

# PROJET ASSOCIATIF

*Adopté à l'Assemblée générale du 20 Mai 2006*



**Association pour la Rééducation  
Professionnelle et Sociale**

Siège social :  
Château de Fontenailles  
37370 LOUESTAULT  
Tél. 02 47 24 84 74  
E-mail : [contacts.arps@wanadoo.fr](mailto:contacts.arps@wanadoo.fr)

# Sommaire

**Les racines de l'ARPS ..... Fiche I**

**L'histoire  
La charte**

**Éléments clés qui fondent l'action de l'ARPS ..... Fiche II**

**Les valeurs de référence  
Les buts poursuivis**

**Un projet associatif en marche ..... Fiche III**

**L'évolution des actions  
Nature association et son cadre d'action  
Fonctionnement de l'ARPS**

## **Annexes**

- Schéma institutionnel de l'association **Annexe I**
- Composition du conseil d'administration **Annexe II**
- Les Conseils Techniques de l'association **Annexe III**
- Les axes de travail **Annexe IV**
- Établissements gérés par l'ARPS **Annexe V**
- L'ARPS et les réseaux **Annexe VI**

# Les racines de l'ARPS

# Les racines de l'ARPS

## La volonté jociste de rendre leur dignité aux jeunes travailleurs

Après la guerre de 1939-1945, la JOC<sup>1</sup> lance une enquête sur la santé des jeunes travailleurs. Le retentissement est énorme : la JOC est alors un mouvement très développé et les situations sont très critiques. S'appuyant sur la démarche « *Voir - Juger - Agir* », la JOC incite les jeunes à réfléchir aux conditions qu'ils vivent collectivement et à dégager des solutions pour les modifier. Parmi les réponses, la création de maisons de repos et de convalescence pour les jeunes ouvriers est envisagée. Le mouvement jociste est ainsi à l'origine d'une dizaine de centres de ce genre, principalement dans le sud de la France.

## 1945 en Normandie

Apprenant qu'un château, délabré par la guerre, pouvait être prêté gracieusement à Serquigny dans l'Eure, l'équipe de la JOC, animée par **Pierre Patte**, décide de créer une maison de repos. **Louis Laforge**, permanent de la JOC, qui rentrait d'une déportation de 25 mois de Service du Travail Obligatoire (STO) en Allemagne, accepte de prendre cette opération en mains. L'équipe pionnière entreprend la recherche des moyens financiers et humains pour se lancer dans cette expérience. A l'automne 1946, une dizaine de pensionnaires sont accueillis, leur nombre augmentant ensuite à 50. Ainsi est créée l'Association « Joie par la Santé » afin de rendre la joie par la santé à ces jeunes marqués physiquement et psychologiquement.

## De Serquigny à Fontenailles : la maison de repos se déplace

Les normes de la sécurité sociale évoluant, un autre lieu de séjour est recherché. La maison de repos déménage au château de Fontenailles en août 1949. **Jeannette et Charles Gojon** prennent alors le relais. Le nouveau groupe s'active pour donner aux jeunes convalescents des chances nouvelles pour se lancer dans la vie. À une époque où les jeunes ouvriers quittent l'école à 14 ans, alors que les congés de formation n'existent pas, les responsables de Fontenailles intègrent des éléments de réflexion, d'analyse de faits, d'introduction à l'histoire ouvrière ou syndicale, etc. Des innovations sont intégrées petit à petit : rattrapage scolaire avec des instituteurs détachés de l'Éducation nationale, ateliers artisanaux de poterie, de rotin, d'émaux, stages de reclassement professionnel. En marge de ces activités, une expérience d'exploitation agricole est lancée.

## Ouverture d'un centre de rééducation professionnelle

De plus en plus de jeunes sont invités à profiter de ce temps de repos pour passer un certificat d'études des adultes ou se préparer aux tests de FPA pour accéder à des stages de formation accélérée. Mais pour des questions de rythme, d'accès, liées à l'état de santé de certains, peu de jeunes peuvent bénéficier utilement d'un stage de FPA.<sup>2</sup> Ce constat fait naître l'idée de créer un centre de formation

---

<sup>1</sup> JOC : Jeunesse Ouvrière Chrétienne.

