

Cerep Phymentin

Pédopsychiatrie Soins Formation

[R]apport d'activité 2018

HÔPITAL DE JOUR USIS





Le voyage d'Ulysse

« Nous naissons, pour ainsi dire provisoirement, quelque part ; c'est peu à peu que nous composons en nous le lieu de notre origine, pour y naître après-coup, et chaque jour plus définitivement. »

Rainer Maria Rilke, *Lettres milanaises*, Plon, 1956

SIÈGE SOCIAL DE L'ASSOCIATION

31, RUE DU FAUBOURG POISSONNIÈRE

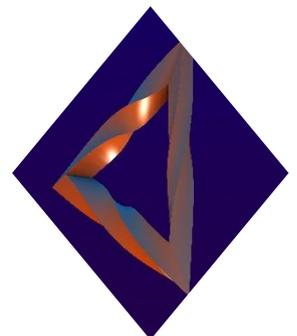
75009 PARIS

TÉL. : 01 45 23 01 32

COURRIEL : SECRETARIAT.SIEGE@CEREP-PHYMENTIN.ORG

SITE INTERNET : WWW.CEREP-PHYMENTIN.ORG

[PAGE ASSOCIATIVE LINKEDIN](#)





**ÉTABLISSEMENTS
METTANT EN ŒUVRE
LES MISSIONS DE
L'ASSOCIATION**

Reconnue d'utilité publique

- **HÔPITAL DE JOUR ANDRÉ BOULLOCHE : 56, rue du Faubourg Poissonnière - 75010 Paris**
Tél. : 01 42 46 08 60 - Fax : 01 42 46 46 54 - Courriel : hjp@cerep-phymmentin.org
- **HÔPITAL DE JOUR EPI : 3, rue de Ridder - 75014 Paris**
Tél. : 01 45 45 46 79 - Fax : 01 45 45 13 42 - Courriel : epi@cerep-phymmentin.org
- **HÔPITAL DE JOUR DU PARC MONTSOURIS : 20, boulevard Jourdan - 75014 Paris**
Tél. : 01 45 88 89 54 - Fax : 01 45 81 27 10 - Courriel : hjm@cerep-phymmentin.org
- **HÔPITAL DE JOUR USIS : 3, rue de Ridder - 75014 Paris**
Tél. : 01 45 45 46 91 - Fax : 01 45 45 68 19 - Courriel : usis@cerep-phymmentin.org
- **CMPP DENISE WEILL : 29, rue du Faubourg Poissonnière - 75009 Paris**
Tél. : 01 48 24 76 14 - Fax : 01 48 00 90 32 - Courriel : cmpp@cerep-phymmentin.org
- **CMPP SAINT-MICHEL : 6, allée Joseph Recamier - 75015 Paris**
Tél. : 01 45 30 03 06 - Fax : 01 45 30 03 07 - Courriel : cmpp.saintmichel@cerep-phymmentin.org
- **COFI-CMP : 68, rue des Plantes – 75014 Paris**
Tél. : 01 53 68 93 46 - Fax : 01 53 68 93 55 - Courriel : coficmp@cerep-phymmentin.org
- **IME : 11, rue Adolphe Mille - 75019 Paris**
Tél. : 01 42 00 53 15 - Courriel : ime@cerep-phymmentin.org
- **COPES : 26, boulevard Brune - 75014 Paris**
Tél. : 01 40 44 12 27 - Fax : 01 40 44 12 24 - Courriel : formation@copes.fr

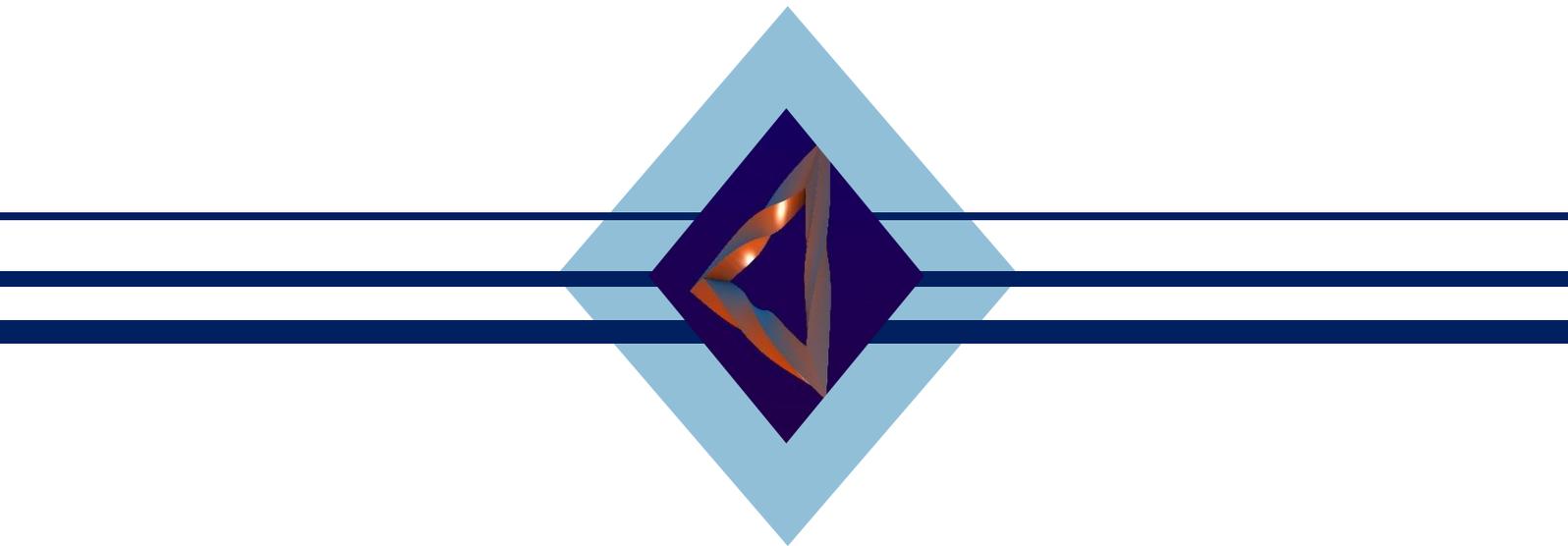
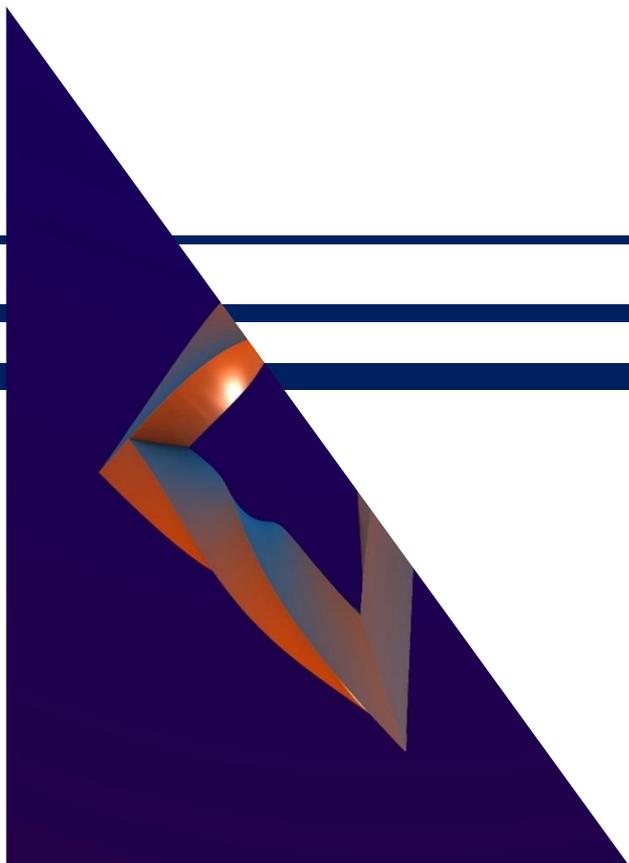


