

Agop Infos

(titre provisoire)

Organe d'informations interne à l'association, destiné à ses membres, à tous les salariés, et à tous les partenaires

Avril 2006



EDITORIAL

DE L'IMPOSSIBILITE DE VIVRE ENSEMBLE

CHESTERTON a réussi une exceptionnelle performance : être à la fois Anglais, philosophe et catholique. Dans son ouvrage « Ce qui cloche dans le monde », il vitupère contre l'institution du divorce et de la possibilité de divorcer pour motif d'incompatibilité d'humeur. Il argue, pour dénoncer cette absurdité, selon lui, de ce motif, que, par définition, l'homme et la femme sont d'humeur incompatible. A chacun son avis sur la question, selon son expérience vécue. Il n'empêche, on continue à se marier et aussi à divorcer, comme quoi, malgré cette impossibilité congénitale, les gens veulent vivre ensemble.

De même, il y a des membres de conseils d'administration d'associations, des salariés, des syndicalistes, des directeurs... qui vivent ensemble, tant bien que mal. Cela pourrait et devrait être plutôt bien que mal, si chacun respectait la place, les fonctions et surtout la personne de l'autre. C'est bien le moins qu'on est en droit d'espérer dans un secteur dont le propre est de faire accepter la différence.

L'AGOP me semble en bonne voie, même si rien n'est jamais sûr. Le diagnostic est posé. Des solutions proposées. Cela consiste en règles claires et acceptées de fonctionner, de travailler ensemble. Nouvelle organisation du siège pratiquement au point, propre à prévenir toute dérive de gestion et à garantir la qualité de travail des établissements, statuts et règlement général, plus tard projet associatif et charte, seront la synthèse des contributions des uns et des autres. Cette synthèse risquera de laisser tout le monde insatisfait, car personne n'est seul, ni suffisant. Et être adulte consiste précisément à accepter les compromis qu'impose la vie à plusieurs. Une synthèse qui ne ferait aucune place à l'une ou l'autre des parties prenantes serait vouée à l'échec. Mais des modalités imposées aux uns par les autres seraient non efficientes. La concertation a eu lieu. Elle n'est pas terminée, car ceux qui demain viendront bénévolement apporter leur concours et engager leur responsabilité ont le droit aussi de participer à l'élaboration des règles selon lesquelles ils conduiront leur action. Pour moi l'inquiétude, pour compréhensible qu'elle soit, n'est pas justifiée. Tout est possible si demain toutes les parties acceptent de travailler ensemble, chacun acceptant l'autre et sa fonction, en évitant les confusions. Le passé peut faire apparaître cela comme impossible. Mais comme l'écrivait **Marc TWAIN**, « *ils ne savaient pas que c'était impossible; donc ils le réalisèrent* ».

M. BUSEYNE
Administrateur Provisoire

SOLIDARITE INDE DU SUD POUR LES JEUNES DE L'I.M.E. SAINT JEAN D'ALBI



En janvier 2005, les jeunes de l'I.M.E., émus par la catastrophe du tsunami, se sont mobilisés pour réaliser en ateliers préprofessionnels des objets et des gâteaux qu'ils ont vendu.



Ils ont choisi de joindre à la somme recueillie la moitié de la recette du loto et ainsi d'envoyer 400 euros au Père KIRIAKOSE, directeur de l'orphelinat **DON GUANELLA Boys à CUDDALORE** dans le Tamil Nadu en Inde du Sud.

Après le tsunami, la ville a recueilli de très nombreux orphelins. Ils sont sous protection du gouvernement, mais l'argent manque. Douze d'entre eux ont été confiés à l'orphelinat, et le Père KIRIAKOSE doit se débrouiller pour assurer leur entretien : 20 euros par mois par enfant.

Le 5 avril, Madame Andrée PUIG est venue rencontrer les élus de « Parlons'en » (conseil de la vie sociale de l'I.M.E.) et donner des nouvelles de l'orphelinat.



Après avoir dit bonjour comme en Inde, mains jointes et inclination de la tête, elle nous a relaté son séjour d'un mois à l'orphelinat.

Arrivée à Cuddalore 10 jours après le tsunami, elle s'efforce de reconforter les habitants traumatisés. « Deux heures après le retrait de l'océan sur une très grande distance, tandis que les familles de promenaient sur la plage, une vague d'eau et de sable de plus de dix mètres de haut a déferlé à 70 kms/h pénétrant sur plusieurs kilomètres à l'intérieur des terres. Les villages de pêcheurs ont été broyés, plus de 2000 personnes sont mortes étouffées par le sable. L'eau salée s'est infiltrée dans le sol et du coup, rien ne pousse dans les jardins ».

L'émotion est encore forte dans le récit de

Madame PUIG, les photos qu'elle a ramenées, ainsi que les impressions réalisées grâce à internet ont soutenu l'intérêt des enfants.

Ils avaient préparé les questions à lui poser : comment les enfants indiens sont-ils habillés ? Que mangent-ils ? Y a-t-il des gâteaux ? Comment se déplace-t-on en Inde ? Madame PUIG répond de manière très détaillée et très vivante.

Comment les enfants participent-ils à la vie de l'orphelinat ?

A l'orphelinat, les enfants sont nourris, logés, scolarisés. Ils apprennent le jardinage, à s'occuper des animaux (des poules, des vaches...). Les vaches sont sacrées en Inde, elles portent bonheur ! On les laisse se promener ; elles servent de « poubelles » car elles mangent les déchets. La bouse de vache séchée sert pour allumer le feu. Grâce aux vaches, ils ont du lait à boire. Une fois la vache morte de vieillesse, ils se servent de sa peau pour fabriquer des objets.

Où les enfants dorment-ils ?

Ils dorment sur du ciment froid car il fait chaud. Ils peuvent avoir une natte pour se coucher dessus mais tous n'en ont pas. Ils se lavent dehors, ils ont un seau en plastique rempli d'eau.

A quoi jouent-ils ? Ont-ils des ballons ? Ont-ils la TV, une game boy, la playstation ?

Les enfants aiment beaucoup jouer au foot et au baseball. Ils jouent au ballon avec une feuille de papier qu'ils ont froissée en boule. Les enfants de l'orphelinat ont une TV dans le village.

Les enfants vont-ils à l'école toute la journée ?

Ils se lèvent à 5h du matin. Ils étudient dans le silence. Après, ils vont déjeuner à 7h avec du lait et du riz, parfois un œuf dur ou une pomme de terre.



Ils partent jardiner. A 8h, ils vont à l'école à pieds. A 12h, retour pour le repas de midi avec un bol de riz, parfois un peu de légumes.

Quel matériel scolaire ont-ils ?

L'école est obligatoire en Inde de 6 à 14 ans. En classe, ils sont assis par terre. Ils peuvent avoir une ardoise et une craie ou une feuille qu'ils posent sur un support en bois et un crayon.



Quelle langue apprennent-ils ?

Ils parlent tamoul, apprennent l'hindi et l'anglais à l'école. Il faut savoir qu'il existe plus de 450 langues différentes là-bas. Les enfants parlent facilement 4 langues.

Quels métiers apprennent-ils ?

Beaucoup apprennent à devenir agriculteurs ; sinon, les riches peuvent aller à l'école plus longtemps et apprendre d'autres métiers, docteur par exemple.

Quelle religion pratiquent-ils ?

L'hindouisme. Ils croient à plusieurs dieux. On peut voir en Inde des temples immenses.

Est-ce que les enfants reçoivent du courrier à l'orphelinat ?

Oui, ils peuvent recevoir du courrier, mais ils ne peuvent pas répondre car les timbres et les enveloppes sont trop chers !