<sup>2</sup> FPA : Formation Professionnelle Accélérée.

professionnelle qui s'attacherait spécialement à l'accueil, à la formation, à la rééducation professionnelle des jeunes handicapés physiques, dans un cadre et une durée adaptés à leurs conditions. Le 14 janvier 1974, 12 années après la décision prise par le conseil d'administration de l'association, le CRP de Sablé-sur-Sarthe ouvre ses portes. Dans la même logique, l'association transformera la maison de repos de Fontenailles en CRP en 1983.

## **De la rééducation professionnelle à l'orientation professionnelle**

En 1991, consciente des besoins des personnes handicapées éloignées de l'emploi, et des moyens à développer pour les conduire par différents chemins à l'insertion sociale et professionnelle, l'assemblée générale de l'ARPS décide de s'impliquer dans les réalités locales. En 1992, BOPE 37<sup>3</sup> est créé. C'est un outil au service des travailleurs handicapés d'Indre et Loire pour construire leur reclassement professionnel. Mais en 1997, l'association se trouve confrontée au refus des financeurs d'octroyer les moyens nécessaires pour une action de qualité : BOPE 37 doit cesser son activité.

### **1993 : prise en charge de l'EPSR 37**

Suite à une sollicitation de la Direction Départementale du Travail, l'ARPS prend en charge la gestion de l'Equipe de Préparation et de Suite du Reclassement. Ainsi se concrétise la volonté de l'ARPS de mettre ses outils et ses compétences au service des travailleurs handicapés d'Indre et Loire, lui permettant de développer de façon complémentaire son action au bénéfice des personnes plus éloignées de l'emploi. Cette nouvelle action d'insertion agit essentiellement sur l'accompagnement à l'emploi et sur le placement.

### **En 1995 : une charte pour affirmer le projet**

En 1994, le conseil d'administration engage une nouvelle réflexion sur la mission de l'ARPS et son fonctionnement, conjointement à un travail de rénovation des statuts. S'appuyant sur les changements récents, une charte résumant la mission fondamentale de l'association est élaborée et adoptée en assemblée générale extraordinaire le 11 novembre 1995, en même temps que les nouveaux statuts. La charte est la référence de l'action associative et des établissements. En 2004, après avoir accompagné la création des projets d'établissement, et compte tenu des évolutions, le Conseil d'administration a jugé utile de réfléchir à son positionnement associatif.

**C'est l'objet de ce projet associatif adopté en assemblée générale le 20 mai 2006.**

---

<sup>3</sup> BOPE : Bilan d'Orientation Professionnelle et d'Employabilité.

## La Charte de l'ARPS

L'Association pour la Rééducation Professionnelle et Sociale se donne mission d'agir pour le respect de la dignité, la promotion humaine et l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées. Elle s'attache tout particulièrement à accueillir les personnes handicapées les plus éloignées de l'emploi du fait de leur niveau de handicap ou de formation, ou du fait de leur situation sociale. En cela, elle est fidèle à l'intuition de la JOC qui l'a créée.

Elle met en oeuvre différentes actions en faveur des personnes handicapées, notamment : bilan, orientation professionnelle, remise à niveau, formation et qualification professionnelles, préparation à l'insertion et suivi du reclassement. Elle tend à faire évoluer ces moyens en fonction des besoins des publics concernés et des réalités socio-économiques.

Elle développe une pédagogie globale qui prend en compte le vécu social, médical et professionnel de la personne. Elle veut permettre à chacune d'elle de construire un projet et de le réaliser au travers d'un parcours personnalisé.

Elle vise la prise de responsabilité et la participation des personnes accueillies à l'action engagée. Elle développe un fonctionnement de cogestion associative permettant la complémentarité enrichissante de l'action des salariés et des bénévoles.

L'Association remplit une mission de service public au travers d'outils institutionnels. Elle développe un partenariat avec les autres services et organismes engagés dans la promotion et l'insertion des personnes handicapées.

L'Association témoigne et agit au service du public handicapé afin de promouvoir de meilleures solutions et générer les moyens nécessaires à ses objectifs. Cette action, menée seule et avec tous ceux qui agissent avec et pour les personnes handicapées, doit développer notre capacité de proposition et d'intervention pour améliorer les règles et textes existants.

Adoptée par l'Assemblée Générale Extraordinaire  
réunie à Sablé-sur-Sarthe,  
le 11 novembre 1995

# Éléments clés qui fondent l'action de l'ARPS

# Éléments clés qui fondent l'action de l'ARPS

L'action de l'ARPS s'inscrit dans une histoire et des valeurs auxquelles elle fait référence. A l'origine, l'objectif de la JOC était d'aider les jeunes travailleurs à retrouver la santé, leur dignité, en leur permettant de développer leur capacité à être autonome.