TABLE DES MATIÈRES

MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION	6
MOT DU PRÉSIDENT	7
ÉDITORIAL DE LA DIRECTION GÉNÉRALE	9
POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES	10
POLITIQUE BUDGÉTAIRE ET FINANCIÈRE	12
POLITIQUE QUALITÉ ET SÉCURISATION DES SOINS	13
POLITIQUE PARTENARIALE.....	15
HÔPITAL DE JOUR USIS	17
ÉDITORIAL.....	18
TEMPS FORTS 2018.....	19
BILAN DE L'ACTIVITÉ 2018	21
PROJETS 2019.....	23

MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION



- **PRÉSIDENT : Professeur Bernard Golse**
- **VICE-PRÉSIDENT ET SECRÉTAIRE : Docteur Jacques Angelergues**
- **TRÉSORIÈRE : Mme Odile Naudin**
- **SECRÉTAIRE ADJOINTE : Docteur Martine Agman**
- **MEMBRE : Mme Dominique Girodet**
- **MEMBRE : M. Claude Lepen**
- **MEMBRE : Docteur Françoise Moggio**
- **MEMBRE : Docteur Denys Ribas**
- **MEMBRE : Mme Suzanne Srodogora**

MOT DU PRÉSIDENT

Chers collègues, Chers amis,

En prenant connaissance du rapport d'activité 2018 de notre association, je mesure la vitalité institutionnelle, la créativité thérapeutique et la force innovante en matière de recherche de nos différents établissements.

En soulignant cela, je n'ignore pas non plus les diverses turbulences et les événements complexes qui ont émaillé l'année 2018, mais c'est aussi un signe de la force d'une institution que de pouvoir résister à la survenue de certaines difficultés et de parvenir à les dépasser en retirant une éventuelle dimension de résilience... à supposer que ce concept ait la moindre validité !

Quoi qu'il en soit, dans le paysage socio-culturel et pédopsychiatrique actuel, je suis fier de présider une association comme la nôtre et je me souviens que le premier livre que j'avais publié, il y a longtemps déjà, dans la collection du « Fil rouge » des Presses universitaires avait pour titre : « *Insister, Exister* ».

Je ne savais pas encore à quel point ce thème allait servir de fil rouge, précisément, à l'ensemble de mon trajet professionnel et j'y ajouterais volontiers aujourd'hui le terme de « résister ».

Dans cette perspective, j'aimerais alors mettre deux points en exergue de ce rapport d'activité.

- ▲ Tout d'abord, comme vous le savez, j'ai réagi aussi vite que possible, aux déclarations ministérielles qui ont récemment disqualifié toute idée de rencontre des enfants autistes avec des pédopsychiatres !

Ces propos bien évidemment inadmissibles illustrent les dangers qui pèsent actuellement sur la pédopsychiatrie et les diverses disciplines associées ainsi que sur la prise en charge psychothérapeutique de l'ensemble du champ des troubles du spectre autistique (qui concernent une grande part des enfants en souffrance psychique, compte tenu de l'hétérogénéité effarante de ce concept).

Les attaques contre la prise en charge psychothérapeutique dans le champ de l'autisme cache en fait une attaque sur le soin psychique en général, voire plus largement encore une attaque contre les sciences humaines.

Pour reprendre les termes de P. DELION, mon ami de longue date, c'est la vision humaniste et transférentielle de la psychiatrie qui se trouve désormais menacée alors même qu'elle est le garant de l'importance de la qualité et de la spécificité de la rencontre avec chaque patient et d'un fonctionnement des équipes qui ne soit pas uniquement régi par une simple logique des coûts.

Puissent nos équipes qui travaillent au quotidien de manière acharnée, difficile et enthousiaste avec les patients qui nous sont confiés, témoigner à leur manière de la nécessité absolue de cette vision sans laquelle il n'y a pas de soin psychique pensable et même possible.

Puissent même certains parents se joindre à nous dans ce combat éthiquement nécessaire et urgent.

Quoi qu'il en soit c'est un immense plaisir pour moi que de voir notre association incarner une sorte de résistance à ces positions ambiantes et avoir la capacité de réaliser une gestion administrative rigoureuse (merci à l'équipe du siège !) sans sacrifier aucunement la qualité relationnelle et psychodynamique des diverses prises en charge thérapeutiques assurées dans nos établissements.

Insister, exister, résister...

△ Ma deuxième remarque concerne le petit Ulysse qui fait désormais partie de l'iconographie de nos documents associatifs ainsi que ce beau portrait d'adolescente qui y figure aussi.