Madame PUIG a parlé de RADJA, gravement blessé au visage qui est hébété depuis la catastrophe, SUKUMAN et les autres

orphelins du tsunami qui grandissent à Don Guanella Boys.

Elle a trouvé des français qui ont bien voulu aider ces enfants, elle espère dans les parrainages.



Remarque d'Angeline : « grâce à cette rencontre, nous avons appris beaucoup de choses sur l'Inde ! ».

Propos recueillis lors de la rencontre avec « PARLONS'EN »

NOMINATION DE NOUVEAUX DIRECTEURS

L'AGOP connaît elle aussi la vague de départs à la retraite d'éducateurs et de directeurs qui va massivement affecter tout le secteur et ainsi une dizaine d'établissements en un an auront changé de responsable.

Ces nominations concernent pour une bonne part d'anciens chefs de service de l'AGOP qui après une expérience ailleurs ont souhaité revenir à un autre titre.

En septembre 2005, **Joseph PINDADO** au Foyer Pargaminières

Printemps 2006, **Nestor LLATSER** à la MECS de Flourens et **Martial CHENUT** à l'Accueil Commingeois

Septembre 2006, **Christian ROUGÉ** à l'I.M.E. d'Albi

Outre ces revenants, quelques recrutements allogènes :

En novembre 2005, **Marc LACOME** au F.J.T. de Saint Gaudens

Mai 2006 : **Myriam BONNEFOI** à l'I.M.E. de Plaisance du Touch, **Monique WACHTER** (à confirmer) à l'APF et service Tutelles.

Sans parler du nouveau directeur général, **Dominique BLOCH-LEMOINE**.

Septembre 2006 : postes à pourvoir au Naridel de Lavar, à l'ITEP de Toulouse, à la MECS de Saint Papoul et... au CEF de Narbonne, même si ce dernier groupe est concerné en partie par des mutations internes à l'association.

11 nouvelles configurations. Le tiers en un an.

M. BUSEYNE
Administrateur Provisoire

La loi « Droits des malades et fin de vie » a été promulguée le 22 avril 2005. Elle maintient l'interdiction de l'euthanasie, organise un droit au « laisser mourir » et promeut les soins

Nous présentons un résumé du contenu de cette loi qui nous concerne tous, ainsi que les réflexions des personnels des maisons de retraite à ce propos.

Renforcement des droits des malades

La loi réaffirme tout d'abord qu'en toutes circonstances le médecin doit s'efforcer de soulager les souffrances de son malade, l'assister moralement et éviter toute obstination déraisonnable dans les investigations et la thérapeutique.

Afin de préciser « l'obstination déraisonnable », la loi énumère les critères : il s'agit d'actes inutiles, disproportionnés ou n'ayant d'autre effet que le seul maintien artificiel de la vie.

Les droits du malade sont ensuite déclinés :

- Aucun acte médical ni aucun traitement ne peuvent être pratiqués sans le consentement libre et éclairé de la personne, et ce consentement peut être retiré à tout moment ;
- Toute intervention ou investigation sur une personne inconsciente est subordonnée à la consultation d'un tiers susceptible d'éclairer l'équipe médicale sur la volonté du malade;
- Des dispositions spécifiques sont prévues pour les mineurs et les majeurs sous tutelle afin de sauvegarder de façon adaptée à leur situation, leur droit de participer aux décisions les concernant.

Procédures

Toute **personne consciente** a le droit de refuser tout traitement après avoir été informée par le médecin des conséquences de son choix, et elle doit réitérer sa décision après un délai raisonnable.

La décision du malade doit être inscrite dans son dossier médical.

Le médecin devra sauvegarder la dignité de son patient amené en fin de vie par l'arrêt souhaité des traitements, et dispenser les soins palliatifs

appropriés pour soulager la souffrance que celui-ci pourrait ressentir.

Conditions dans lesquelles on peut envisager de limiter ou suspendre un traitement d'une **personne inconsciente** : que la procédure soit collégiale; que l'on ait consulté la personne de confiance⁽¹⁾, ou la famille, ou un proche; le cas échéant, les directives anticipées du patient⁽²⁾ ; inscrire la décision de limiter ou arrêter le traitement dans le dossier médical.

Des droits spécifiques sont reconnus aux malades en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause.

La loi encadre ainsi les conditions d'utilisation des médicaments qui peuvent avoir pour effet secondaire de précipiter la mort (parmi eux : la morphine et ses dérivés); sont précisées : obligation d'information du malade -sauf s'il a fait savoir qu'il ne souhaitait pas connaître le degré de gravité de son état-, transparence de la procédure et mention au dossier médical.

Développement des soins palliatifs

La loi cherche à favoriser la diffusion d'une culture palliative. Les établissements de santé doivent identifier les services au sein desquels sont dispensés les soins palliatifs, le projet médical précise les soins et prévoit les formations.

En EHPAD, le projet d'établissement comporte le volet soins palliatifs, avec déclinaison pratique des mesures prévues pour le développement de cette démarche.

La convention tripartite aura obligation de recenser les services potentiellement concernés, de programmer la formation de référents et de pré-identifier un certain nombre de lits assimilables à des lits de soins palliatifs.

Claire ANSELME

(1) La personne de confiance est celle que la personne majeure désigne à tout moment de son vivant pour témoigner de ses sentiments ou de ce qu'elle souhaiterait faire lorsqu'elle ne pourra plus exprimer elle-même sa volonté dans un cadre médical. C'est à elle qu'il appartiendra de donner son avis, lequel prévaudra sur tout autre avis non médical, dans les décisions d'investigation, d'intervention ou de traitement prises par le médecin.

En cas d'urgence ou d'impossibilité pour la personne de confiance de faire connaître son avis, le médecin pourra s'appuyer sur l'avis d'un autre proche du malade.

Les consignes figurant dans les directives anticipées auront toujours une force supérieure à l'avis de la personne de confiance.

(2) Les directives anticipées

Les personnes majeures peuvent faire connaître dans un document écrit leurs souhaits concernant la conduite thérapeutique à tenir lorsqu'elles seront en fin de vie, de l'hypothèse où elles seraient alors incapables d'exprimer leur volonté.

Ces directives sont révocables à tout moment et ne seront prises en compte par le corps médical que si elles datent de moins de trois ans.

Les directives anticipées ne lient en aucun cas le médecin, il en « tient compte ». Il s'agit donc d'un élément d'appréciation, mis en balance avec d'autres considérations, notamment son jugement sur les chances de succès des traitements susceptibles d'être mis en œuvre.

Elles constitueront une source utile de renseignements de nature à orienter les choix thérapeutiques des médecins ou à leur servir de justification pour entreprendre ou abandonner des traitements face à un entourage familial divisé ou hostile.

Les EHPAD Saint Joseph de Castelnau Magnoac et d'Ossun assurent les accompagnements de fin de vie jusqu'au décès depuis plusieurs années.

Les personnels sont formés et expérimentés, de même que les médecins coordonnateurs, le docteur BROUSSE et le docteur BOURGEOIS. Nous leur avons donné la parole.

L'obligation de soins, au sens de soulager et assister le malade

« C'est très bien de rappeler clairement que l'euthanasie reste interdite. En maison de retraite, puisque les personnes entrent de plus en plus tard, lorsqu'elles sont dépendantes et parfois même lorsque la fin est proche, notre projet d'établissement c'est justement de mettre en place un confort de vie qui va les accompagner.

On a des valeurs identifiées : pas de contention, pas de souffrance physique, pas d'escarre, pas d'alimentation artificielle, travailler en équipe, échanger beaucoup pour être au plus près de l'évolution de la personne, savoir ce qu'elle souhaite pour elle-même.