En 1995, l'ARPS, à travers sa charte, affirme qu'elle continue d'agir pour le respect de la dignité, la promotion humaine et l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées. Elle place la personne au centre, en prenant en compte son histoire et sa situation. Les concepts d'autonomie et de responsabilité sont mis en avant pour permettre aux personnes d'être actrices de leur parcours.

En 2004, la réflexion des adhérents et des administrateurs précise les valeurs de référence et les buts poursuivis.

## Valeurs de référence

- ✓ Le **respect de la dignité** de la personne reconnue dans son intégralité, dans son humanité.
- ✓ La **promotion humaine et sociale**: permettre à la personne d'exprimer ses potentiels, d'être actrice dans sa vie par l'analyse du monde, en élargissant son regard au delà de sa propre situation.
- ✓ L'**égalité des chances** par l'équité dans les moyens mis à disposition de chaque personne pour qu'elle réussisse à son rythme, selon ses possibilités.
- ✓ La **solidarité** qui passe par la justice sociale grâce aux moyens donnés aux personnes handicapées au titre de la réparation<sup>4</sup>.
- ✓ La **responsabilité** et l'**autonomie** : permettre à la personne d'être au cœur de son projet et de choisir les moyens de sa mise en œuvre.

L'ARPS s'appuie sur la **mise en commun des savoir-faire des professionnels et d'expériences diverses des administrateurs et adhérents**. Cette complémentarité permet une **richesse de débat** originale dans le monde associatif. L'ARPS souhaite mener une **action collective de gestion responsable et démocratique**.

---

<sup>4</sup> Le terme de réparation est celui utilisé par la Sécurité Sociale.

## **Buts poursuivis**

### **➤ L'insertion professionnelle et l'insertion sociale**

Notre but principal est l'insertion durable des personnes en agissant sur le levier de l'emploi qui nous semble le plus pertinent. Les usagers insistent sur l'importance de retrouver une place dans la société par leur travail, de pouvoir dépasser leur handicap, prouver leurs capacités, apporter leur contribution sociale. L'emploi permet à ces personnes d'être dotées de moyens indispensables pour leur insertion durable, d'être responsables et respectées, de contribuer à la production de biens ou de services, de disposer d'un salaire et de créer liens sociaux.

Toutefois, l'évolution des emplois doit nous interroger. Ils peuvent être facteurs de maladie, de stress, d'exclusion, de perte de dignité, d'injustice sociale. Des personnes handicapées sont exclues de l'emploi et elles sont de plus en plus nombreuses à n'y avoir jamais accédé. Pour être compatibles avec leurs possibilités, des aménagements d'emplois et de postes de travail sont souvent nécessaires. Dans la plupart des cas, les entreprises ne réalisent pas ces adaptations. Des réponses sont à rechercher avec des partenaires pour y parvenir.

Cependant, le travail n'est pas le seul moyen d'insertion sociale. Notre action permet d'autres acquisitions : connaissance de soi, mise à niveau, acquisition de nouveaux apprentissages, développement de capacités d'autonomie, de responsabilité. Ces évolutions personnelles et ces acquis favorisent l'épanouissement, la participation à la vie sociale, l'ouverture vers la citoyenneté.

### **➤ Le maintien dans un emploi**

L'action pour le maintien dans l'emploi est un acte de prévention dans le but d'éviter un licenciement pour inaptitude et donc le risque d'une exclusion du monde du travail. L'association doit avoir ce souci de prévention car les actions de maintien sont moins traumatisantes qu'une perte d'emploi.

La question du « *maintien dans un emploi* » pose la problématique de l'emploi « *durable\** ». Il est indispensable de posséder une information relative aux éventuelles difficultés à se maintenir dans l'emploi occupé. Cela suppose de conserver des temps de relation avec les personnes que nous avons accueillies. Pour assurer ce suivi des relais sont indispensables avec des partenaires.

---

\* Pour l'ARPS, le terme « durable » ne signifie pas « occuper un poste de travail à vie ». Il implique la capacité et les moyens, pour le salarié, de saisir ou de provoquer toute opportunité en perspective de changer d'emploi dans un contexte économique et social d'évolution.