Certes, Ulysse nous fait penser au mythe du retour et à la nostalgie du pays originaire, mais la mise en vis-à-vis dialectique de ces deux visages vaut pour moi comme une métaphorisation de la théorie de l'après-coup dont Jean LAPLANCHE nous a bien dit à quel point il était important d'en faire une lecture à double sens, soit du passé vers le présent mais aussi du présent vers le passé.

Le bébé que nous avons été rend compte en partie des adolescents que nous sommes devenus, mais les adolescents que nous avons été et les adultes que nous sommes désormais peuvent en permanence relire, remanier et transformer les souvenirs de notre histoire précoce.

C'est là le fond de la thématique Bébés/Ados qu'Alain BRACONNIER et moi essayons de déployer depuis maintenant une dizaine d'années, mais c'est surtout le socle de toute démarche psychothérapeutique qui vise non pas à modifier les événements que nous avons vécus - chose évidemment impossible ! - mais à modifier le rapport que nous entretenons avec ceux-ci, soit avec notre propre histoire.

Apaiser, tranquilliser nos représentations précoces, tel est l'un des objectifs de la vie psychique et de ce point de vue, tout être humain est en quelque sorte un Ulysse de son originaire personnel.

Le soin psychique vient relancer cette dynamique chez les patients en souffrance et en mal de développement dont nous assumons les prises en charge qui n'ont donc rien à voir avec la recherche de tel ou coupable...

Notre travail est de contrer les différentes sirènes culturelles, politiques ou idéologiques qui pourraient détourner nos patients de ce mouvement reconstructif et restaurateur.

Insister, exister, résister...

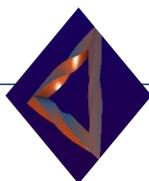
J'espère vivement que l'Institut Contemporain de l'Enfance (ou Institut Michel SOULÉ) aujourd'hui en cours de création puisse contribuer à faire vivre ces valeurs fondamentales en étroite collaboration avec le Cerep-Phymentin qui sait si bien faire la part entre l'éthique du savoir et l'éthique du sujet sans jamais rien céder sur cette dernière.

Pour conclure et illustrer encore la dynamique de l'après-coup entre bébés et adolescents, je laisserai la parole à Rainer Maria RILKE qui a dit dans ses « Lettres milanaises » (Plon, Paris, 1956) :

« Nous naissons, pour ainsi dire provisoirement, quelque part ; c'est peu à peu que nous composons en nous le lieu de notre origine, pour y naître après-coup, et chaque jour plus définitivement ».

Bernard GOLSE, président de l'association Cerep-Phymentin

ÉDITORIAL DE LA DIRECTION GÉNÉRALE



Cerep-Phymentin a vu le jour il y a 5 années, avec un premier rapport d'activité en 2014 et le début d'une histoire commune pour les équipes de professionnels et les administrateurs. Cela paraît court, cependant tellement d'événements ont été vécus et partagés ensemble : deux journées associatives en 2015 et 2017, cinq rapports annuels d'activité, une certification, un CPOM sanitaire, un CPOM médico-social, le rapprochement d'un CMPP, des recherches, des conventions et une multitude de contrats signés... Des départs et des arrivées de professionnels, des adaptations aux cadres légaux et réglementaires,... bref l'histoire d'une institution avec sa vie, ses énoncés, ses réussites, ses crises, ses changements et ses effets dynamiques, multiples et croisés.

2018 est une année de transition importante dans l'histoire de cette jeune association. Elle a été marquée par des départs et des arrivées de professionnels, des fins et des débuts de projets très divers, des choix très importants à faire sur l'immobilier. Dans le même temps, l'association a su assurer une continuité dans son activité auprès des enfants, des adolescents et des familles, s'appuyant pour cela sur l'expérience et les compétences des professionnels dans tous les établissements, y compris le siège social.

C'est également la confirmation de la pertinence de la réunion de ces deux associations, la consolidation d'une entité qui s'appelle Cerep-Phymentin, d'un ensemble cohérent constitué par les établissements qui la composent, par ses histoires anciennes et récentes partagées ensemble, l'enrichissement avec l'arrivée de l'équipe du CMPP Saint-Michel et de sa première année complète dans l'association.

Et demain, Cerep-Phymentin continuera de travailler pour garantir des espaces de pensées, de dialogues, d'accueils et d'accompagnements suffisamment ouverts aux différentes approches, considérant la diversité comme une richesse et permettant la créativité dans les établissements et l'innovation associative.

Grégory MAGNERON, directeur général

POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES



△ DONNÉES STRUCTURELLES SUR LA COMPOSITION DES EFFECTIFS

Il n'y a pas eu d'effet significatif sur l'évolution de la masse salariale, ni sur les indicateurs. Cette année 2018 a surtout connu un nombre de départs plus importants en fin d'année scolaire et donc un recrutement en conséquence en septembre 2018. Néanmoins, le nombre de départs et de recrutements est équivalent à l'année précédente.

△ LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Malgré le changement intervenu au niveau de la formation professionnelle avec l'adoption de la loi pour ***la Liberté de choisir son avenir professionnel, le 1^{er} août 2018***, l'association a pu maintenir toutes les formations engagées sur l'année 2018. Notre OPCA, UNIFAF nous a accompagnés et conseillés pour répondre aux besoins de l'association en termes de compétence et d'évolution des salariés.

Afin de prévenir l'évolution des postes et de garantir le niveau de prise en charge des usagers, évolutions dues entre autres aux obligations réglementaires du secteur, aux transformations numériques (DPI, RGPD...), l'association s'engage de plus en plus vers des formations collectives, inter-établissements.

En 2018, l'association a maintenu le budget alloué à la formation, en préservant une enveloppe dédiée pour chaque établissement et en favorisant l'accès aux formations de son centre de formation le COPES.