Le médecin ne peut prendre de décision s'il reste seul.

Respecter la dignité de la personne

Pour un dément, c'est quoi la dignité ? On se réfère à nos valeurs d'établissement : assurer son confort. Or, c'est très difficile de mesurer la douleur avec un dément. Alors quel moyen utiliser ? On essaie un traitement et c'est l'observation qui va nous guider : la rigidité, la pâleur, la tension lorsqu'on le bouge. Nous renseignons le médecin, maintenant on peut discuter avec eux, ils nous écoutent.

En fait, chaque histoire est particulière.

Tenir compte de la volonté de la personne

Déjà, attention aux décisions prises trop rapidement par quelqu'un qui serait « responsable ». Prendre le temps de discuter en équipe et se poser la question « qu'est-ce qu'on fait et pourquoi on le fait ». On croit toujours qu'il faut faire, alors qu'il faut accompagner.

On essaie de connaître la personne du mieux possible tant qu'elle s'exprime, on tend des perches, elle les saisit ou non.

Il arrive qu'une personne sonne en pleine nuit pour dire ses dernières volontés.

Un bon exemple, fréquent, c'est une personne qui cesse de s'alimenter. Est-ce qu'elle a mal ? Pourquoi elle ne déglutit plus ? Ou bien elle tourne la tête et serre les lèvres, pourquoi ? Que souhaite-t-elle ? Le soir au coucher elle dit « c'est fini ». Le lendemain on propose une crème très sucrée, elle finit le pot. On se dit « Ah ! Elle veut vivre à nouveau. C'est très difficile de se repérer, elle a le droit de changer d'avis ». C'est passionnant mais lourd et angoissant.

Notre dossier d'admission comporte une question sur la personne de confiance, mais une personne qui

a plusieurs enfants ne désigne l'un d'eux que très rarement. On vient de vivre un accompagnement de fin de vie avec deux filles d'avis opposés qui se succédaient dans la chambre de leur mère. C'était la folie, la lever, la coucher, aucune cohérence. En fait l'accompagnement de la famille doit parfois se faire en parallèle, il faut prendre en charge leur souffrance morale.

Le décès

C'est difficile, ça fait peur, chaque décès est une histoire à part entière, on ne s'y habitue pas.

Lorsque la personne a indiqué ses dernières volontés, nous respectons exactement ce qu'elle a souhaité, cela nous aide à accepter. Le plus souvent elle choisit ses vêtements « pour le grand voyage », des photos, un chapelet, parfois des souvenirs très précis, dernièrement une dame a voulu emporter un coquillage offert par un neveu.

Parfois cette dernière étape dure trop longtemps, on aimerait que l'accompagnement rapproché que nous mettons en place se passe plus vite. C'est souvent le signe qu'il y a un problème affectif, la personne attend de revoir un enfant, ou bien de faire la paix sur un point de sa vie. On pose la question « avez-vous un souhait ? ».

Pour certains il suffit de tenir la main.

Quand ils sont apaisés, ils meurent aussitôt.

Les familles ont besoin de parler, parfois elles sont dans le déni, ou le reproche, il faut créer un apaisement.

Ce moment de fin de vie est très difficile pour les familles qui gardent la personne âgée à domicile, elles font appel à l'établissement, on a une liste d'attente.

Soins palliatifs : plutôt des « attitudes palliatives »

« On cherche à améliorer le confort, car les soins palliatifs commencent insensiblement et se poursuivent jusqu'au stade extrême ».

Lorsque nous nous adressons à une personne adorable, avec une famille adorable, il n'y a pas de problème technique.

Hélas les humains ont des angoisses, il y a des désaccords dans les familles, parfois c'est long. Prendre le temps et décider en fonction de ce qui se présente, préférer accompagner plutôt que faire.

Cela requiert beaucoup de sagesse ».

Propos recueillis les 24 janvier, 7 et 9 février 2006 (Cl.A)

*Rendez-vous—théâtre à la Résidence Sainte Monique
Rencontre avec les enfants du CLAE (Centre de Loisirs Associé à l'Ecole)
« Patte d'Oie »*

La Résidence Sainte Monique est située rue du Tchad, face à l'école primaire de la Patte d'Oie. Toutes les trois semaines, personnes âgées ou enfants traversent la rue pour se rendre visite.



Il s'agit d'un projet de rencontres pensé par Natacha, animatrice à la Résidence Sainte Monique, et Karine, animatrice du CLAE. Elles ont élaboré un programme de douze rencontres échelonnées de novembre 2005 à juin 2006. Thèmes : « jeux d'aujourd'hui, jeux d'autrefois », « contes de Noël et bougeoirs », « Galette des rois et fabrication de supports photos »...

26 janvier 2006, 6ème rencontre : « Contes et spectacle ». Trois contes ont été choisis,

une résidente de Sainte Monique, Sœur Laure, lira le texte au micro, les enfants vont mimer l'histoire et les résidents qui le souhaitent pourront se joindre à eux.



C'est ainsi qu'à 16H30 les tables du salon du troisième étage disparaissent tandis que les fauteuils sont disposés autour d'un cercle central. Les personnes âgées

arrivent, s'asseyent, une ambiance d'avant spectacle s'installe tandis que Sœur Laure règle son micro.

La scène ainsi créée, la magie du théâtre peut opérer.

Les enfants entrent, Margot, Eloïse, Bilel et les autres sont familiers des locaux et très à l'aise, saluent Michelle,... La salle s'anime, tout le monde sourit, c'est clair, on se retrouve avec plaisir. Plus tard, à l'entracte, je noterai que des relations se sont nouées, enfants et adultes connaissent leurs prénoms.



Natacha présente le programme, la troupe se concentre autour de Karine. Très pro, Sœur Laure installe l'action : « *Lisette et grand-père racontent : la grotte mystérieuse. Il était une fois, dans la grande forêt...* ».

Les acteurs entrent en scène, les lutins sautillent gaiement, tandis que Maria et Sœur Michèle les rejoignent gagnées par

leur spontanéité. Quand tout à coup les lutins se mettent à jeter des sorts.

Il est question de grotte qui abrite un bûcheron changé en hibou dont les yeux jaunes attirent des mouches pour les gober, là on apprend que ces mouches sont des lutins qui, en mal d'existence, ont pris des risques et les voilà pris au piège, le scénario s'emballe, le destin des mouches est tragique et c'est un gros chahut dans la grotte mystérieuse.

Ils sautent ! ils rampent ! ils volent ! ils avalent tout ce qui passe à portée !

Rires et applaudissements dans la salle.

Je vais vous l'avouer, on a failli perdre pieds dans la grotte mystérieuse. On ne plaisante plus avec les acteurs d'aujourd'hui, ça peut virer au reality show en un rien de temps.

C'est la voix du micro qui a rétabli l'ordre, une belle voix aux accents de la Champagne qui, imperturbable, continuait à lire et ordonna aux yeux jaunes de s'éteindre et aux mouches de redevenir lutins. Essoufflés mais assagis.

Ne me demandez pas comment tout s'est remis à marcher, je ne l'ai pas vraiment su. La dernière phrase fut : « L'homme non plus n'a pas le droit de modifier la nature ».

Applaudissements.

Deux contes plus tard, l'heure est venue de se quitter. Natacha remercie résidents et enfants et dit au revoir. L'un d'eux demande le micro et répond « Au revoir Mesdames et Messieurs » alors un second s'approche « Au revoir, à la prochaine fois », ainsi à tour de rôle, chacun formule un message original, bien énoncé, jusqu'au vibrant « Bon appétit » qui clôturât la séance.

