat, consacre la place de l'homme et de la femme dans la fonction parentale et embrasse toutes les configurations familiales.

Le guide est sorti en 2008. Il a été diffusé à 10 000 exemplaires. Il constitue un outil inscrit dans un processus plus large de réflexion sur la parentalité, ses représentations, ses enjeux et les projets qu'elle suscite. C'est un support dans une démarche qui s'est poursuivie dans les **jours inter-régionales** qui ont eu lieu dans différentes villes de France (Nîmes, Lyon, Angers, Strasbourg, Valenciennes, Rouen...) et qui ont permis la rencontre et l'échange d'environ 1 000 professionnels de différents horizons autour de thèmes peu ou pas illustrés dans le guide (par exemple : la violence conjugale et l'enfant victime, l'interculturalité, la pédagogie des parents et les groupes de narration).

Ces journées ont été l'occasion d'une sensibilisation au guide. Le guide et les journées participent à une démarche identique, à savoir diffuser des messages qui nous semblent importants.

- La parentalité exprime une vision dynamique des liens familiaux, valorise les compétences et ressources parentales, ouvre de nouveaux modes d'intervention dans le soutien ou l'accompagnement, reconnaît l'évolution des mœurs et mentalités.

- La nécessité d'inclure le soutien à la parentalité au même titre que d'autres volets (santé, emploi, logement...) dans le processus de réinsertion sociale et professionnelle du public varié (couples, mères isolées, pères séparés) que nous sommes amenés à rencontrer est indispensable.

- La volonté de rendre visible les différentes modalités d'accompagnement qui reposent sur la qualité de la relation entre la personne et le professionnel.

Voici une remarque faite en 2010 par M^{me} Dominique Versini alors défenseuse des enfants. « *Les effets de la précarité ont des conséquences lourdes sur la construction psychique et le devenir des enfants* ». L'absence de logement en particulier, ou la vie au sein d'un logement surpeuplé ou en hébergement d'urgence, a ainsi des conséquences directes sur la scolarité, la vie sociale et la santé des enfants et regrette notamment que ne soit pas « proposer davantage (...) de mesures d'accompagnement adaptées (aide à la gestion budgétaire, soutien à la fonction parentale...) ».

« Aider les parents à être parents. Le soutien à la parentalité est une perspective internationale. Mettre en évidence l'impact des actions de soutien à la parentalité sur les trajectoires scolaires, professionnelles et personnelles... sont les conclusions du rapport du Centre d'analyse stratégique remis le 3 septembre dernier à M^{me} Dominique Bertinetti, aujourd'hui ministre déléguée à la famille.

La journée nationale du 15 février 2013 fera le bilan de ces sept années de travail, mettra en évidence l'émergence de nouvelles questions ou l'approfondissement de questions insuffisamment traitées comme par exemple :

- Les enfants témoins des violences conjugales,
- La pédagogie des parents
- La conciliation des temps entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité parentale,
- L'hébergement et le logement des ménages avec garde alternées des enfants...

Les perspectives du soutien à la parentalité relèvent de la dynamique engendrée, de l'innovation des pratiques pédagogiques et de leur valorisation.

Pierre Cathagne

PS : Le Guide de soutien à la parentalité est téléchargeable sur le site de la FNARS <http://www.fnars.org/publications-fnars/publications-pub-fnars/guides-menu?start=15>



> Les mouvements du personnel de février 2013 à mai 2013

ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

- Unions (mariage des salariés, pacs, mariage des enfants des salariés) - Félicitations à Patricia et Geneviève.
- Décès - Toutes nos condoléances à Annie, Fanny et Cristian.

MOUVEMENTS DU PERSONNEL

LES DÉPARTS

- Départs définitifs de trois salariés de la Fondation embauchés en CDI : Laurent Andrieux, chargé de mission à Cap Entreprise, Charlène Pain et Katya Lopez, éducatrices spécialisées au sein du CAE La Guitare.
- Bonne retraite bien méritée à Jean-Marc Beaurain, agent technique du CAE La Guitare.
- Un grand merci à Benjamin Barthee, Mohamed Belgassem, Mustapha Belgassem, Kamel Bettiche, Laure Bogey, Aziz Dahamna, Laurent Delalande, Pedros Luis Munoz Mas, Mohamed Ouahdani, Youssef Ouhssaine, Cristian Pentelescu, Tihomir Petkov, Patrick Sanchez, Abdelkader Titouhi et Sandrine Tunc, travailleurs saisonniers de la Halte de Nuit qui a fermé ses portes le 31 mars dernier et bonne chance à eux pour la suite.