△ LA MISE EN PLACE DE NOTRE CSE

Conformément à l'Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise, l'association, a mis en place son comité social et économique, **avec une première réunion d'installation en septembre 2018.**

Le Comité Économique et Social (CSE) remplace les représentants élus du personnel dans l'entreprise. Il fusionne l'ensemble des instances représentatives du personnel (IRP), délégués du personnel (DP), comité d'entreprise (CE) et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Les élections professionnelles ont eu lieu le 25 juin 2018 pour le premier tour et le 9 juillet 2018 pour le second tour. Un protocole d'accord pré-électoral a été signé le 4 juin 2018 avec deux syndicats. Six titulaires et deux suppléants ont été élus pour les deux collèges, cadre et non cadre, pour un mandat d'une durée de quatre ans.

La réforme a aussi donné la possibilité à chaque établissement d'avoir au plus deux représentants de proximité, proposés par les salariés de l'établissement et désignés par les membres du CSE.

Un accord d'entreprise a été signé le 22 mai 2018 pour la mise en place du Comité social et économique.

△ FOCUS 2019

Les entretiens professionnels

Les salariés présents depuis 2014 passeront leur troisième et dernier entretien professionnel avant le bilan. Depuis la Loi du 5 mars 2014, tous les 6 ans, l'employeur doit vérifier que le salarié a bénéficié des 3 entretiens professionnels et qu'il a obtenu 2 des 3 éléments suivants :

- Avoir suivi au moins une action de formation ;
- Avoir acquis des éléments de certification par la formation ou par une VAE (Validation des acquis de l'expérience) ;
- Avoir bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Ces entretiens seront donc à programmer pour 2019 et à mettre en relation et en cohérence avec les nouveaux décrets de la **loi sur la Liberté de choisir son avenir professionnel**.

Le livret d'accueil pour le salarié

L'année 2019 verra l'aboutissement du livret d'accueil du salarié. Un projet de longue date qui a nécessité une réflexion sur la forme et le contenu. Véritable boîte à outils pratique dans le processus d'intégration des salariés dans l'association, il était nécessaire de mettre en place, en amont, des procédés simples afin de répondre aux interrogations des salariés.

Aménagement du temps de travail et qualité de vie au travail

Ces deux thématiques ont été inscrites aux Négociations Annuelles Obligatoires. Après la dénonciation au 1^{er} juin 2017, et une prorogation au 31 août 2018 de l'accord existant, les discussions se sont poursuivies sur l'aménagement du temps de travail, avec le délégué syndical, espérant aboutir à un accord en 2019.

POLITIQUE BUDGÉTAIRE ET FINANCIÈRE



La direction générale de l'association Cerep-Phymentin a continué en 2018 de construire sa politique budgétaire à partir de l'activité des établissements et des contraintes des ressources.

De manière très connectée et concertée avec les directions des établissements, il s'agit à la fois de répondre aux besoins des patients accueillis, de respecter les pratiques professionnelles et donc de préserver les institutions de coupes budgétaires conséquentes, et à la fois de conduire un budget tenable pour les établissements et l'association sur la durée.

Cette équation peut être complexe à résoudre ; il est donc nécessaire de la présenter et de l'expliquer aux uns et aux autres, de discuter et de faire des choix ensemble.

La mise en œuvre de cette politique budgétaire qui se veut rigoureuse et respectueuse de l'activité s'est déclinée en 2018 sur des éléments de structures et de contextes différents :

- △ Le changement du cadre réglementaire pour les trois établissements du secteur médico-social avec le passage en CPOM et donc en dotation globalisée d'un montant de 2 665 799 euros.
- △ La participation collective et concertée. À nouveau les budgets 2018 avaient été construits avec chaque direction d'établissement à l'automne 2017 à partir de données étayées sur les exercices précédents et sur des tableaux de projections, notamment concernant la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.
- △ Le premier exercice complet pour la chef comptable arrivée en 2017, qui a dû intégrer très rapidement les cadres réglementaires du secteur médico-social, sanitaire et hors-tutelle, ainsi que le plan comptable de l'association. Elle a en outre construit des relations solides avec les directions.
- △ L'association a fait des choix importants de dépenses sur la formation professionnelle avec des budgets en augmentation à hauteur de 112 000 euros, sur l'accueil des stagiaires avec des gratifications à hauteur de 33 698 euros, et des investissements visant la mise aux normes ou l'entretien des locaux, le renouvellement du matériel pour 141 148 euros.
- △ Cette année 2018 a été l'occasion de préparer les exercices suivants en travaillant sur des problématiques immobilières lourdes pour l'activité, les équipes et les budgets ; il a été mis fin au bail pour le COFI-CMP dans le 15^e arrondissement en raison d'un loyer trop important. Une promesse de vente a été signée en juin 2018 sur des locaux rue d'Alsace dans le 10^e arrondissement pour le CMPP Denise Weill. Il s'agit dans ce cas également de venir stabiliser des dépenses de loyer.
- △ Une anticipation sur les postes et les évolutions de carrières permettant de stabiliser la masse salariale dans les établissements.

Le résultat est un déficit, accentué par des charges de provisions pour indemnités de fin de carrières d'un montant de 58 417 euros.

L'association a pour autant un bilan financier solide s'appuyant sur un patrimoine et une trésorerie suffisante qui se renforcera en 2019 par la politique et le travail engagés depuis plusieurs années.

POLITIQUE QUALITÉ ET SÉCURISATION DES SOINS



L'engagement de l'association Cerep-Phymentin en faveur de la qualité s'exprime avant tout par un système opérationnel et coordonné de la qualité et de la sécurité des soins et par une démarche d'amélioration continue pragmatique, concrète, et en cohérence avec les besoins exprimés par les patients, leur famille et les professionnels.

Cette coordination s'articule autour de deux instances et de nombreux professionnels : la CME qui compte 25 membres et le COPIL Qualité et gestion des risques associatifs qui compte 16 membres.

- △ **La Conférence médicale d'établissement (CME)**, avec un collège de médecins et un collège de directeurs, est commune aux 8 établissements de soins de l'association. Elle définit et valide la politique qualité et gestion des risques associative et participe à l'amélioration et la sécurisation des soins.

Quelques sujets traités en 2018 :

- La réponse des institutions face aux actions fortes de la région pour résoudre la problématique des « jeunes dits sans solution ».
- Le projet de déménagement d'une structure de soin.
- Les actualités sur l'autisme.
- Et surtout les questions autour de la violence des patients dans les institutions et des réflexions sur des actions associatives à mener comme de renforcer la formation des professionnels.