L'horaire des repas est sacré en maison de retraite, les spectateurs se dirigeaient vers l'ascenseur.

J'ai interrogé Karine : ils sont bons, le casting a dû être impitoyable ! Pas du tout me répondit-elle, ce sont des amateurs, ils adorent venir, tout est là.

La morale du conte ? Le respect des autres et l'écologie.

Extrait de l'évaluation faite par les résidents : « On s'est bien amusés, autant ceux qui jouaient que ceux qui étaient spectateurs. On a hâte de se revoir. »

Claire ANSELME

Syndicat FO

2006 année de tous les dangers ?

C'était le titre d'une parution de notre confédération écrite fin 2003 au lendemain de l'ANI (Accord National Interprofessionnel) qui a créé notamment le DIF (Droit Individuel à la Formation) et le CP (Contrat de Professionnalisation).

En effet, cette année nous allons assister à une inversion de la pyramide des âges : dans la population active les 50-60 ans vont devenir plus nombreux que les 20-30 ans.

L'AGOP n'échappe pas à cette règle et comme le rappelle d'ailleurs le rapport Syndex, nous allons connaître des départs massifs à la retraite dans les 5 à 10 prochaines années (40 % des effectifs dans certains établissements). Certains pourraient voir là le moyen de dégager des marges nouvelles. Nous, nous pensons qu'il faudrait plutôt faire des prospectives et réfléchir aux remplacements des personnels qualifiés qui vont nous quitter. Nous devons nous montrer plus vigilants dans les discussions des plans de formation qui ne sont bien trop souvent que du pilotage à vue de la part de nos directeurs...

Les pistes annoncées par notre administrateur provisoire sur la formation peuvent paraître intéressantes mais là encore nous devons nous montrer vigilants...

Le mandat de Monsieur BUSEYNE, qui a fait le funambule avec pour balancier les syndicats, les directeurs, les tutelles et l'ancien conseil d'administration, a été prolongé jusqu'au 31 août 2006. Nous ne voyons pas comment il en aurait pu être autrement avec les problèmes rencontrés pour la mise en place de l'AGOP nouvelle version, un directeur général qui tarde à prendre ses fonctions et un nouveau conseil d'administration qui n'est pas encore en place.

Rappelons que les élections des représentants du personnel vont avoir lieu dans peu de temps sur tous les établissements de l'AGOP, et qu'il est important que les salariés montrent leur soutien aux futurs élus par une participation massive au scrutin.

Thierry VERNHES
Délégué Syndical Central FO

Syndicat Sud Santé Sociaux

Syndicat CFDT

Tournons nous vers l'avenir

Notre association loi 1901 à but non lucratif a une mission de service public fondée sur la solidarité. Mais que voulons-nous construire pour son avenir aujourd'hui ?

Pour la CFDT AGOP, il est primordial qu'elle soit actrice dynamique participatrice à la refonte d'un vrai projet associatif au regard de son objet social dans le respect de la laïcité, dans le respect de la dignité et de l'intégrité des personnes en accueillant toute personne en difficulté, inadaptée, handicapée, en danger, enfant ou adulte, personne âgée.

Pour la CFDT AGOP, il est primordial qu'elle se donne les moyens de promouvoir une véritable politique sociale - dialogue, confiance - en son sein, en respect du code du travail, des conventions collectives, en respect des représentants du personnel (DP, CE...), en développant les compétences professionnelles pour garantir la continuité dans la qualité de la prestation en direction des publics pris en charge (formation, transversalité des actions, reconnaissance des nouveaux métiers).

La CFDT AGOP tient à prendre toute sa place et ses responsabilités dans les instances décisionnelles de l'association (conseil d'administration, CCE,...), garantie d'une transparence morale, financière et politique ; garantie enfin d'un dialogue social passant du virtuel au réel.

Voilà pourquoi la CFDT milite !

La CFDT AGOP revendique de s'engager fermement dans la négociation de cette nouvelle association avec toutes les autres organisations syndicales et partenaires.

Françoise JULIAN
Déléguée Syndicale Centrale CFDT

Statuts et charte : enjeux de l'ouverture associative

Monsieur BUSEYNE a remis au CCE le 9 février 2006, son projet de nouveaux statuts pour l'AGOP et d'un nouveau règlement intérieur pour l'AGOP. Le CCE s'était prononcé à l'unanimité contre et pour cause aucune des propositions faites par les salariés n'avaient été retenues.

La place laissée aux salariés est dérisoire. On saupoudre un peu de représentants de salariés dans tel ou tel comité consultatif qui pourra éventuellement être entendu si le bureau ou le président en a envie. Par contre, les salariés restent écartés des instances décisionnelles principales : le bureau et le conseil d'administration. Qu'est-ce qui, dans une association de service public, pourrait être si secret que les salariés ne peuvent entendre ?

Le 9 mars, les délégations syndicales ont rencontré Monsieur BUSEYNE pour insister sur la nécessité d'ouvrir au maximum la nouvelle association.

Il semble que nous avons été entendus sur un certain nombre de points, notamment que ce projet faisait concentrer les pouvoirs entre les mains du seul président.

Par contre, la question de la représentation des salariés reste toujours en suspens... Une place est réservée à 5 syndiqués, mais ils seront non salariés de l'AGOP...

Peut-être cette proposition est-elle faite pour calmer les syndicats de l'AGOP ? Ce n'est pas pour autant une garantie absolue d'ouverture de l'association.

Pour SUD, la présence des représentants élus des salariés au sein du conseil d'administration, et au fait de la situation de l'AGOP, sera la seule garantie de la volonté d'ouverture des nouveaux administrateurs et peut-être une chance de ne pas retomber dans les dérives passées.

Espérons que la nouvelle mouture des statuts qui devrait être diffusée dans une quinzaine de jours tienne un peu plus compte des demandes des salariés et de leurs représentants du CCE.

Emmanuel LACROIX
Délégué Syndical Central
Sud Santé Sociaux

Syndicat CGT

L'AGOP est morte !

Mais sa culture ... ?

Enfin, après des années de lutte, d'obscurantisme et d'hégémonie sur fond de béton, de promoteurs divers et variés, de conflits d'intérêts et de relents congréganistes, à des années lumière de l'intérêt des usagers et des salariés, une étape cruciale vers la reconstruction vient d'être franchie avec la démission en bloc du conseil d'administration (ou ce qu'il en restait...). Après le licenciement pour faute grave du tout puissant Serge BOUQUIE, ex directeur général, c'est donc au tour du conseil d'administration d'être submergé et englouti par ses propres turpitudes et de jeter définitivement l'éponge...

Par une ironie du sort, seul Robert CABE, ex président déchu et limogé par le « putschiste » BOUQUIE et ses sbires en avril 2005, devrait réintégrer le conseil d'administration par la grande porte puisque ce dernier, avant de quitter définitivement le navire, a annulé sa décision de l'exclure de son poste et de l'association.

Une ère s'achève donc, ENFIN !

Mais si l'AGOP disparaît en façade avec ses têtes dirigeantes qui l'ont menée à sa perte, est-elle pour autant définitivement morte ?

Le renouveau et le changement de culture d'entreprise ne doivent-ils pas être opérants à tous les niveaux ? Rien n'est moins sûr...

Il n'y a qu'à, pour s'en convaincre, constater avec quelle désarmante constance, quel aveuglement, quelle consternante irresponsabilité se comportent et oeuvrent toujours certains directeurs d'établissements et autres cadres qui, au grand jour, font allégeance au nouveau pouvoir, mais qui, une fois entre leurs murs, face à leurs salariés, persistent à maintenir et entretenir la culture agopienne du passé, celle de l'arbitraire, du potentat local, du petit pouvoir à tout prix, du mépris du salarié et de ses droits, du déni de transparence et de démocratie.

