

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2022

E.S.A.T.

**LES ATELIERS
DE LA VALLÉE
DE L'HÉRAULT**



ASSOCIATION VALLÉE DE L'HÉRAULT

ÉTABLISSEMENT ET SERVICE D'AIDE PAR LE TRAVAIL

5 chemin des Usines · 34510 Florensac · Tél. : 04 67 77 01 39

avh.production@avh34.org

avh34.org · Siret : 775 997 463 000 10

Propos introductif

Comme chaque année, ce rapport d'activité est établi afin de rendre compte aux organismes de contrôle, des actions réalisées et liées à la commande sociale avec divers éléments sociaux et commerciaux communs aux 2 structures gérées par la Direction (L'E.S.A.T. et l'Entreprise Adaptée, ces 2 établissements étant identifiés comme Enseigne Les Ateliers Vallée de l'Hérault).

L'envoi de notre Projet d'Etablissement à l'ARS en date du 19 décembre 2013, de notre première Evaluation Interne et de l'Evaluation Externe réalisée par le cabinet Optis Conseils, constitue un point de repère pour l'interprétation des données proposées.

Ce projet qui aurait dû être réécrit en 2019 commencera en 2022 suite au changement de direction en 2019 et à la pandémie COVID qui n'a pas non plus permis de reprendre ce projet d'établissement plus tôt.

Des informations complémentaires peuvent être consultées via le site internet de l'Association gestionnaire www.avh34.org.

Didier LUCAS, Directeur

04

PRÉSENTATION
DE L'ÉTABLISSEMENT

05

ÉLÉMENTS
DU PROJET ASSOCIATIF

06

EFFECTIF

16

RAPPORT D'ACTIVITÉ
DE LA PSYCHOLOGUE

18

ATELIER ESPACES VERTS

24

ATELIER PEINTURE
VERNISSAGE

28

ATELIER MONTAGE
EMBALLAGE
ET ENTRETIEN
DES LOCAUX

32

ATELIER BOIS RABOTAGE

38

ATELIER ALUMINIUM

44

ANALYSE DU RÉSULTAT

48

SYNTHÈSE DU RÉSULTAT



PRÉSENTATION DE L'ÉTABLISSEMENT

ORGANISME GESTIONNAIRE

- **Association Vallée de l'Hérault**

Adresse : 18, avenue de la Gardie, 34150 Florensac

Tél. : 04 67 77 00 65 Fax : 04 67 77 91 48

siege@avh34.org

Président du Conseil d'Administration : Jean-François CHATEL

Personnes ayant qualité pour représenter l'établissement ou le service :

Directeur Général - Laurent MAITRE

Directeur du Pôle - Didier LUCAS

Identité de l'établissement :

- **ESAT Les Ateliers de la Vallée de l'Hérault**

5 chemin des Usines, 34510 Florensac

Tél. : 04 67 77 01 39 Fax : 04 67 77 01 98

avh.production@avh34.org

Établissements et services gérés par l'organisme gestionnaire :

PÔLE ACCUEIL - ACCOMPAGNEMENT

- Foyer de vie et d'accueil de jour Jean Piaget (*Frontignan*)
- SAVS (Agde, Béziers, Clermont-l'Hérault, Lodève, Pézenas, Sète)
- SAMSAH de Béziers
- Résidence Accueil de Béziers
- Accueil Familial
- GEM de Béziers

PÔLE TRAVAIL - HÉBERGEMENT

- ESAT « Ateliers de la Vallée de l'Hérault » (*Florensac*)
- Entreprise adaptée (EA) Ateliers Vallée de l'Hérault (*Paulhan*)
- Foyer « Ma résidence » (*Florensac*)

ÉLÉMENTS DU PROJET ASSOCIATIF

Les origines, les valeurs et engagements associatifs qui ont présidé à la création de l'établissement sont détaillés dans les statuts de l'Association ainsi que dans le Projet Associatif.

Au-delà du handicap et quel qu'en soit le degré, l'association s'adresse à la personne prise en charge, dans le respect de son intégrité. Ces personnes bénéficient d'un accompagnement global fondé sur des valeurs associatives basées sur le respect de la personne, de sa dignité, de l'affirmation de sa personnalité et de sa citoyenneté.

L'article 2 des statuts de l'Association précise que :

« L'association a pour but d'accompagner les personnes en situation de handicap mental, psychique ou sensoriel arrivant à l'âge adulte, sans limite d'âge, dans leur vie professionnelle en milieu ordinaire ou en milieu protégé, et dans leur intégration sociale, dans la limite des critères de recrutement de ses structures de travail, d'accueil et d'accompagnement. »

Les valeurs associatives sont renforcées par la Charte de bientraitance officialisée en 2014 (cf. annexe).