- △ **Le COPIL qualité et gestion des risques associatif** : véritable instance de pilotage, elle coordonne le suivi des plans d'amélioration continue. Son action prend principalement appui sur le travail des référents qualité présents dans chaque établissement pour garantir la progression de la démarche et la concrétisation des actions d'amélioration.

Quelques sujets travaillés en instance en 2018 :

- Le calcul et la remontée de l'activité des établissements de soins.
- L'évaluation des pratiques professionnelles au travers de la méthode du patient traceur (méthode préconisée par la Haute Autorité de Santé qui évalue la qualité du parcours de soins via une grille basée sur la tenue des dossiers patients).
- La procédure de conduite à tenir en cas d'accident d'exposition au sang.
- Les protocoles de déclarations externes des événements indésirables graves à l'ARS.
- La création d'un livret d'accueil des salariés.
- Le déploiement du logiciel de tenue des dossiers patients informatisés dans les établissements sanitaires. Dans un souci de cohérence, de sécurité et de conformité dans la gestion des données de santé, le même logiciel sera déployé dans les établissements médico-sociaux de l'association. Le suivi des projets de soins des patients sera facilité au travers d'un même logiciel au sein des 8 structures de soins de l'association Cerep-Phymentin.

En 2018, de nombreuses actions ont été centrées autour du système d'information. Un audit de l'ensemble du parc informatique a donné lieu à des investissements importants **pour moderniser le matériel informatique, améliorer les connexions et sécuriser l'ensemble du système d'information de l'association.**

Dans une démarche globale de gestion des risques, l'année 2018 a également été marquée par la sécurisation des données traitées. L'obligation de **mise en conformité avec le règlement général sur la protection des données personnelles (RGPD)** est venue renforcer les droits des personnes (patients, familles, professionnels, partenaires), garantir la sécurité et la confidentialité de l'ensemble des données. L'année 2018 a été principalement consacrée à la réalisation d'un audit du niveau de sécurité et de protection des données gérées par l'association et ses établissements. Un programme pluriannuel a été élaboré par le siège social avec un déploiement début 2019 pour atteindre le niveau de sécurité des données personnelles exigé par la CNIL.

L'association Cerep-Phymontin a souhaité également renforcer la place et l'action des instances représentatives des usagers.

- △ **Le conseil de la vie social (CVS)** s'est vu redynamisé à l'IME. Les représentants des adolescents et des familles donnent un avis et formulent des propositions sur toutes les questions liées au fonctionnement de cet établissement médico-social.
- △ **La Commission Des Usagers (CDU)**, commune aux 4 hôpitaux de jour et au CMP, veille au respect des droits des patients et à l'amélioration de l'accueil et de la prise en charge dans les structures. En plus de la réunion générale, la commission a pris la forme de rencontres conviviales des familles, autour de café-chouquettes, les samedis matin.

À l'appui de la richesse de ces échanges avec une trentaine de familles, 3 projets ont été mis en avant pour 2018-2019 :

- **Mettre à jour les livrets d'accueil pour les familles**, notamment la partie associative.
- Élaborer un **livret de sensibilisation pour les familles et leur entourage sur le handicap psychique et le soin dans les hôpitaux de jour**. Ce projet sera travaillé en étroite partenariat avec les associations de parents.
- Les deux associations de parents existantes (APACEP et APACM) ne peuvent pas représenter l'ensemble des familles des 4 hôpitaux de jour. Un représentant de l'UNAFAM a été désigné par l'ARS comme le représentant officiel des usagers pour l'association Cerep-Phymontin. Néanmoins, il est important au niveau associatif de pouvoir renforcer la place des familles et renforcer leur implication dans diverses instances.

C'est dans cette optique que le siège propose de monter un **dossier de demande de création d'une union d'associations de parents qui serait agréée officiellement par l'ARS.**

POLITIQUE PARTENARIALE



De culture et d'engagement, l'association Cerep-Phymontin continue de construire des projets et des relations dans les réseaux, les partenariats et les entreprises solidaires et d'entraide.

Nous le constatons dans chaque institution de l'association et avec toutes les équipes, en témoignent les rapports d'activité des établissements, au travers d'une multitude d'actions et de projets, qui nous montrent à quel point il est nécessaire de penser et travailler à plusieurs pour accompagner les enfants, les adolescents et les familles.

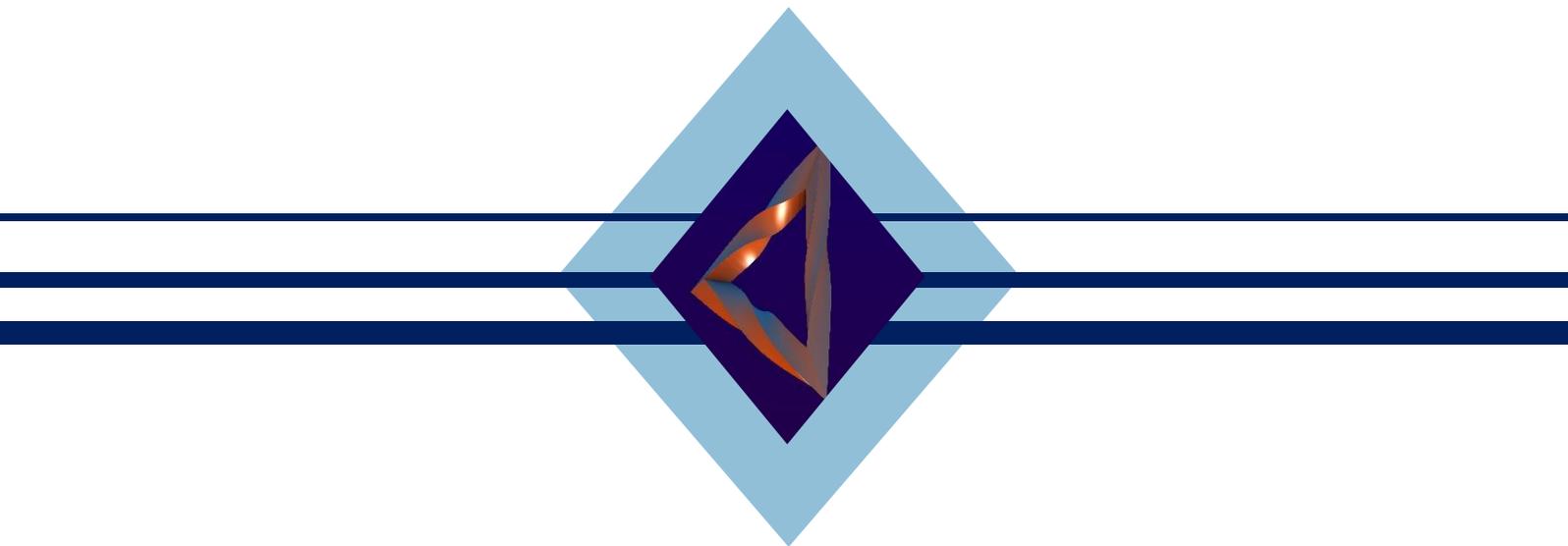
Au niveau de l'association, les membres du bureau et la direction générale accompagnés par les directions s'engagent aussi dans des partenariats. L'année 2018 a vu l'aboutissement d'un rapprochement avec la Fondation Groupe Hospitalier Saint-Joseph pour la création d'une société civile immobilière à parts égales, société visant le portage de la création de deux crèches sur le site de Broussais : la création d'une crèche thérapeutique et le transfert de la crèche d'entreprise pour notre partenaire.