# Un projet associatif en marche

## Un projet associatif en marche

En permanence, l'ARPS doit tenir compte de deux exigences :

- assurer avec vigilance la gestion dynamique des outils institutionnels qu'elle a en charge, dans le but de garantir un service de qualité à la personne accueillie ;
- engager la réflexion pour de nouveaux projets d'action conformes à ses orientations.

Ces exigences interpellent l'ARPS sur trois principaux points :

- l'évolution des actions ;
- la nature de l'Association et de son cadre d'action ;
- son fonctionnement.

### L'évolution des actions

L'engagement de l'ARPS dans l'action institutionnelle pour l'intégration professionnelle et sociale durable est déterminé par plusieurs facteurs :

- les publics bénéficiaires des prestations et services ;
- les buts de l'action et les objectifs à atteindre ;
- les moyens attribués et leurs modalités d'accès ;
- les financements suffisants pour une action de qualité.

Dans ce cadre institutionnel l'ARPS a développé, capitalisé, mutualisé, un savoir-faire et une connaissance. Cette compétence, portée par ses salariés, s'exerce dans de nombreux domaines : bilan et orientation ; construction de projet ; remise à niveau ; formation et qualification professionnelles ; accompagnement de parcours et accompagnement médico-psycho-social de la personne ; appui au reclassement professionnel et au maintien dans l'emploi ; et plus largement dans l'expertise et l'ingénierie en matière de parcours de formation et d'insertion professionnelle et sociale des personnes handicapées.

Sur la base de cette expérience, la mise en place de nouveaux projets d'action auprès de personnes en situation de handicap<sup>1</sup> devra respecter un processus de travail garant des valeurs de références et des buts poursuivis par l'association

La réflexion à conduire s'élaborera à partir des repères suivants :

- De quelles personnes en situation de handicap parlons-nous ?
- A quels besoins et attentes voulons-nous répondre ?
- Pour ce faire, quels services et quelles prestations voulons-nous créer, développer ?
- Sur quel territoire et avec quels acteurs voulons-nous agir ?
- Quels dispositifs institutionnels solliciter pour instruire agréments et conventionnements de moyens pour les actions visées ?
- Les financements du projet sont-ils à la hauteur des exigences de qualité liées à nos valeurs de référence ?

---

<sup>1</sup> Suivant les références des instances internationales, utilisées par la FAGERH<sup>5</sup>.

Ces projets d'action nécessiteront la prise en compte du contexte évolutif des politiques publiques pour les personnes en situation de handicap, en matière d'intégration professionnelle et sociale durable. Ce contexte pourra conduire l'ARPS à instaurer un travail partagé avec d'autres partenaires potentiels du secteur. Il s'agit de renforcer la capacité collective à répondre aux besoins insatisfaits ou émergents de ces personnes.

## **La nature de l'association et son cadre d'action**

### **➤ La nature de l'ARPS**

Le contexte général est marqué par différentes dispositions contenues dans des lois et des réformes qui ont un impact sur les activités de l'association.

Le cadre juridique, administratif et budgétaire, dans lequel s'organisent et se dispensent les actions de l'ARPS est modifié en permanence. Il génère des facteurs d'incertitudes mais il s'impose à tout acteur habilité à remplir une mission de service public à travers des outils institutionnels. Pour l'ARPS, la place et le rôle des associations sont à sauvegarder. En effet, elles sont souvent instrumentalisées par les pouvoirs publics qui les considèrent tantôt comme des prestataires de services, tantôt comme une substitution de l'action de l'administration.

L'ARPS ne veut pas se limiter à un rôle d'association gestionnaire. Par l'ensemble des activités mises en œuvre, elle se considère comme acteur d'un projet de société solidaire. Ces deux dimensions complémentaires et indissociables doivent être reconnues dans les lieux de concertation et par les pouvoirs publics. La logique de financement des actions institutionnelles, au regard des valeurs et des buts poursuivis par l'ARPS, est une question majeure pouvant conditionner son engagement.

### **➤ Le cadre d'action de l'ARPS**

Les outils que nous utilisons sont définis comme institutionnels. Notre action s'inscrit dans un cadre délimité par des dispositions légales ou réglementaires.

