

de l'Amicale

Rencontre Printemps 2019



Édito du Président

Chers collègues,

Les membres du conseil d'administration ont le plaisir de vous inviter à notre rencontre du 15 mai prochain à MERVILLE. Monsieur Joël DUYCK, Maire, ainsi que notre collègue Antoine MOBAILLY pourront nous présenter leur ville et mettre en valeur l'ensemble de ses atouts.

Professionnellement, nous sommes toujours dans la mouvance et l'incertitude sauf en ce qui concerne le resserrement du niveau des finances publiques et la restriction lente et programmée des velléités d'autonomie que les communes auraient tendance à maintenir après de longues tractations pour y arriver. Evoquons l'avenir... A l'instar du jeune public qui se mobilise pour nous rappeler « smartphone à

la main » que nous avons, nous adultes, une mission, celle de lui laisser une terre propre et de mettre un frein aux pollutions diverses tout en maintenant un confort quotidien décent.

Ne pas revenir en arrière pour le quotidien et ne pas trop polluer, c'est sûrement possible en changeant nos habitudes, notre manière de vivre et de consommer.

Sortir un peu de l'individualisme, du chacun pour soi et partager, c'est aussi une manière d'y arriver. C'est ce que nous faisons au sein du réseau des amicalistes.

Puisque nous sommes adultes et responsables, il est important de s'associer aux démarches qu'il est possible de mettre en place dans nos territoires. C'est ce que nous expliquera notre collègue, Natacha LECERF du SIECF, sur les possibilités

de réduction de nos empreintes énergétiques, la production d'énergies vertes, les incitations à la mobilité, etc...

Nous profiterons de ce moment de partage pour échanger nos pratiques et nos expériences dans ce domaine et tant d'autres, le 15 Mai 2019.

Rendez-vous donc à MERVILLE où Monsieur Joël DUYCK, Maire et notre collègue Antoine MOBAILLY nous feront le plaisir de nous y recevoir avec leur équipe.

Comptant sur votre présence à Merville

Bien Amicalement
Vincent PESSEMIER
Président de l'Amicale
DGAS de la ville
de Coudekerque-Branche

Assemblée générale
au Centre de Gestion

Focus sur Estaires,
son multi-accueil
et la langue des signes

Présentation de la ville
de Merville

Assemblée Générale
de Merville

Merville =
Un Maire + Un DGS

Je vote !!





Assemblée générale au Centre de Gestion

Notre dernière rencontre au CDG 59 à Lezennes

Notre réunion automnale s'est déroulée le 14 novembre 2018 à Lezennes, au Centre de Gestion du Nord où nous avons été accueillis par Monsieur Luc Waymel, Vice-président.

Ce dernier nous rappelle que le CDG59, c'est le suivi de 25000 agents dans différents domaines comme :

- La santé, le RGPD, l'aide à la médiation préalable, l'accompagnement social de l'emploi : la qualité de vie au travail.
- L'assistance aux collectivités adhérentes dans le cadre de la dématérialisation, les appels d'offres groupés...

Après un mot de bienvenue de notre président Vincent PESSEMIER, la présentation du programme, nous passons à l'ouverture de nos travaux.

Annie FERIAU, DGS d'Herzeele et vice-présidente de l'amicale, retrace les différentes informations des collègues dans le cadre de l'action de solidarité menée avec Olivier CARLIER Trésorier, (mouvements, événements heureux ou plus douloureux, difficultés de santé).

Afin alimenter cet axe voulu par le conseil d'administration, n'hésitez pas à leur transmettre les informations dont vous disposez dans votre secteur. !!!

Des Risques Psycho Sociaux à la Qualité de Vie au Travail , Guy Decloquement CDG59

En 2017, la commission de réforme compétente pour les collectivités affiliées, a examiné 696 dossiers qui concernent 549 agents.

S'il faut reconnaître quelques difficultés d'analyse des études faites par le Comité de Réforme, elles permettent de mettre en évidence le nombre d'accidents de travail dus aux RPS de plus en plus nombreux.

Les textes évoluent et tendent vers une responsabilité de la collectivité pour tout accident de service.

L'expression large des RPS renvoie souvent à diverses situations de mal être, de stress, de harcèlement moral, de burn-out, de contraintes de travail, de surcharge de travail, de relations conflictuelles etc...