Certaines directions des maisons de retraite de l'AGOP, de toute évidence, sont dans le peloton de tête, totalement imperméables au changement, arc boutées sur leur archaïsme et irréductiblement réfractaires à la nouvelle culture d'entreprise, prônée, attendue et espérée par une immense majorité de salariés dont avant tout ceux de ces établissements qui n'en peuvent plus !

Mais ces établissements ne sont pas les seuls ! Inutile ici de dresser une liste

noire et exhaustive. Les directions en cause sont bien connues et repérées aujourd'hui (30 % des établissements d'après l'administrateur provisoire...).

Dès lors, la question induite, inévitable, se pose : faut-il maintenir à leurs postes des cadres particulièrement compromis dans le « système » AGOP et incapables de toute véritable remise en cause ?

La balle à ce jour, est dans le camp de l'administrateur provisoire que nous avons bien évidemment saisi de cette question. Le renouvellement de fond est à ce prix !

Autre point d'inquiétude : la future direction de l'association (qui va changer de nom et de sigle) et nos futurs administrateurs.

Le renoncement de François SENTIS au poste de directeur général est un écueil de plus. Les quelques noms de futurs et possibles administrateurs lâchés par M. BUSEYNE, ne sont pas tous de nature à apaiser nos craintes (même si le « bâtiment » et ses représentants semblent exclus et que rentrent des professionnels du secteur).

Pour notre part, au-delà des personnes, seule compte et comptera la nouvelle politique menée, et c'est le système associatif tout entier qui doit être repensé et remis à plat pour que les déviances du passé ne soient plus possibles. Enfin, le mode de désignation des nouveaux directeurs d'établissements ne peut que nous interpellier : est-ce véritablement le cabinet conseil extérieur qui est chargé de recruter et de proposer ou les « réseaux d'influence » du passé sont-ils toujours à l'œuvre en sous main ... ?

Il est donc capital que l'association se dote de statuts à la hauteur de l'enjeu et de ses ambitions, où la transparence totale et la démocratie soient au cœur du dispositif, où les procédures de contrôle, à tous les niveaux, soient un rempart contre les dérives multiples que nous avons connues, où les projets, au service et rien qu'au service des usagers, reprennent la place qu'ils n'auraient jamais dû perdre, où les salariés retrouvent des conditions de travail dignes et de haut niveau garantissant une qualité de prise en charge et un apaisement social indispensables. Nous avons fait des propositions précises en ce sens à l'administrateur provisoire.

Alors, utopie ou idéologie pragmatique ? Ou un savant mélange des deux ?

Une telle association à laquelle aspire une majorité d'entre nous (ça, c'est le côté rassurant...) est -elle réellement envisageable ? Ou faudra-t-il nous

résoudre à jamais à travailler et à composer avec les démons du passé...?

La balle sera demain dans le camp de nos futurs administrateurs au conseil d'administration.

Mais elle est aussi dès aujourd'hui dans celui de l'administrateur provisoire et de nos administrations de contrôle à qui il revient de faire passer non seulement les réformes indispensables et attendues mais d'y faire pleinement adhérer nos futurs dirigeants ainsi que leurs représentants sur les établissements. Et ce n'est pas une mince affaire... On a tout lieu, à juste titre, d'avoir quelques inquiétudes...

Seulement, encore faut-il que la nouvelle organisation associative garantisse, de pas son contenu et sa philosophie, la transparence à tous les niveaux.

Et les 1500 salariés sont en droit d'exiger d'y être représentés et non d'y faire de la figuration !

La présence de représentants de salariés au sein du conseil d'administration est pour nous une exigence incontournable et non négociable.

D'ores et déjà, une majorité de Conseils Généraux de la région, Haute-Garonne, Tarn, Tarn et Garonne, nous ont donné leur accord de principe pour rentrer au conseil d'administration et on s'en félicite. Seules les DDASS s'y refusent de manière tout à fait incompréhensible...

Nous sommes enfin conscients que les réticences, les pressions diverses et variées et les « manœuvres » pour défendre ici ou là des intérêts partisans sont encore bien vivaces. La tâche est donc de taille et rien n'est encore joué même si une bonne partie du chemin a déjà été franchie, et quelle partie...!

Alors, esprit constructif et positif, oui, nous y sommes prêts, mais la vigilance s'impose toujours tant que nous n'aurons pas plus de garanties.

C'est pourquoi les salariés doivent peser sur les choix opérés.

C'est l'avenir de notre outil de travail pour de longues années qui va se jouer d'ici l'été !

L'action de l'administrateur provisoire est donc déterminante pour que s'ancre une nouvelle culture d'entreprise. Gageons que la prolongation de son mandat jusqu'au 31 août 2006 et l'arrivée de notre futur directeur général, quel qu'il soit, ne déçoivent pas l'attente des salariés et de leurs représentants.

François CASPARY

Délégué Syndical Central CGT

Syndicat CFE-CGC

Le + syndical

Le FFASS CFE-CGC : la fédération française de l'action sociale et de la santé rassemble les professionnels des différents secteurs ainsi que celui du médico-social.

Les 12 syndicats qui composent la fédération regroupent les adhérents selon leur profession, leur catégorie et leur secteur d'activité. Le FFASS CFE-CGC participe activement aux commissions paritaires de négociations des différentes conventions collectives du secteur à but non lucratif qui est le nôtre.

Au plan individuel, la fédération donne la possibilité d'une adhésion unique. Elle défend ses adhérents et leur assure une assistance juridique avec un double dispositif : d'abord des informations et des conseils puis la prise en charge des frais de procédure prud'homales.

Au niveau de l'association AGOP, la CFE-CGC continue son action et sa représentation au sein de toutes les instances légales : CCE, négociations annuelles, tables rondes avec les différents organismes de contrôle, assemblées générales et commissions de travail : sur la charte associative, sur les statuts et règlement intérieur, sur la prévoyance et très prochainement une réflexion sur une mutuelle d'entreprise va se mettre en place.

Zoom sur l'actualité de l'association

Le mandat de Monsieur BUSEYNE, notre administrateur provisoire, est arrivé à son terme fin février. En effet, même si le chantier de restructuration a bien démarré, il reste encore trop d'opacité quant au fonctionnement de l'association via la constitution du nouveau conseil d'administration. Par conséquent, la CFE-CGC est favorable au maintien du mandat de Monsieur BUSEYNE pour 6 mois supplémentaires. D'ailleurs, Monsieur le Préfet le lui a signifié début février.

En outre, vendredi 17 février tous les acteurs : DRASS, DDASS, Conseil Général 31, PJJ 31, administrateur provisoire et organisations syndicales, se sont rencontrés enfin. C'était une première dans l'histoire de l'association.

Nous constatons une fois de plus, une suite du feuilleton avec une fin prochaine nous l'espérons pour les quelques établissements et services où encore des problèmes de fonctionnement liés à l'application de la convention collective ou de l'accord d'entreprise demeurent.

Aujourd'hui, beaucoup de salariés semblent se questionner quant aux futures élections CE, DP qui devaient se tenir fin février. Or, dans les conditions

actuelles, un protocole doit être mise en place avant d'envisager l'organisation des prochaines élections, nous y réfléchissons. De fait, le mandat des élus est prorogé. Néanmoins, les délégués syndicaux et les salariés CFE-CGC des différents établissements doivent se mobiliser d'ores et déjà en invitant leur directeur à rédiger le protocole préélectoral.