Via sa filière RIO, l'association Cerep-Phymontin continue d'accompagner l'EMP École de Chaillot et contribue à mener les fonctions supports de cet établissement ne disposant pas de siège social, mais doit pour autant répondre à l'ensemble des nouvelles exigences en matières sociales, budgétaires et de la qualité. L'engagement formalisé en 2016 par une convention devrait se poursuivre sur les années suivantes.

Imaginé par son président Bernard GOLSE, l'Institut Contemporain de l'Enfance sera porté aussi et de manière investie par l'association Cerep-Phymontin.

L'association est inscrite dans un certain nombre de réseaux, groupes informels, associations et fédérations. Elle est représentée par la direction générale, mais aussi par des professionnels des établissements.

L'association porte sa voix et fait valoir ses projets, mais également ceux de ses partenaires dans les instances et sur son site Internet.



HÔPITAL DE JOUR

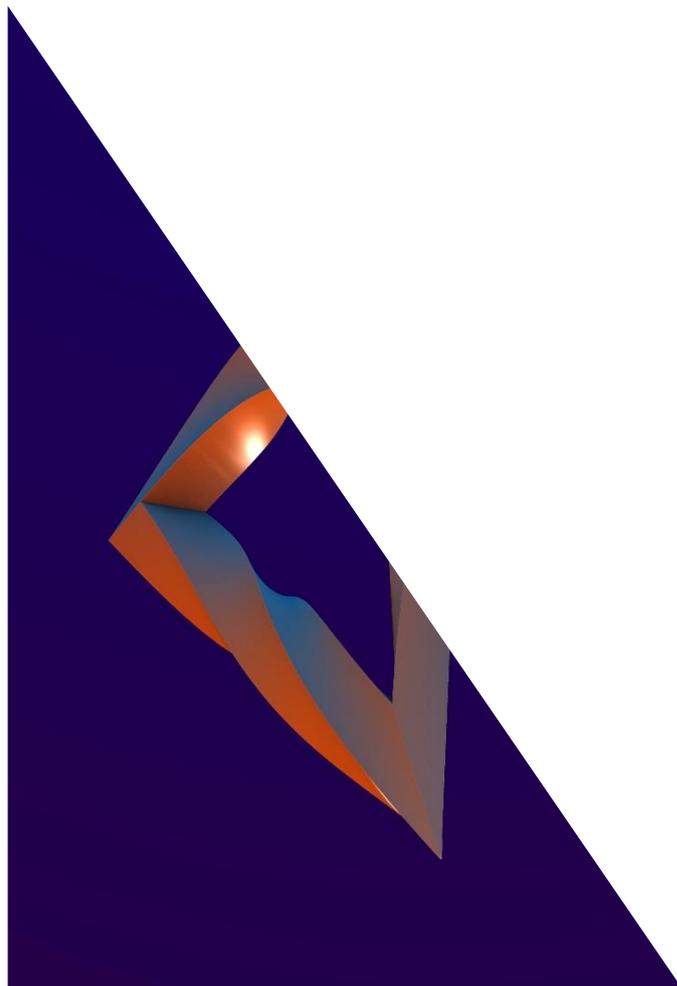
USIS

3 rue de Ridder - 75014 Paris

Tél. : 01 45 45 46 91

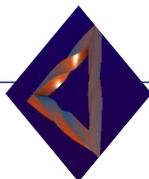
Courriel : usis@cerrep-phymontin.org

Médecin directeur : Philippe METELLO



***L'USIS A ÉTÉ OUVERT EN AVRIL 1981 À L'INITIATIVE DU
PROFESSEUR MICHEL SOULÉ POUR ACCUEILLIR 30 ENFANTS
ÂGÉS DE 4 À 16 ANS SOUFFRANT DE TROUBLES
DU COMPORTEMENT OU DES CONDUITES.
CET ÉTABLISSEMENT EST CONVENTIONNÉ AVEC
LES ORGANISMES D'ASSURANCE MALADIE.***

ÉDITORIAL



*L'USIS a traversé au cours de l'année 2018 de grosses turbulences. Le cadre institutionnel, porté par l'équipe, garant de la contenance et de la continuité des soins, a été mis à mal par divers événements qui ont fragilisé les professionnels plus que de coutume. **Des événements liés aux enfants accueillis, mais aussi à l'équipe elle-même.** Après le départ à la retraite de la directrice (25 ans en poste), la prise de poste de la nouvelle directrice s'est révélée compliquée et a abouti à un départ. Pour surmonter cette crise institutionnelle, en lien avec la direction générale et le bureau de l'association, un vaste chantier pour repenser l'USIS a été ouvert :*

- *Réflexion sur les modalités de direction de l'USIS ;*
- *Réflexion sur les plannings des soignants en lien avec les négociations sur l'aménagement du temps de travail en cours de négociation au niveau associatif ;*
- *Poursuite du travail de supervision et aménagement d'un nouvel espace réunissant direction et ensemble des soignants pour ouvrir une réflexion plus générale sur le cadre institutionnel. Nous avons fait appel pour cela fait au Professeur Pierre DELION.*

Nous avons bon espoir que toute cette mobilisation permettra de restaurer l'unité d'une équipe fort malmenée par la clinique et les départs de professionnels qui se succèdent depuis plusieurs années.