Les expressions sont nombreuses et évoquent autant des causes que les conséquences potentielles sur la santé.

Au sens strict du terme, s'intéresser aux RPS consiste d'abord et avant tout à repérer des risques et travailler sur une amélioration au long terme pour éviter :

■ Des conséquences sur la santé de l'agent

- Douleurs
- Problèmes de comportement
- Conduites addictives...

■ Des conséquences pour la collectivité

- Accidents de travail
- Absentéisme
- Perte de qualité de service ...

Le Code du travail rend nécessaire pour la Collectivité la mise en place d'une évaluation des risques .

Les Plans de prévention des RPS doivent être réalisés sur la base des diagnostics locaux qui sont intégrés dans le document unique. Après avoir associé le CHSCT, chaque employeur doit définir la démarche à suivre.

Il est responsable de la réalisation de son diagnostic.

L'employeur territorial s'appuie sur :

- Les assistants et/ou conseillers de prévention dont la nomination est obligatoire ;
- Les médecins de prévention ;
- Les ACFI / Préventeurs ;
- Un travail en réseau de l'ensemble de ces professionnels assistés de toutes les compétences nécessaires (psychologue du travail).

Le diagnostic intègre des indicateurs consolidés au niveau national :

- Le taux d'absentéisme pour raison de santé ;
- Le taux de rotation des agents ;
- Le taux de visite sur demande au médecin de prévention ;
- Le taux de violence sur les agents.

Ces indicateurs sont repris dans le Rapport annuel sur la santé, la sécurité et les conditions de travail (RASSCT).



Le Rôle du Centre de Gestion :

Une approche alternative de la Qualité de Vie au travail.

Un dispositif d'appui et d'échanges dédié à la prévention des RPS peut être proposé aux collectivités.

Travail sur :

- L'épanouissement professionnel et collectif des agents, le droit à la déconnexion
- La création d'un levier pour l'efficacité et l'efficience des actions qui aura un effet durable sur l'absentéisme

C'est un appui technique basé sur les aspects organisationnels et managériaux :

- Développement de la gestion RH
- Repérage des personnes fragiles, des situations sociales dégradées
- Une association de la RH obligatoire.

L'employeur demeure responsable de la mise en œuvre des recommandations

Les Centres de gestion peuvent organiser des sessions d'information, de sensibilisation et d'échanges de bonnes pratiques contribuant au développement d'une culture de prévention des RPS.

Un bilan de l'activité est présenté au CT du Centre de gestion.

L'expérience de la Ville de La Madeleine Nathalie MONIOT, DGS, Solène CLOT, psychologue du travail, Antoine MOBAILLY DRH

Nos collègues nous présentent l'expérience de la Madeleine, propre à cette commune et peut-être pas forcément transposable.

L'objectif de La Madeleine était de réaliser un diagnostic qualitatif représentatif de la situation de ses agents et de leurs métiers afin d'aboutir sur un plan d'actions objectif et partagé.

Pour la mise en œuvre de ce diagnostic RPS, un agent extérieur (étudiante en Master 2 psychologue du travail) a été recruté afin d'apporter à la démarche un gage de réussite et de légitimité.

Une démarche assise sur des valeurs :

- Participative : portage de la démarche par la Direction. Intégration d'agents représentatifs des services de la collectivité lors du développement des outils et du plan d'actions dans un objectif de Co-construction.

- Scientifique : une démarche aux étapes et aux méthodes d'investigations rigoureuses et démontrées comme efficaces (analyse d'indicateurs, questionnaire...), ceci pour légitimer les résultats quels qu'ils soient.

- Confidentielle : Respect tout au long de la démarche de l'anonymat et de la confidentialité des agents ayant participé.

Une démarche qui a demandé 7 mois, constituée de 6 étapes clés, indispensables pour obtenir un résultat légitime

- Connaissance du terrain et pré-diagnostic : CHSCT, médecine préventive
- Présentation et construction des outils : questionnaires...
- Passation des outils : Remplissage des questionnaires avec l'aide du Psychologue du travail
- Analyse des données : avec le Psychologue du travail
- Construction du plan d'action :
 - Présenter la multitude d'informations reçues aux groupes de travail
 - Phasage indispensable des actions, long, court, moyen terme en fonction de ce qui est à entreprendre (exemple management = 2 ans)
 - Apporter une réponse aux agents qui sont en attente ...