Alors que nous pensions que le premier obstacle était sur le point d'être dépassé, nous sommes témoins d'une volte face de la part de Monsieur François SENTIS qui pour des raisons personnelles préfère laisser le poste vacant. Or, jeudi 23 mars, Monsieur BUSEYNE, lors de la dernière réunion de négociation annuelle nous a annoncé la nomination imminente de Monsieur Dominique BLOCH LEMOINE comme futur directeur général actuellement en poste à la Croix Rouge dans les Alpes Maritimes.

Evidemment tout laisse à penser que la première bataille est achevée. Mais il faudra beaucoup d'énergie encore pour terminer la reconstruction en cours.

Une nouvelle association va sûrement voir le jour. En cela la CFE-CGC continue à s'inscrire dans une démarche active avec un vrai travail de réflexion autour des valeurs fondatrices de cette dernière en respectant les notions d'éthique et de déontologie professionnelle.

En outre, notre syndicat vous invite à nous rejoindre si vous le souhaitez, soit en consultant le FFASS copie, ou la lettre confédérale, ou bien en téléphonant au 05.65.64.19.73 à Madame JOULIE, AGOP-ITEP de Massip, ou en cliquant : marjou@tele2.fr

Marilyne JOULIE

Délégué Syndicale Centrale CFE-CGC

Comité Central d'Entreprise

L'AGOP est morte...Construisons notre nouvelle association

« Il reste beaucoup d'interrogations concernant notre futur associatif : Qui sera aux commandes demain ? Qui dirigera le nouveau conseil d'administration ? »

C'est ainsi que ce terminait mon premier article sur le nouveau journal de l'AGOP. Trois mois plus tard même si les interrogations sont identiques quelques certitudes apparaissent.

Aujourd'hui, nous pouvons dire que l'AGOP

est morte, celle que nous avons combattue sans relâche pendant des années ; certes, ici ou là, il reste quelques réminiscences managériales de cette époque qu'il serait bon de voir disparaître, mais indéniablement une nouvelle ère s'est ouverte.

Le dialogue social, c'est-à-dire la rencontre et l'échange entre les représentants syndicaux, les élus et l'administrateur provisoire permet d'avancer à la construction d'une nouvelle association. L'invitation faite aux délégués syndicaux centraux de rencontrer les salariés d'une maison de retraite en est l'exemple vivant. L'ouverture des congés trimestriels supplémentaires à de nouvelles catégories, tout comme des interprétations conventionnelles favorables aux salariés démontrent une avancée sociale incontestable.

Pour autant notre avenir n'est pas encore écrit. L'administrateur provisoire reconduit jusqu'au 1^{er} septembre et après ?

C'est bien l'enjeu de ces trois prochains mois : construire une association capable d'impulser une nouvelle dynamique associative tant sur le plan technique que sur le plan social.

Le choix prochain de nouveaux administrateurs, du directeur général, ainsi que l'écriture des nouveaux statuts et de la charte associative sont donc des échéances primordiales pour notre avenir. Notre exigence reste toujours la même : à finance publique regard public. Nous continuerons donc à demander l'entrée au Conseil d'Administration des financeurs (Conseils Généraux et DDASS) et des représentants des salariés.

Les négociations continuent pour quelques semaines encore concernant les statuts, avant qu'un prochain et dernier Conseil d'Administration AGOP (programmé début mai) propose l'arrivée de nouveaux administrateurs avant la démission en bloc de la totalité des anciens administrateurs. Les nouvelles échéances électorales suivront puisque le renouvellement des instances DP et CE a été programmé au 15 septembre 2006. Un nouveau CCE (avec un nouveau secrétaire) sera donc élu pour prendre notre suite.

Vigilance et changements vont donc de pair pour quelques mois encore, quelques mois qui seront essentiels pour l'avenir de nos établissements.

Philippe FOURNIER

Secrétaire du CCE

Réponse au courrier des lecteurs

Un grand merci aux personnes qui nous ont écrit par mail pour nous encourager, nous féliciter ou nous parler.

Cinq d'entre vous ont répondu à la question concernant votre représentation du logo de l'AGOP, réponse unanime : changer.

« Maison de l'immobilier » ou « flèche de l'organisation pyramidale du pouvoir » ne sont plus d'actualité semble-t-il.

On ne résiste pas à l'envie de vous faire partager cette perle de Samantha, 7 ans, à son père : « - Je reconnais tes lettres, ce sont celles avec la tirelire.

- Quelle tirelire ?

- La cabane bleue avec la pièce d'or. »

L'espace du créateur n'attire personne : il disparaît.

Quelques infos sur la prévoyance

La commission prévoyance s'est à nouveau réunie vendredi 17 mars afin de faire le point sur les adhésions aux différents groupes de prévoyance.

Nous devons retenir que l'ensemble des déclarations sont à jour. Désormais :

Les maisons de retraite adhèrent au Groupe Mornay, le FJT adhère à la MACIF et l'ensembles des établissements et services relevant de la convention collective du 15 mars 1966 est rattaché au groupe CHORUM.

La commission envisage de contacter les représentants de ces trois organismes afin que ceux-ci fassent une présentation lors du prochain comité central d'entreprise. A cette occasion, il leur sera demandé de transmettre des plaquettes présentant leurs prestations afin de les communiquer au plus vite aux salariés de l'AGOP.

La prochaine mission de la commission, qui pourrait être composée de nouveaux membres, consisterait en l'étude d'une « mutuelle d'entreprise ».

Sylvie DHERS

Le personnel à l'AGOP...

Ont été embauchés en CDI en novembre 2005

Chantal BASTIE, Educatrice Spécialisée à la MECS le Céciré
Frantz LECATELIER, Agent d'Entretien à l'Accueil Commingeois

Christophe LAVAISSIERE, Agent de Service au Foyer les Rives de Garonne

Aïcha DEKKICHE, Agent de Service Hospitalier à la Résidence la Croix Bleue

Ont été embauchés en CDI en décembre 2005

Michel SINQUIN, Médecin Psychiatre au Complexe Saint Jean du Caussels

Marc LACOME, Directeur au F.J.T. le Vénasque

Halima BOURAS, Agent de Service à l'I.T.E.P. le Naridel

Bacari SOILIHY, Aide Soignant à la Résidence Sainte Thérèse

Marie MONTANEL, Infirmière à la Résidence Saint Joseph—Castelnau Magnoac

Ont été embauchés en CDI en janvier 2006

Julie SAVY, Puéricultrice à l'Accueil Commingeois

Amélie MAYNARD, Animatrice au Foyer les Rives de Garonne

Annick PLANTE, Agent de Service Hospitalier à la Résidence Saint Joseph—Ossun

Deborah MUTEL, Psychomotricienne à l'I.T.E.P. le Naridel

Jean-Jacques BERNATAS, Médecin coordonnateur à la Résidence Sainte Thérèse

Fabienne PONS, Aide Soignante à la Résidence Sainte Thérèse

Bruno SORBIERE, Veilleur de nuit à l'I.T.E.P. Saint François

Roderick DOUARCHE, psychologue superviseur à l'I.T.E.P. Saint François

Glisia GODARD, Infirmière à la Résidence Sainte Monique

Sont parties à la retraite

Andrée DUPONT, Educatrice Spécialisée à l'I.T.E.P. Sainte Marie

Monique MICHELS, Infirmière à la Résidence Saint Joseph—Castelnau Magnoac

Réunions...

vous avez dit réunions ?

Se réunir dans nos établissements et services, est une pratique courante, largement développée. **L'I.M.E. Joseph Forgues** à Tarbes n'échappe pas à cette règle !