L'analyse du contexte conduit l'ARPS à préciser son champ d'intervention et sa stratégie de travail :

- Poursuivre ses activités par la gestion d'établissements et de services agréés et conventionnés pour l'intégration professionnelle et sociale durable des personnes en situation de handicap.
- Participer aux différentes instances mises en place dans le cadre des réglementations législatives et administratives à l'échelle du département, de la région.
- Promouvoir des regroupements associatifs, développer des coopérations, construire des alliances pour renforcer l'intervention associative dans les politiques territoriales.
- Impliquer les forces associatives de l'ARPS en définissant clairement les objectifs prioritaires à réaliser.
- S'engager dans les réseaux avec lesquels l'ARPS veut contribuer à faire reconnaître et prendre en compte la spécificité des associations se positionnant comme acteur d'un projet de société solidaire. C'est le sens de l'implication de

l'ARPS au sein de la FAGERH<sup>5</sup> et des URIOPSS<sup>6</sup>. Dans le contexte français et européen actuel, c'est un enjeu majeur pour l'ensemble du mouvement associatif.

## Le fonctionnement de l'ARPS

En clarifiant les responsabilités respectives des salariés et des bénévoles, l'ARPS a fait évoluer sa pratique dans une complémentarité enrichissante.

### ► L'action complémentaire des salariés et des bénévoles

L'ARPS se singularise par l'implication des administrateurs dans la compréhension du travail effectué au sein des établissements, et par la réflexion portée avec les professionnels. Cette analyse commune prend appui sur différentes modalités de travail, de communication et d'échanges : conseils techniques, groupes de travail, journal « l'Avenir », travail avec les cadres de direction des établissements.

Les administrateurs bénévoles assument collectivement la responsabilité de décideurs de la politique de l'association dans un cadre administratif et budgétaire qui s'impose à eux. Chaque salarié assume sa responsabilité technique professionnelle. Cette complémentarité s'exerce dans les instances ci-dessous :

|  |  |
|--|--|
| ☛ L'assemblée générale bi-annuelle   | Destinée aux adhérents de l'ARPS                               |
| ☛ Le conseil d'administration ; le comité directeur ; les conseils techniques ; le groupe convergence  | Destinés aux administrateurs, aux adhérents, et aux salariés   |
| ☛ Les comités de suivi des projets d'établissement ; les conseils de la vie sociale des CRP concernés par la loi 2002-2 sur les institutions sociales et médico-sociales | Destinés aux administrateurs élus, aux salariés et aux usagers |
| ☛ Les institutions représentatives du personnel (DP, CE, CHSCT, CCE)   | Destinés aux salariés  |

Les conseils techniques ouvrent des espaces communs de travail, avec la participation élargie, de façon permanente ou ponctuelle, à des salariés, des adhérents, des personnes qualifiées suivant les thèmes à traiter. Ils nécessitent une conduite maîtrisée par les responsables de l'association : recherche, étude, préparation des dossiers et aide aux décisions du conseil d'administration. Il est possible également, dans le cadre du plan de travail, de se doter de groupes temporaires missionnés par le conseil d'administration.

L'ARPS doit organiser en permanence ses relations avec les personnels des établissements. Les modalités de travail définies pour accompagner l'élaboration et le suivi des projets d'établissement sont autant de nouvelles formes appropriées aux réalités actuelles permettant la complémentarité des bénévoles et des salariés.

<sup>5</sup> FAGERH : Fédération des Associations Gestionnaires et Etablissements de la Réadaptation pour Handicapés.

<sup>6</sup> URIOPSS : Union Régionale Interfédérale des Organismes Privés Sanitaires et Sociaux.

Ces deux réseaux constituent des outils essentiels pour l'action organisée en direction des pouvoirs publics afin de faire valoir les propositions du secteur associatif en matière de politique sociale.

### ➤ **L'expression des usagers**

L'ARPS a toujours recherché la prise de parole des usagers au sein des structures qu'elle gère. Aujourd'hui, la loi 2002-2 sur les institutions sociales et médico-sociales contient des dispositions concernant les « Droits des usagers ». Il s'agit notamment du « Conseil de la vie sociale » dans les CRP, avec une représentation du conseil d'administration de l'ARPS.

Les anciens stagiaires accueillis dans les CRP en qualité de bénéficiaires devraient trouver leur place dans l'association. Un travail particulier doit être conduit en liaison avec les établissements qui possèdent une connaissance précise du parcours des personnes.