Une démarche qui a demandé l'investissement de différents acteurs :

- Soutien indispensable de l'autorité territoriale
- RH, CHST...
- Comité de pilotage : DGS, DRH, responsable service RH, Psychologue du travail
- Tous les agents

Un questionnaire fait « sur mesure » réalisé par le Psychologue du travail a été présenté aux agents.

Il fut choisi d'organiser des sessions de passation sur 5 semaines en groupe agents (30h de passations réparties sur 11 lieux différents de la collectivité) :

- 241 agents rencontrés lors des sessions ;
- 260 questionnaires réceptionnés, avec un taux de réponse exploitables à 85 %.

Ces sessions de groupes restreints organisées sur le temps de travail des agents (environ 1h) et fortement encouragées à l'interne ont permis de garantir un taux de réponse élevé ainsi que l'instauration d'un climat de confiance vis-à-vis de la démarche.



Assemblée générale au CDG (suite)

■ Cela nécessite cependant certains prérequis : marges de manœuvre pour le/la chargée de mission, relais d'information à tous niveaux par les managers...

Taux de participation : 85%

L'exploitation de ce questionnaire a permis de déterminer les actions à mettre en place pour la QVT :

- Besoin de formation des sécurisations des agents assurant l'accueil du public. Aide psychologique après agression verbale...
- La communication interne de la collectivité doit être améliorée. Il y a un manque de connaissance des services entre eux : formations informatiques, réunions, affichage, meilleure utilisation des courriels...
- Travailler la question du temps de travail
- Formation des managers....

Cette démarche a été soutenue par les représentants du personnel du CHSCT, ce qui est à souligner.

L'important est de faire le retour aux agents en attente des résultats, et de travailler si besoin par groupe de travail, les différentes problématiques.

L'expérience de la Métropole Européenne de Lille Henri HAMMICHE

Il existe un service QVT à la MEL. Celui-ci a mis en place un plan d'actions 2017-2020 qui pourrait s'appeler Plan Bien Vivre son Travail.

Ce plan d'actions est porté par les Elus, le DGS et les référents RH. C'est un projet ambitieux qu'il convient de « cadrer » pour ne pas très vite dériver.

Deux objectifs recherchés :

- Garantir et préserver la santé et la sécurité des agents au travail
- Préserver et promouvoir le « patrimoine humain » que représentent les agents de la MEL

Deux fondements guidant la réflexion :

- La responsabilité sociale de l'employeur
- La performance individuelle et collective

Deux démarches conjointes :

- La prévention des risques dont les risques psycho-sociaux (RPS)
- La promotion du bien-être au travail

La notion de bien-être au travail retenue par la MEL est celle de l'Organisation Mondiale de la Santé :

« Le bien-être au travail est un état d'esprit dynamique, caractérisé par une harmonie satisfaisante entre les aptitudes, les besoins et les aspirations du travailleur, d'une part, et les contraintes et les possibilités du milieu de travail, d'autre part »

Le Bien-être au travail c'est l'affaire de tous : employeur, agents, managers. C'est la prise en compte de 7 facteurs :

- Nature du travail
- Reconnaissance
- Ethique et valeurs
- Cadre de travail et santé
- Relations humaines et convivialité
- Organisation du travail
- Développement professionnel.

L'élaboration du plan Bien-être au travail a démarré en juin 2016, pour une présentation le 18 avril 2018.

Ce sont 53 actions, 13 chantiers qui aboutissent à une conclusion :

le Bien-Etre au travail, une clé d'entrée dans la QVT parmi d'autres, basé sur :

- Egalité des chances
 - Equilibre vie privée/vie professionnelle
 - Diversité et non discrimination
 - Egalité professionnelle
 - Conciliation des temps
- Partage et création de valeur
 - Critères de qualité
 - Engagement participatif
 - Participation, intéressement
 - Performance productive

■ Employabilité Développement professionnel

- Formation, insertion, Plan de carrière
- Parcours et compétences
- Flexibilité et sécurité
- Emplois atypiques

■ Contenu du Travail

- Autonomie
- Sens du travail
- Relations client
- Responsabilisation
- Qualité de la gestion
- Travail en équipe

■ Relations de travail Climat social

- Participation, dialogue social
- Discussions sur le travail
- Relations avec collègues
- Relations managériales
- Equité, justice organisationnelle

■ Santé au travail

- Organisation du temps de travail
- Environnement physique
- Qualité de la prévention
- Risques professionnels

Les minutes du CNFPT

Serge VALENTIN Directeur Adjoint du CNFPT nous présente les excuses de madame la Directrice Elisa LOOSFELD, retenue.