Se réunir pour échanger autour d'une situation, pour faire le point sur un projet, pour parler de nos pratiques, du fonctionnement, pour rencontrer les bénéficiaires, leurs familles...

Chez nous comme ailleurs, les motifs pour se retrouver sont nombreux et se traduisent dans un dispositif institutionnel de réunions.

Pléthoriques ces réunions de travail ! Et pourtant !

Vous savez, le fameux manque qui nous pousse à chercher, à proposer, qui nous sort des routines... nous a « travaillés » et amenés à mettre en place une réunion d'un type nouveau (pour nous) : **la réunion dite « à thème »**.

Nous saisissons cette tribune pour en partager avec vous l'expérience et peut-être la croiser avec d'autres, de même nature, sur la planète AGOP !

La « réunion à thème », comme son intitulé le laisse présager, est un lieu d'échange sur un sujet, une préoccupation de l'équipe au-delà des préoccupations premières d'un secteur particulier.

La thématique est proposée et retenue par les professionnels, à partir d'un bref questionnaire adressé à tous.

Elle est abordée sur un cycle de trois réunions échelonnées sur un trimestre.

Un petit groupe de professionnels volontaire pour s'y investir pilote ce dispositif, la direction participant au même titre que les autres.

Les réunions sont libres d'accès, comptées en temps de travail pour les participants.

L'un des intérêts que nous voyons dans cette formule est qu'elle donne un sens à l'un des mots d'ordre actuels du management associatif, l'entreprise citoyenne, souvent sans existence réelle.

Elle permet à tous d'être acteurs d'une réflexion collective, et développe des logiques

transversales au service des bénéficiaires, jeunes accueillis, mais aussi professionnels, renforçant ainsi la cohérence et la complémentarité de notre dynamique institutionnelle.

Ce faisant elle contribue à nourrir nos pratiques et permet leur renouvellement.

Jusqu'à présent, deux cycles de réflexion ont eu lieu abordant :

- **La question de l'école dans l'I.M.E.** dans une approche interdisciplinaire qui dépasse la spécificité d'un enseignement adapté à la charge d'une seule équipe pédagogique.

- **La transversalité**, une mise en synergie d'approches et de pratiques de professionnels de secteurs différents; quelle réalité dans notre fonctionnement ? Quels regards croisés, quels outils possibles, quelles actions—interactions dans nos approches, quelle évaluation possible ?

La liberté d'action pour mettre en place ces groupes, la parole libre qui circule dans ces échanges, dans un souci d'écoute compréhension de la parole de l'autre, sont une grande chance pour notre équipe, d'autant plus précieuse à l'heure où la rationalité desséchante envahit les plateaux techniques !

Alors, à quand des « réunions à thème » entre les établissements de l'AGOP pour participer au renouveau de notre association ? Qu'on se le dise !

Philippe MERIAUX
Psychomotricien



« Agent de restauration »

Une formation diplômante dispensée à l'I.M.E. d'Auvillar



Depuis de longues années déjà, l'I.M.E. a mis en place une formation d'Agent de restauration, officiellement classée niveau V et inscrite au code ROME n° 13211.

Cette formation est très intéressante parce qu'elle débouche sur des catégories d'emplois différenciées et donne la possibilité d'intégrer des jeunes de niveaux différents, chacun menant son itinéraire selon ses motivations et ses capacités.

L'agrément AFPA est le garant d'une exigence de rigueur et de qualité.



Le centre de formation d'Auvillar respecte le cahier des charges : le personnel d'encadrement technique est formé par l'AFPA, des évaluations fréquentes et des audits sont effectués

régulièrement sur le site et ne laissent que peu de place à l'à peu près.

Déroulement de la formation

Une phase d'enseignement d'une durée de deux ans au cours de laquelle les jeunes acquièrent progressivement l'ensemble du programme, mettent en pratique au restaurant d'application et font des stages à l'extérieur.



Une session « formation AFPA » de 875 heures d'enseignement à l'I.M.E. dont onze semaines de stage en entreprise (contrat d'apprentissage) qui dure environ six mois et se termine par la présentation au titre

« agent de restauration ».

La session s'adresse aux jeunes majeurs de 18-19 ans.

Chaque année nous inscrivons un à trois élèves. Le taux de réussite avoisine les 100 % (deux échecs en 25 ans de pratique).

Contenu du programme :

Préparation en assemblage de hors d'œuvres et de desserts ;
Réalisation de grillades minute garnies,

remise en température de plats cuisinés à l'avance (respect du processus) ;

Accueil des clients, approvisionnement et distribution des plats en restauration de type self service ;

Préparer et assurer un service simple (service des mets et des boissons) ;

Réalisation de la plonge manuelle de la batterie de cuisine et de la plonge en machine.

« L'examen » se déroule sur deux ou trois jours et comporte trois épreuves :

– Cuisine : préparation d'entrées et de desserts en assemblage ; cuisson de viandes garnies, et remise en température de plats cuisinés à l'avance (PCA).

– Service brasserie : mise en place et service client

– Entretien oral face au jury qui pose des questions sur la motivation professionnelle, sur des observations relevées dans le dossier de stage établi par l'employeur, sur des difficultés éventuellement relevées dans le dossier des acquisitions.

L'insertion dans le monde du travail

La plupart des jeunes ayant suivi cette formation, diplômés ou qualifiés, travaillent dans le milieu de la restauration, souvent ils sont embauchés sur le lieu de leur stage.

L'emploi s'exerce aussi bien en restauration commerciale que sociale : cafétéria, restaurant d'entreprise ou scolaire, restaurant à thèmes, petite restauration traditionnelle, brasserie, résidence pour personnes âgées, résidence hôtelière, restauration rapide ou mobile (bateaux, trains).

Trois C.D.I. ont été signés au cours des deux dernières années.

Un plus offert par l'établissement : un éducateur aide activement les jeunes en recherche d'emploi, en partenariat avec les services de l'ADIAD de Montauban.

Guy LHUILLIER

Educateur Technique Spécialisé
Responsable de la formation

REFLEXION : LA BIENTRAITANCE

A la faveur de la mise en place des démarches qualité dans nos établissements, la notion de « bienveillance » apparaît et s'utilise dans le domaine médico-social.

J'ai proposé une réflexion sur ce thème au directeur du C.E.P. Saint Jean du Caussels à Albi. Lui-même, ainsi qu'un certain nombre de professionnels du C.E.P. s'expriment.

« A ma connaissance, il n'existe pas de définition claire de la « bienveillance ». Ce concept est souvent abordé en miroir de celui de maltraitance, ce qui à mes yeux est réducteur, car la bienveillance n'est pas simplement ou seulement le contraire de la maltraitance.

Il me semble que la bienveillance interpelle une posture éthique du professionnel qui doit affirmer et garantir des valeurs « d'humanité » vis-à-vis de l'usager. Autrement dit, une éthique dégagée d'une conception malthusienne de dénonciation du mal et acceptant de s'ouvrir à des prises de position en faveur sinon d'un bien, du moins d'un mieux, toujours possible pour la personne humaine du fait même de son humanité.

Concernant plus particulièrement notre secteur médico-social, tu connais mon profond attachement à TOSQUELLES et aux valeurs de la psychiatrie institutionnelle, qui porte une attention toute particulière à l'organisation du travail, laquelle détermine la capacité à éduquer, apprendre, soigner.

Souvent, les valeurs sont partagées, affirmées par les professionnels, mais c'est l'organisation mise en place qui est défaillante et qui génère de la maltraitance. Trop de rigidité dans le fonctionnement ou les horaires, manque de respect par rapport à l'histoire de l'enfant, manque de respect par rapport à sa différence (sachant que l'éducation constitue fondamentalement une expérience de la différence), manque de respect par rapport à sa position singulière de sujet, autre préoccupation majeure de la psychiatrie institutionnelle.