TEMPS FORTS 2018



Du côté de la clinique des enfants accueillis, l'année 2018 a été **marquée par des situations aux intrications psychopathologiques et sociales complexes**. La souffrance de plusieurs enfants s'est exprimée de manière très violente et a révélé des situations de carences et de maltraitements familiaux graves. Le grand nombre de sorties en 2018 témoigne de cette clinique qui a imposé des orientations, que ce soit vers des institutions plus contenantantes (ITEP internat notamment) ou des institutions de protection de l'enfance (foyers, PJJ). Dans ce contexte institutionnel fragilisé, il a fallu faire plusieurs admissions d'enfants dont la psychopathologie s'exprimait aussi par des explosions de violence dans des familles en grandes difficultés psychologiques et sociales.

Le projet d'établissement de l'USIS est d'accueillir des enfants dont la souffrance s'exprime par des « agirs » et de la violence, des enfants qui grandissent dans des familles fragiles et parfois maltraitantes. Nous constatons une évolution de l'expression symptomatique de cette souffrance dans le sens de l'aggravation de la violence. **Depuis deux ans, le cadre est fragilisé par ces attaques répétées liées à des situations qui nous apparaissent de plus en plus difficiles**. Cette année a révélé, une fois de plus l'importance du travail en réseau, mais en a aussi pointé ses défaillances, en particulier avec les services sociaux de l'enfance.

Le réseau est vital à une institution de soin comme l'USIS, la clinique nous pousse irrémédiablement à favoriser, développer et améliorer les échanges avec les partenaires et pas seulement autour des patients accueillis. Les enfants soignés ont besoin d'aménagements scolaires et d'aides éducatives et c'est le trépied USIS-école-protection qui les porte. Bien sûr le but commun de ces 3 institutions est le mieux-être de l'enfant, mais les références théoriques, les moyens et la temporalité de chacune d'elles créent des différences qui peuvent devenir sources de conflits et tensions entre partenaires impliqués dans la prise en charge d'un même enfant. Renforcer le partenariat autour d'un enfant n'est pas simple et ne suffit pas, il faut développer d'autres modalités de rencontre entre professionnels. **La création d'espaces de réflexions communs où sont associés scolaire, éducatif, psychologie et social, renforce ce travail de partenariat** par une meilleure connaissance du fonctionnement et de la culture des différentes institutions. C'est pour cette raison que l'USIS a continué de participer aux travaux de l'Association de Psychiatrie de l'Enfant et l'Adolescent du Réseau Paris Sud (APEARS) qui a organisé en 2018 une journée consacrée aux partenariats services de soins-ASE. Dans le même esprit, nous avons cherché à ouvrir des réflexions avec les écoles. Malheureusement le COPIL interinstitutionnel mis en place en 2017 et qui réunissait les inspecteurs de la circonscription de l'arrondissement, les psychologues scolaires, les directeurs d'école élémentaire, les pédopsychiatres de l'Intersecteur et les directeurs de l'USIS, ne s'est plus réuni depuis le second trimestre 2018 après le départ de trois de ses membres (congé maternité, retraite et changement de secteur). Heureusement, des liens informels persistent et nous espérons arriver à relancer le projet.

Toujours dans le but d'entretenir et de renforcer les partenariats, la baisse des demandes d'admissions en 2017 a poussé l'USIS à retisser les liens avec l'Intersecteur du 14^e arrondissement. À l'initiative de ces derniers, 2 réunions ont été organisées dans l'année en présence des autres lieux de soins institutionnels de l'arrondissement. Ces rencontres ont été l'occasion de représenter les projets de soins de chaque établissement, elles se sont poursuivies et élargies au sein de l'APEARS en octobre 2018 dans le but de consolider et renforcer le réseau de soins existant entre les 5^e, 6^e, 14^e, 15^e et 16^e arrondissements parisiens.

Du côté de l'équipe l'année 2018 a aussi été difficile. Elle a dû **s'adapter à plusieurs départs** dont celui, en premier lieu, de la directrice qui avait pris ses fonctions en septembre 2017, en second lieu, de celui de deux professionnelles parties en congé maternité et qui ont pu être remplacées. Dans le contexte clinique décrit au chapitre précédent ces mouvements de personnel, qui se répètent depuis plusieurs années, ont révélé des fragilités et des tensions.

Tensions au sein de l'équipe soignante, mais aussi entre l'équipe et la direction. Très vite les instances de l'association ont pris conscience de la crise que traversait l'établissement et ouvert des **espaces de réunions et de réflexion entre direction de l'USIS, direction générale et le bureau de l'association**. Ces rencontres, qui se sont échelonnées tout au long de l'année, ont permis de définir plusieurs directions de travail et ont débouché sur plusieurs propositions qui ont commencé d'être appliquées au dernier trimestre 2018 :

- La **direction de l'USIS** a été repensée dans ses trois dimensions : articulation entre la direction médicale, administrative et technique, articulation entre la direction de l'USIS et la direction générale et bien sûr, relations entre la direction et l'équipe. Ce travail a donné lieu à la publication d'une annonce en décembre 2018 pour le recrutement d'une nouvelle directrice au cours de l'année 2019.
- **Réorganisation du planning des soignants** en lien avec les négociations sur l'aménagement du temps de travail. Le projet a été présenté conjointement par la direction générale et la direction de l'USIS en réunion à l'équipe puis une série d'entretiens individuels a permis d'examiner au cas par cas la situation de chaque soignant. Une dernière réunion sera organisée début 2019 pour présenter la proposition définitive d'aménagement du temps de travail à l'USIS.
- Enfin, un **travail de réflexion plus vaste et en profondeur sur le cadre institutionnel et les soins à l'USIS** a été entrepris avec l'aide du Professeur Pierre DELION, spécialiste reconnu de la clinique institutionnelle, que nous avons sollicité pour superviser des réunions regroupant tous les professionnels de l'USIS. Une première demi-journée de travail a été organisée en décembre 2018, 3 sont prévues en 2019.