Il nous rappelle les rencontres du mois de novembre organisées pour mettre en place le partenariat avec les collectivités.

Les 9-10 et 11 juillet 2019 le CNFPT organise la quatrième édition de l'Université européenne de l'innovation publique territoriale.

Les brèves statutaires

Marie-Christine DEVAUX assure la brève statutaire.

Les élections professionnelles auront lieu le 6 décembre 2019. Les listes électorales devront être affichées le 27 octobre 2019.



Présentation de la ville de Merville



MERVILLE compte 10.102 habitants au 1er janvier 2018, et dispose de deux hameaux : le Sart et Caudescure.

La ville a été détruite entièrement lors de la Première Guerre Mondiale, par les alliés, pour freiner les avancées allemandes en avril 1918.

On y recense toutefois de beaux ouvrages du début du XXe siècle, comme l'Église (1924) et l'Hôtel de Ville (1929) dessinés par l'architecte Louis Marie Cordonnier, avec ses moulins et écluses.

Par exemple son kiosque, place Jean-Baptiste Lebas, construit par les architectes Legrand, Bedu et Gruson, et rénové par les services municipaux.

Les armes de Merville se blasonnent ainsi : « Coupé d'or sur azur, à trois fleurs de lys de l'un en l'autre. »

Ses géants sont le Caou et Saint Antoine, qui sortent notamment pour le cortège Carnavalesque du Lundi de Pâques.

Mais pourquoi le Caou ? C'est en 1566, en pleine période de troubles religieux et de révolte des gueux, que ces derniers, de religion protestante, capturèrent un chat, alors symbole de luxure, de sorcellerie et du mal. Habités aux blasphèmes, ils l'enfermèrent dans le tabernacle de l'église.

Depuis, les habitants de Merville furent surnommés « Les Caous », « chats » en patois.

Saint Antoine est un ermite continuellement tenté par le diable selon les écritures chrétiennes.

La vie locale est aussi rythmée par la fête de la Lys, le premier week-end de juillet, initiée par Lys sans Frontières, et par les joutes nautiques les 14 juillet et 15 août. Les Joutes sur l'eau sont une tradition très ancienne. En 2018, les joueurs mervillois ont été médaillés aux championnats de France en Méthode Alsacienne.





Présentation de la ville de Merville (suite)



Le rallye des Routes du Nord chaque année, en février, pose son parc d'assistance sur la place de l'Hôtel de Ville.

A noter : L'harmonie municipale de MERVILLE qui fête ses 230 ans cette année.

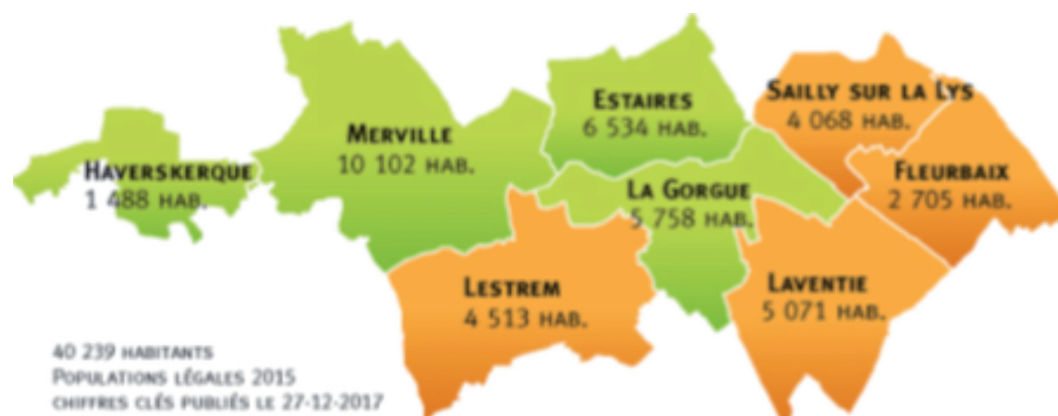
Merville est aussi une ville d'eau : elle est traversée par 25 kilomètres de cours d'eau formés par la Lys, la Clarence, et la Bourre avec 18 ponts et passerelles. D'ailleurs, on aime souligner que le centre-ville se situe sur une île. La Lys, rivière la plus connue, est un affluent de rive gauche de l'Escaut. L'essentiel de son cours est aujourd'hui canalisé. La première ville qu'elle traverse est Aire-sur-la-Lys et se jette dans l'Escaut à Gand, après un parcours de 195 km, entre France et Belgique. De nombreuses activités nautiques et touristiques se déroulent sur ce cours d'eau. MERVILLE projette de réaliser en 2019 une nouvelle halte nautique avec petite restauration pour le plaisir des