- Fin de contrat à durée déterminée pour : Josiane Suau, Jean-Marie Kost, Gwenaëlle Le Maut, Patrick Musandji, Lionel Barbery, Marine Costa et Charlotte Vuillaume.

LES ARRIVÉES

- Bienvenue à notre tout premier contrat d'avenir : Ptissam Bennasser, agent d'accueil à Cap Entreprise Nice, et
- Bienvenue aux nouveaux salariés recrutés en cdd :
 - Christophe Mary, moniteur éducateur au CAE La Guitare,
 - Camille Bernardini, monitrice éducatrice à la MECS La Trinité,
 - Christelle Bonaventura, chargée de mission à Cap Entreprise,
 - Colette Marsicano, éducatrice scolaire à la Préorientation,
 - Didier Meriem, surveillant de nuit au CAE La Guitare.
- Transformation de cdd en cdi au sein du secteur Enfance-Familles pour Eric Pedretti et Anouchka Lucas.

MOUVEMENTS INTERSERVICES DES SALARIÉS D'AUTRES SERVICES

- Marianne Rigante, éducatrice spécialisée du secteur Enfance-Familles est passée de la MECS La Trinité à la Villa Marie-Ange

> Conseil d'administration - Synthèse des délibérations et débats

BUREAU DU 4 FÉVRIER 2013

- Suite à une « invitation » au Conseil général des Alpes-Maritimes, le Directeur général informe les administrateurs des orientations budgétaires. Un long débat s'ensuit. La baisse 2013 des subventions s'évalue à environ 350 000 €.
- Le Président de la Fondation va prendre rendez-vous avec le Président du Conseil général.
- Un point d'étape est fait sur deux dossiers préoccupants : le CAARUD et Multiservices.
- Un point substantiel est aussi effectué sur les Institutions où la Fondation est membre des organes dirigeants :
 - La SOHLAM
 - L'ALAM.
 - Le GCSMS-SIAO 06

BUREAUX DES 4 ET 25 MARS 2013

- Décision de procéder au licenciement d'un salarié.
- Décision de nomination de la future Directrice générale.
- Compte-rendu par le Président de sa rencontre avec M. Eric Ciotti, Président du Conseil général des Alpes-Maritimes.

BUREAU DU 8 AVRIL 2013

- Décision de procéder au licenciement d'une salariée.
- Étude d'une prolongation de la durée d'ouverture de la Halte de Nuit suite à une demande de la Direction départementale de la Cohésion sociale.
- Débat sur les inquiétudes relatives à l'avenir de la SAS et de CAP Entreprise.

- Approbation du cahier des charges relatif à la sélection de l'évaluateur externe
- Étude d'un projet de modification des statuts de la Fondation.

BUREAU DU 6 MAI 2013

- Présentation des comptes 2012 et arrêté desdits comptes.
- Suite du projet de modification des statuts.

> Agenda 2013

- **Bureau du Conseil d'administration**
8 avril / 6 mai / 15 mai / 3 juin (CA ouvert à tous les salariés de la Fondation).
- **Réunion avec les Chefs de service**
28 juin
- **Comité central d'entreprise**
4 juin / 17 septembre / 17 décembre
- **Comité d'établissement / secteur accompagnement social et médico-**

social + Sièges

- 16 janvier / 12 février / 12 mars / 9 avril
14 mai 25 juin / 9 juillet / 27 août
10 septembre / 22 octobre / 12 novembre
10 décembre
- **Comité d'établissement / secteur insertion par le logement et l'emploi**
24 et 28 janvier / 13 février / 7 mars
18 avril / 27 mai (au lieu du 16 mai)

27 juin / 18 juillet / 30 août / 26 septembre
24 octobre / 28 novembre / 19 décembre

• Comité d'établissement / secteur Enfance-Familles

23 janvier / 15 février / 15 mars / 8 avril
22 mai (au lieu du 23 mai) / 20 juin
4 juillet / 29 août / 19 septembre
17 octobre / 21 novembre / 12 décembre