**Les valeurs de référence et les buts poursuivis, les projets d'action, les projets d'établissements, constituent le fil conducteur d'un travail partagé entre les bénévoles associatifs et les salariés.**

**L'ARPS a un devoir d'expression forte pour affirmer en permanence le cap suivi : le parti pris de l'intégration professionnelle et sociale durable des personnes en situation de handicap.**

# Annexes

## **Les Conseils Techniques de l'association**

L'objet du Conseil Technique c'est l'aide à la décision du Conseil d'Administration dans le cadre du plan de travail bisannuel. Il doit l'éclairer dans ses choix et lui soumettre des propositions dans le sens de l'orientation qu'il a tracée. Au nombre de 6, ils préparent des décisions que la totalité des administrateurs bénévoles ne pourrait pas élaborer collectivement faute de disponibilité. Dans la logique de notre volonté d'une action complémentaire entre salariés et administrateurs, leur composition constitue un lieu de mise en œuvre de cette volonté.

### **Le Conseil Technique de la Formation**

### **Le Conseil Technique d'Accès à l'Entreprise**

Le Conseil Technique d'Accès à l'Entreprise (CTAE) a pour mission d'examiner l'insertion professionnelle de personnes suivies dans les 3 établissements par la focale : « Accès à l'entreprise »

Il est particulièrement attentif :

- aux évolutions dans les pratiques de recrutements des entreprises repérées par les professionnels,
- à la mise en œuvre pour les travailleurs handicapés des nouveaux dispositifs, nouveaux contrats.
- aux initiatives nouvelles prises dans les CRP et l'EPSR concernant leur travail avec les entreprises.

Les réunions semestrielles alternent entre comités restreints (4 administrateurs +directeurs) et rencontres élargies avec les professionnels.

Par l'échange entre les 3 établissements (publics et modes d'intervention différents), il participe à la réflexion sur l'adaptation permanente des pratiques. Le CTAE peut être mandaté sur des missions particulières, telles que la recherche de nouvelles interventions et leur moyen de financements.

### **Le conseil technique de la réinsertion**

Son rôle permanent a été fixé par le conseil d'administration en octobre 1992 : Il lui appartient d'impulser et d'entretenir la démarche que l'association s'est fixée dans le domaine de la réinsertion des stagiaires : "Favoriser les pratiques des accompagnateurs professionnels, et entretenir la motivation des bénévoles de l'association, pour permettre aux stagiaires qui le souhaitent de développer leur autonomie et leur responsabilité". Il doit être un élément d'aide à la réflexion pour tous ceux qui recherchent dans les établissements.

### **Le Conseil Technique du Patrimoine**

Le Conseil Technique du Patrimoine (CTP) est missionné pour maintenir, pérenniser et adapter en permanence le patrimoine foncier de l'association afin que celle-ci puisse y exercer ses missions conformément à sa charte. Pour ce faire, il veut être un lieu d'échanges et de mise en commun de tous les problèmes rencontrés, une instance de suggestions et de recommandations, un organe d'étude de projets. Composé actuellement de 2 administrateurs, 4 adhérents et les 2 cadres chargés respectivement de ces questions dans chaque CRP, il travaille avec trois repères : la prise en compte de l'actualité dans les établissements ; les projets en cours ; les évolutions prévisibles.

### **Le Conseil technique de gestion**

Le conseil technique de gestion (CTG) est chargé d'analyser les budgets prévisionnels, et les documents comptables annuels établis par les établissements. Il assure le contrôle de la gestion de la trésorerie. Il veille à l'évolution l'organisation comptable et son adaptation aux nouveaux outils. Le conseil technique n'a pas de responsabilité décisionnelle, il prépare les décisions du conseil d'administration, et s'assure des éléments adressés à la Direction départementale des Affaires Sanitaires et Sociales (DDASS) pour Fontenailles et Sablé, et à l'AGEFIPH pour l'EPSR.

Le CTG est composé d'administrateurs et des responsables des services comptables des établissements. Il se réunit quatre fois par trois à quatre fois par an.

### **Le comité de rédaction du journal l'Avenir**

Le comité de rédaction élabore le journal l'Avenir qui paraît 2 à 3 fois dans l'année et souhaite être le plus fidèle possible à la vie et aux aspirations de l'association, des services, établissements, membres salariés, adhérents, stagiaires, partenaires, tous ceux qui œuvrent au quotidien. Il se réunit 3 fois par an et chaque séance de travail du comité de rédaction permet un échange sur le dernier numéro réalisé, un point sur l'avancée du numéro en cours et enfin des réflexions et propositions sur les numéros à venir.