familles et (nouveaux) touristes.

MERVILLE se situe dans la Communauté de Communes Flandres – Lys (CCFL), créée en décembre 1992, qui compte seulement 8 communes (4 communes du Nord et 4 communes du Pas-de-Calais) pour 40 239 habitants.

La CCFL y gère notamment une grande zone d'activité économique de 20 ha (Les Petits Pacaux), en bordure de l'aérodrome Merville-Calonne. Celui-ci dispose d'une école de formation de premier plan dans le domaine de l'aéronautique, depuis plus de 50 ans, la célèbre EPAG- NG, ou Ecole de pilotage Amaury de la Grange nouvelle génération, accueillant « les cadets d'Air France ».

Sur le territoire de trois communes (La Gorgue, Lestrem et Merville), est érigée l'entreprise ROQUETTE FRERES, entreprise française, une des premiers acteurs mondiaux de l'amidon et de ses dérivés. L'entreprise avec ses 3000 salariés sur le site compte parmi les leaders mondiaux dans la production de plusieurs produits tirés de l'amidon.





Merville = Un Maire + Un DGS



Joel DUYCK est né à Bailleul et a intégré Arc International à l'âge de 22 ans après ses études techniques et son service militaire

Formé à l'école des « Durand » (la famille propriétaire de l'entreprise), il gravit un à un les échelons de la hiérarchie pour terminer chef de secteur de production à

Blaringhem, site entièrement dédié à la fabrication du cristal, dont l'activité s'est arrêté en 2010 après 32 années d'exploitation

Il rencontre MERVILLE avec son épouse, devenue préparatrice en pharmacie sur la commune.

Son beau-père est une grande figure de l'harmonie municipale mervilloise qu'il a dirigé pendant 30 ans.

Conseiller municipal depuis 1989, il devient adjoint aux Fêtes en 1995 et mène sa vie professionnelle la semaine, et sa vie locale le week-end.

Il se présente en 2008 en succédant à Jean RAPAILLE, mais perd les élections à une centaine de voix.

En 2014, il se représente et devient Maire de MERVILLE.

Il a deux enfants : sa fille Hélène travaille dans une banque à Saint-Omer en qualité de directrice adjointe, son fils Guillaume est chef de district principal à la gare Saint-Charles de Marseille.

➤ **Monsieur le Maire, comment avez-vous vécu ce changement de DGS en cours de mandat et la période de vacance de poste que cela a impliqué ?**

➤ "Le départ de Julie VANDOO LAEGHE, DGS, vers une nouvelle étape de sa carrière territoriale (en tant que Directrice Adjointe à la MEL) a en effet conduit à deux mois sans DGS à la tête des services qui ont dû s'adapter (du 1^{er} octobre au 1^{er} décembre). Changer de DGS en cours de mandat peut être délicat car le/la DGS est la courroie de distribution entre le/la Maire et les services. Si c'est une bonne chose pour l'agent qui part, le recrutement peut réserver des surprises, et implique dans tous les cas de recréer un lien de proximité, de confiance, nécessaire à la bonne conduite des dossiers communaux."

➤ **Selon vous quelles sont les qualités que doit démontrer un(e) DGS dans la réussite de ses missions ?**

➤ Il faut avant tout faire preuve d'énergie et de dynamisme, physiques et intellectuels, pour être sur l'ensemble des dossiers qui sont soumis à la fonction. Il faut savoir animer une équipe, faire vivre un groupe, animer ses services, pour les impliquer dans les dossiers. Il/elle doit apprendre à ne plus être expert dans un domaine mais doit s'ouvrir à tous et savoir distribuer les missions à ses collaborateurs (et les contrôler).