Je pense donc qu'un questionnement autour de ces valeurs reste pertinent pour interroger et... garantir ce concept émergent de bienveillance ».

Norbert DEJEAN

Directeur du C.E.P. St Jean du Caussels

« C'est d'abord et surtout le respect que l'on donne et celui que l'on reçoit en retour. C'est la base même de l'éducation que je donne à mon petit garçon.. Tout le reste se greffe, la politesse, la place de chacun, le dialogue. »

Pascale GIACOMELLI
Secrétaire - accueil

« Donner l'exemple, ne pas demander aux autres ce qu'on ne fait pas. Les valeurs que j'ai apprises de la vie, je les transmets : le travail bien fait, la responsabilité, le respect du collectif. Je pourrais être le père de ces adolescents, je crois que mon âge aide à ce qu'ils me respectent ».

M. CADAS

Educateur Spécialisé

« Savoir reconnaître quand un jeune fait quelque chose de bien et le lui dire ; la notion de justice c'est très fort dans les deux sens, sanction également lorsque c'est mérité. Et surtout ne pas s'éterniser ensuite, on oublie et on donne sa chance. Que les règles du jeu soient claires, les limites bien marquées et stables ».

M. CUEREL

Educateur Spécialisé

« Ecouter, porter son regard sur l'autre sans juger, essayer de ne pas juger. L'aider à s'insérer dans une société difficile pour lui, c'est un défi éducatif, qu'il puisse s'épanouir ».

Melle DANGLOT

Educatrice Spécialisée

« Axer son travail dans l'intérêt du jeune en tenant compte de son histoire personnelle, et rester en cohérence avec le travail qu'effectue l'équipe pluridisciplinaire. Partir de là où il en est, c'est une forme de respect.

Faire le lien avec ceux qui connaissent les jeunes sous un autre aspect, aller vers eux ».

Mme ROBERT

Psychologue

« Réapprendre les règles de vie, la politesse notamment, ça simplifierait les relations. Aujourd'hui lorsque je laisse passer une personne âgée en lui tenant la porte, elle a peur que je lui vole son sac ! Les jeunes qui viennent ici, qu'ils s'arment et se protègent ».

M. AZALBERT

Educateur Technique

Propos recueillis le 27 mars 2006

A la résidence Sainte Thérèse de Laguiole les personnes âgées gardent le contact avec les jeunes enfants

Située dans un parc à la sortie de la ville, la résidence accueille en rez-de-jardin une halte garderie et un relais d'assistantes maternelles.



Tout au long de l'année, ceci occasionne des allées-venues de

parents avec leurs enfants et l'animation qui en découle : rires, course dans les allées, jeux de ballon.

Les personnes âgées ont la possibilité de se rendre dans les locaux de l'accueil des enfants quand elles le souhaitent, elles peuvent participer aux activités proposées si elles en ont envie : peinture, chant,

réalisation d'objets qui seront mis en vente pour le Téléthon. Mais ceci n'a rien de systématique, nous préférons favoriser les rencontres informelles.



Echanges spontanés, relations qui se nouent en toute simplicité, passer un petit moment avec les enfants, voilà quelques heures qui gardent toute leur richesse.

BRAVO !!!

Christophe QUESSARY
David NHAK

Deux jeunes du Complexe Ecole Professionnelle Saint Jean du Causse ont participé au concours du **Meilleur Apprenti de France** dans la spécialité **sérigraphie industrielle**.



L'épreuve consistait à effectuer une reproduction en six couleurs d'un collage de Matisse :

- découpe manuelle des typons
- organisation du travail
- préparation des couleurs
- tirage sur machine semi-automatique

Le 24 mars 2006, le jury a attribué :

Médaille d'or départementale et médaille d'or régionale à Christophe QUESSARY

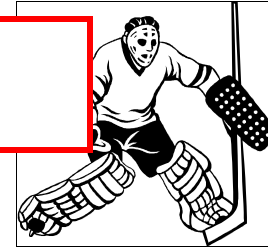
Médaille d'or départementale et médaille d'argent régionale à David NHAK

Les cérémonies de remise de médailles auront lieu en juin au Conseil Général du Tarn et au Conseil Régional de Midi-Pyrénées. Le médaillé d'or régional concourra au niveau national lors d'une réception au Sénat le 29 septembre 2006.

Toutes nos félicitations aux lauréats ainsi qu'aux formateurs de l'atelier sérigraphie, M. Sébastien FOURNIE et M. Philippe MEYNARD, sans oublier M. Pierre PEYRE tout récemment parti pour une retraite fort méritée.



10 jeunes de l'I.T.E.P. de Massip aux Jeux Olympiques de Turin



Après une victoire au marathon des démarches administratives et financières préalables, **10 jeunes et 2 professeurs de gymnastique ont passé une semaine à Turin.**

Au programme, les phases finales du bobsleigh à deux, ski acrobatique, hockey sur glace, surf parallèle féminin. La visite de Turin, une après-midi de luge et une après-midi de ski alpin encadrée par des moniteurs diplômés, ont complété ce périple.

Le séjour a été rythmé par les transports en bus de Ristolas, lieu d'hébergement, à Briançon, où se trouvait le départ des navettes olympiques.

Ce projet trouve sa pertinence à travers ce que ce groupe Turin 2006 a mis en œuvre, en lien avec l'équipe

interdisciplinaire de l'établissement et les partenaires extérieurs.

Participer à un tel événement exige pour les jeunes de s'investir dans une dynamique collective en élaborant un programme et en respectant des règles de vie communes.

En point d'orgue, les jeunes ont à cœur de faire partager leur vécu. Cette volonté se concrétise par la mise en place d'une exposition publique retraçant « leurs aventures olympiques ».



C. LACOMBE
S. LEWANDOWSKI
A. AÏDER

Table des matières

EDITORIAL MONSIEUR BUSEYNE.....	p. 1
SOLIDARITE INDE DU SUD I.M.E. ST JEAN D'ALBI.....	p. 2
NOMINATION DE NOUVEAUX DIRECTEURS.....	p. 3
LA LOI « DROIT DES MALADES ET FIN DE VIE ».....	p. 4
ACCOMPAGNEMENTS DE FIN DE VIE.....	p. 5
RENCONTRE INTER GENERATIONS A SAINTE MONIQUE.....	p. 6
SYNDICATS ET C.C.E.....	p. 7
PERSONNEL, REPONSE AU COURRIER DES LECTEURS, PREVOYANCE.....	p. 10
REUNIONS, VOUS AVEZ DIT REUNIONS ?.....	p. 11
FORMATION AGENT DE RESTAURATION A AUVILLAR.....	p. 12
REFLEXION : LA BIEN TRAITANCE.....	p. 13
CONTACT AVEC LES JEUNES ENFANTS A SAINTE THERESE.....	p. 14
BRAVO LES LAUREATS.....	p. 14
VOYAGE AUX JEUX OLYMPIQUES.....	p. 15

A tous les salariés

**Les établissements de l'AGOP sont éclatés sur 6 départements.
Il est bien difficile de percevoir les moments de qualité qui émaillent
votre vie institutionnelle.**

L'information circule encore très difficilement.

Ecrivez-nous et faites des propositions d'articles.

MERCI

Envoyez vos articles et remarques

journal@agop.asso.fr

Journal n° 2

Idée : l'inconscient collectif

Secrétariat - mise en page : S. SCATTOLON

Conception - Rédaction : C. ANSELME

Informatique : P. ONGUINDA

Avec le concours de tout le personnel du siège