BILAN DE L'ACTIVITÉ 2018



	FILE ACTIVE	DEMI-JOURNÉES	JOURNÉES ENTIÈRES	ENTRÉES	SORTIES
2017	40	2 389	468	5	11
2018	34	2 065	379	7	11

Pour la troisième année consécutive **l'activité de l'USIS a chuté en 2018**. La baisse est plus marquée qu'entre 2016 et 2017. **La file active chute aussi**, car depuis 2 ans il y a plus de sorties que d'entrées, 34 enfants ont été suivis en 2018 à l'USIS. Le nombre de 7 entrées réalisées en 2018, bien qu'élevé, n'a pas compensé les sorties de l'année 2017 où 11 enfants avaient quitté l'établissement et ce d'autant moins que, **de nouveau en 2018, le nombre de sorties est important** - 11 enfants sont sortis :

- 2 ont été orientés (ITEP, hôpital de jour) ;
- pour 2 il s'agissait d'une fin de prise en charge ;
- 1 enfant a déménagé ;
- 6 familles ont souhaité arrêter les soins de leur enfant à l'USIS. Parmi ces 6 familles : une a fait l'objet d'un signalement, l'enfant a été placé en foyer, 3 ont accepté que les soins se poursuivent dans la structure qui les avait adressés ; 1 adolescent a été pris en charge brièvement par la PJJ avant de quitter la France, 1 famille a totalement arrêté les soins contre l'avis des médecins.

En 2017, le nombre de demandes d'admissions avait été particulièrement bas. Des rencontres avec l'Intersecteur du 14^e arrondissement et les autres hôpitaux de jour des 14^e et 15^e arrondissements ont permis en 2018 d'avoir plus de demandes. Il faut noter que le temps que prend une procédure d'admission et la difficulté d'intégrer des enfants en grande souffrance dans une institution où règne déjà un niveau de violence important, limite le nombre d'admissions que l'on peut effectuer durant une année. **En 2018, 17 candidatures ont été adressées à l'USIS**, sur celles-ci seule 10 ont pu être retenues, les 7 autres n'ont pas donné lieu à un entretien (pas une indication pour l'USIS, conditions matérielles qui ne permettaient pas d'envisager les soins, parents qui ne donnaient pas suite à l'orientation). Sur les 10 demandes retenues, 7 seulement ont abouti. La durée moyenne entre le premier entretien et l'admission est de 4 mois, avec des extrêmes entre 1 mois et 6 mois. Dans ces délais, 5 admissions ont nécessité 2 entretiens de pré-admission, mais pour 1 enfant, 4 entretiens ont été nécessaires et pour un autre 3 entretiens. Les 3 demandes non abouties ont demandé aussi plusieurs entretiens, tout comme en amont les dossiers de candidature, retenues ou pas, réclamaient des échanges téléphoniques nombreux.

Les chiffres ne reflètent pas la lourdeur des situations cliniques à l'USIS. Certes le nombre d'enfants pris en charge diminue et donc le nombre de journées et demi-journées, **mais le travail autour de ces enfants mobilise de plus en plus de temps**, entretiens familiaux, réunions dans les écoles (61 % des enfants pris en charge ont un dossier à la MDPH nécessaire pour aménager leur scolarité), réunion avec les partenaires de la protection de l'enfance (35 % des enfants suivis à l'USIS bénéficient d'une mesure de protection). **Les diagnostics reflètent la complexité de la psychopathologie des enfants accueillis.**

La répartition entre troubles envahissants du développement et troubles mixtes des conduites et troubles émotionnels s'équilibre parfaitement (17 de chaque entité). Tous les enfants ont des diagnostics associés, jusqu'à 5 pour 7 d'entre eux. La difficulté de la clinique est objectivée par l'importance des troubles des conduites qui apparaissent sous différentes formes dans les diagnostics associés et concerne 100 % des enfants accueillis à l'USIS.

DIAGNOSTICS ASSOCIÉS	NOMBRE	% DE LA FILE ACTIVE
F700 Retard mental léger	3	8,82
F801 Trouble de l'acquisition du langage expressif	3	8,82
F808 Autres troubles du développement de la parole et du langage	1	2,94
F813 Trouble mixte des acquisitions scolaires	13	38,24
F819 Autres troubles du développement des acquisitions scolaires	3	8,82
F82 Trouble spécifique du développement scolaire	1	2,94
F901 Trouble hyperkinétique et trouble des conduites	11	32,35
F911 Trouble des conduites mal socialisé	8	23,53
F912 Trouble des conduites type socialisé	1	2,94
F913 Trouble oppositionnel avec provocation	1	2,94
F928 Autres troubles mixtes des conduites et troubles émotionnels	4	11,76
F929 Trouble mixte des conduites et troubles émotionnels sans précision	14	41,18
F930 Angoisse de séparation dans l'enfance	19	55,88
F938 Autres troubles émotionnels de l'enfance	1	2,94
F939 Trouble émotionnel de l'enfance sans précision	1	2,94
F942 Troubles de l'attachement de l'enfance avec désinhibition	1	2,94
F949 Troubles du fonctionnement social de l'enfance, sans précision	28	82,35
F981 Encoprésie non organique	1	2,94

PROJETS 2019



Si l'année 2018 a été une année de crise, l'année 2019 sera, nous l'espérons, celle de la mise en place des solutions pensées dans les différentes réunions qui ont émaillé l'année :

- **Embauche d'une nouvelle directrice**
- Mise en place d'un **nouvel aménagement du temps de travail** à l'USIS
- **Poursuite du travail institutionnel entrepris avec Pierre DELION** et poursuite de la supervision de l'équipe.

Dans ce contexte la reprise de l'activité et l'augmentation de la file active se profilent. Il faudra continuer de soutenir ce mouvement en renforçant les partenariats autour d'enfants dont la clinique est toujours aussi complexe et intriquée à des difficultés sociales et scolaires.



CONCEPTION ET RÉALISATION : SERVICE COMMUNICATION DU SIÈGE (VÉRONIQUE MISZEWSKI)

COURRIEL : VM.COM@CEREP-PHYMENTIN.ORG

DATE DE DIFFUSION : MAI 2019