➤ **Quelle importance attachez-vous à la relation Maire - DGS ?**

Cette relation est indispensable : elle doit être claire et fluide. Le Maire et le DGS doivent constituer un vrai binôme dans lequel ils peuvent se dire les choses tout en respectant le rôle de chacun : le politique pour le Maire, la gestion des services pour le/la DGS.

➤ **Monsieur le Maire, pouvez-vous nous exposer une de vos citations préférées ?**

➤ J'en ai plusieurs qui reflètent ce que doit être l'engagement d'un élu : « la contrainte sollicite toujours l'imagination » et « là où il y a la volonté, il y a un chemin ».



Merville = Un Maire + Un DGS (suite)



Je suis arrivé tout récemment, en décembre 2018, au poste de DGS de la commune de Merville. C'est mon premier poste de DGS, et depuis quelques mois, je me fais au rythme que cela impose.

Après des études de droit public entre Lille et Paris, et le concours d'attaché territorial obtenu, je suis parti en Savoie à l'été 2006 vivre

une vie « exotique » de station de ski pendant 2 ans et demi en qualité de juriste et chargé de gestion immobilière (je m'occupais notamment des logements des saisonniers).

Puis, attaché au Nord (avouons-le !) je suis arrivé dans les Flandres en tant que Secrétaire Général de mairie à Rexpoëde (1800 habitants). J'ai rejoint ensuite la Ville de La Madeleine en 2011 en tant que Directeur des Ressources Humaines et des Affaires Juridiques.

Ce métier a été une formidable découverte pour moi, avec le développement de missions sur le bien-être au travail, le développement de formations « management » avec les chefs de services, l'approfondissement du statut.

Le poste de DGS d'une commune me semblait être une étape naturelle pour moi, avec l'accumulation d'une expérience riche à La Madeleine.

Il est vrai que j'avais déjà un peu goûté à la fonction en 2016 : après le départ de Vincent EECKEMAN et l'arrivée de Nathalie MONIOT (DGS), j'ai pu y découvrir des missions transversales passionnantes et diversifiées pendant plusieurs mois dans une commune très dynamique.

J'avais envisagé rester jusqu'en 2020 à La Madeleine, tout en surveillant les opportunités dans la région.

A l'été 2018, j'ai candidaté à MERVILLE, que je connaissais très peu. Je savais que c'était une commune de 10.000 habitants et c'est ce que je recherchais.

Le contact avec Joel DUYCK a été naturel et c'est une des raisons qui m'a convaincu à « signer ». Même s'il peut être risqué de prendre un emploi fonctionnel à 14 mois des élections municipales, j'ai décidé de tenter l'aventure à MERVILLE.

Je viens à la suite de Julie VANDOOOLAEGHE que je dois saluer car, tout en cumulant les fonctions de DGS et de DRH, elle a fait un travail formidable et était très appréciée (avec un classement clair qui facilite le travail du successeur !).

Je ne regrette pas le choix d'avoir pris le poste : il y a tout un environnement à connaître, un territoire à découvrir, de nouveaux partenaires à rencontrer, comme mes collègues DGS de la Communauté de Communes Flandres Lys.

Il y a une grande diversité dans les dossiers, dont des structurants comme la construction d'une école. Curieux de tout, tous les sujets m'intéressent (même si j'avoue être perdu dans certains dossiers techniques...). Je suis aussi très enthousiaste à l'idée de manager les services et d'insuffler un esprit fédérateur.

Pouvoir accueillir l'Amicale en nos murs ce 15 mai est une belle façon d'accélérer mon immersion dans la connaissance de la commune de MERVILLE.

Bienvenue à tous !

Antoine MOBAILLY



Focus sur Estaires, son multi-accueil et la langue des signes

Ce mercredi matin, grand soleil à Estaires.....nous sommes accueillis par notre collègue Cathy Hennion, DGS, ainsi que par le Maire d'Estaires, Bruno Ficheux, également Président de la Communauté de Communes Flandre Lys.

En effet, lors d'une discussion avec Cathy, notre curiosité a été aiguïlée et par le multi accueil « Les P'tits Baudets » et par le parcours atypique d'Océane, employée au sein de la structure...

Il n'en fallait pas plus pour nous convaincre de vous raconter la démarche engagée par la commune d'Estaires. Rendez-vous était donc pris.

Pourquoi ?

Et bien parce qu'au multi accueil « Les P'tits Baudets » on apprend la langue des signes aux petits, parce qu'aux P'tits Baudets on accueille des enfants en situation de handicap, parce qu'aux P'tits Baudets, il y a le sourire d'Océane, 20 ans, en apprentissage CAP Petite Enfance, Océane, atteinte de surdité, Océane qui dédramatise le handicap...

Nous interrogeons le Maire, Bruno Ficheux, afin qu'il nous explique la genèse du projet au sein de la Ville d'Estaires. Il nous rappelle avoir été élu en 2008 et que le développement des structures municipales du service enfance-jeunesse-éducation était dans son programme électoral. Sa première expérience professionnelle a été en lien avec les personnes handicapées. Un signe ? Très vite la création d'un multi accueil s'est révélée comme une des solutions aux familles en quête de mode de garde.

C'est ainsi qu'est né le multi accueil « Les P'tits Baudets » en janvier 2010.

Mais Estaires voulait faire plus, Estaires voulait faire autrement....

Alors, en 2015, on a agrandi le multi accueil, aujourd'hui il est d'une capacité de 29 places, et on réserve deux places à des enfants en situation de handicap. Il faut avoir en mémoire qu'Estaires a développé toute une politique de lutte contre le handicap dans ses actions, par exemple la « basketisation » de la ville avec notamment l'intégration de jeunes adultes suivis par l'EPSM ou encore l'ouverture au sport pour tous grâce au conventionnement avec l'IME La Sapinière de St Jans Cappel.

Et puis il y a Océane, Océane qui doit se battre pour passer les épreuves du Collège avec sa différence, Océane qui en 2015 est aide animatrice lors des accueils de loisirs à Estaires, Océane qui se destine alors à la coiffure, puis, victime de la « rentabilité commerciale », renonce, pour se diriger vers une orientation « cuisine » ? Coup de colère du Maire qui se souvient de l'expérience réussie d'Océane en qualité d'intervenante aux ALSH.

Pourquoi pas la petite enfance ?

Estaires a la chance d'avoir un maître d'apprentissage en la personne de Séverine Zioune, directrice et éducatrice de jeunes enfants, qui travaille justement à un projet global de désacralisation du handicap.



Et surtout la volonté de faire.....

Alors, avec le concours du CDG 59, de l'institution qui suit Océane, de la CAF, Océane en 2017 est accueillie en apprentissage CAP Petite enfance. Séverine Zioune dira « qu'après une période d'observation des besoins éventuels d'ajustements, il a été confirmé qu'Océane avait bien évidemment toute sa place au multi accueil ».

Océane utilise la langue des signes et lit sur les lèvres, le personnel et les parents sont invités à suivre des ateliers BB Signe, et les enfants ?, ils ne parlent pas encore alors le langage des signes est pour eux d'une facilité déconcertante....

L'apprentissage d'Océane se termine en juin 2019.....que se passera-t-il pour elle ? CHUT.....mais Séverine Zioune dira que « c'est une très belle réussite ».....



ORDRE DU JOUR DE LA RENCONTRE DE PRINTEMPS 2019

A MERVILLE le 15 mai 2019.

Rassemblement salle des fêtes Francis BOUQUET, rue Marcel LEFEBVRE

8 h 30 : Accueil des participants

9 h 00 : Ouverture des travaux, mots d'accueils

9 h 15 : Partie statutaire avec la présentation du rapport moral et du rapport financier de l'exercice précédent.

Information sur la vie de l'Amicale et des amicalistes, communication sur l'amicale du Douaisis

9 h.45 : Intervention sur la communication électorale

10 h 15 : Pause et visite des stands

10 h 45 : La transition énergétique en quoi ma commune est concernée ?

Réduire les consommations d'énergies, produire de l'énergie verte et encourager la mobilité propre. Table ronde animée par Natacha LECERF-NOEL Directrice du SIECF (Syndicat Intercommunal d'Energie des Communes de Flandre) en présence de plusieurs intervenants spécialisés. Echanges avec les amicalistes

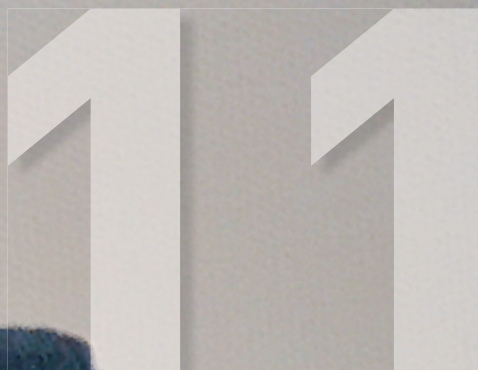
11 h 45 : Intervention du CDG 59 sur les brèves statutaires.

12 h 00 : Intervention du CNFPT

12 h 15 : Partie protocolaire et vin d'honneur

13 h 00 : Repas et animation sur place





Rappel sur le Syndicat Intercommunal d'Énergie des Communes de Flandre (S.I.E.C.F.)

Le Syndicat Intercommunal d'Énergie des Communes de Flandre est présidé par Michel DECOOL, le SIECF territoire d'énergie Flandre, est un syndicat de communes, à la carte, qui regroupe actuellement les 98 communes de Flandre.

Le SIECF a été créé en 1966 pour assurer le développement et le renforcement des réseaux d'électricité, le SIECF territoire d'énergie Flandre, a progressivement élargi ses domaines d'intervention, notamment en matière de transition énergétique.

Il est aujourd'hui doté de 7 compétences :

- électricité
- gaz
- éclairage public
- communications électroniques
- infrastructures de recharge pour véhicules électriques
- réseaux publics de chaleur
- bornes de recharge GNV et bio GNV.

Les communes de Flandre peuvent transférer une ou plusieurs compétences parmi les 7 exercées.

Le SIECF a pris conscience très rapidement des problématiques liées aux économies d'énergie notamment chez les publics les plus précaires. Le SIECF a donc créé dès 2008, un service de lutte contre la précarité énergétique en Flandre. Depuis 2014, le SIECF s'est engagé dans une politique volontariste de réduction des consommations énergétiques en Flandre, par le biais d'un appel à projet « maîtrise de la demande en énergie » (MDE), de la labélisation TEPVC (Territoire à Énergie Positive pour la Croissance Verte) et la valorisation des CEE (Certificats d'Économie d'Énergie).

En outre, depuis 2015, le SIECF a mis en place une instance de gouvernance de la transition énergétique en Flandre par le biais d'une commission transition énergétique associant les acteurs du territoire.



Cuisiniers des Hauts-de-France

Experts dans la restauration collective
pour L'ENSEIGNEMENT depuis plus de 60 ans.

Nos points forts :

- Des recettes élaborées chaque jour par une équipe passionnée.
- Une cuisine favorisant les circuits courts et les produits locaux.



Api Restauration
Cuisiniers des Hauts-de-France Enseignement
6 rue de la Pointe - ZI A - 59113 seclin
tél : 03.20.62.92.00
www.api-restauration.com

je vote!!

"Pour le prochain scrutin pensez à vous approvisionner en affiches « JE VOTE » en prenant contact auprès de l'association « Nous Aussi » Cette affiche a été coréalisée par l'Amicale et Nous Aussi. Coordonnées et renseignements sur le site de l'Amicale."



Je prends au moins 2 bulletins et une enveloppe



Dans l'isoloir, je mets un bulletin dans l'enveloppe...



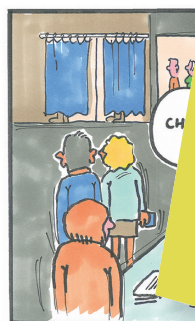
Je vais à la table officielle et je donne mes 2 cartes



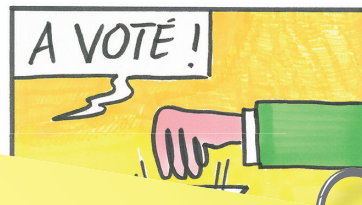
La personne lit mon numéro



Je signe dans la case



Je sors du bureau de vote où le silence est demandé



Directeur de la publication : Vincent Pessemier (vincent.pessemier@ville-coudekerque-branche.fr) Président de l'Amicale.
Coordination rédactionnelle : Annick Lalart, DGS de Pont à marcq (dgs@ville-pontamarcq.fr) - Révision : JMC
Conception - Réalisation - Impression : Imprimerie ICO Tétéghem - Tél. 03 28 28 96 06