Ainsi, « L'admission à l'ESAT Les Ateliers Vallée de l'Hérault n'est donc ni un échec, ni un "sous-travail". C'est une véritable insertion professionnelle. Elle identifie clairement l'Usager comme un acteur essentiel de la vie économique. Celui-ci est admis dans notre établissement et demeurera toujours acteur de son devenir, et non objet de notre prise en charge ! »

Malgré nos efforts pour faire des admissions, il y a eu une baisse de l'effectif durant l'année 2022. Nous restons sensibles aux admissions des travailleur-se-s peu importe leur âge ainsi, la moyenne d'âge pour les **6** admissions que nous avons fait sur l'année 2022 est de **33,5** ans. Aussi, nous traitons toutes les candidatures en commission de stage, nous mettons un point d'honneur à apporter une réponse à chaque demande. Nous favorisons l'expérience de stage afin de nous rendre compte des capacités d'intégration en ESAT des stagiaires mais aussi permettre aux stagiaires de vérifier leur projet.

Malgré le nombre de stage réalisé en 2022, nous n'avons pas pu augmenter notre effectif significativement. Nous pensons que d'autres critères sont en lien avec cette diminution des effectifs : l'accueil d'un public avec des troubles psychiques pour lequel une insertion dans le monde du travail à temps plein est difficile à mettre en place, notre situation géographique et le manque de transport en commun, l'accueil de jeunes pour qui le passage du monde des enfants au monde adulte prend du temps ou encore les activités professionnelles de notre ESAT qui nécessitent une bonne condition physique dans l'ensemble...

Néanmoins, soucieux de nous améliorer, nous avons des réflexions en cours comme le développement d'activités adaptées pour des personnes avec des difficultés physiques, autour des admissions à temps partiel mais aussi sur du covoiturage entre travailleur-se-s, salarié-e-s ou autre alternative.

En 2023, nous devrions aussi ouvrir notre SAESAT avec la spécificité d'accueil pour les jeunes.

Le nombre de démission pour l'année 2022 a été important. Ce chiffre est en lien avec plusieurs critères selon nous : l'accompagnement mis en place depuis quelques années concernant la préparation à la retraite, en favorisant la diminution du temps de travail au fur et à mesure, mais aussi l'accompagnement des travailleur.se.s dans la diminution du temps de travail pour favoriser des temps de repos, de prise en charge médicale, de prise de recul avec le travail.

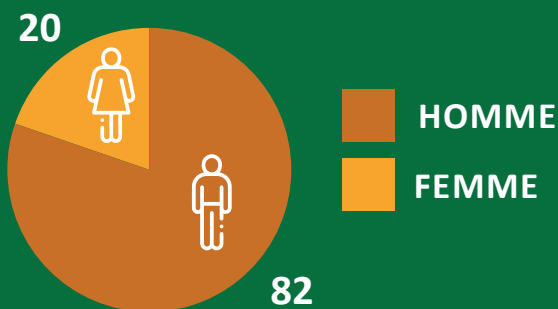
Il y a aussi la restructuration des ateliers qui a été annoncé fin 2021, avec une demande des organismes financeurs de séparer l'ESAT et l'EA, cela entraine donc des changements sur les ateliers actuels. Enfin, nous poursuivons au quotidien l'accompagnement des travailleur.se.s dans la réalisation des projets professionnels, qu'ils soient en lien avec une réorientation professionnel, de changement d'ESAT, d'inclusion en milieu ordinaire...

Finalement, ce nombre important de départ en 2022 est aussi le résultat d'un accompagnement au plus près des projets des travailleur.se.s par l'ensemble de l'équipe pluridisciplinaire.

EFFECTIFS DE L'ANNÉE 2022 / MOIS

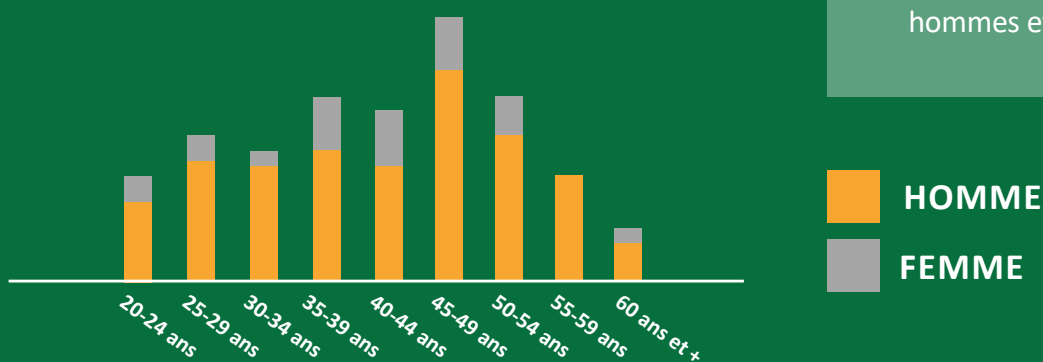
MOIS	EFFECTIF	ETP
JANVIER 2022	97	90,22
FÉVRIER 2022	97	88,72
MARS 2022	98	89,72
AVRIL 2022	95	87,16
MAI 2022	95	87,16
JUIN 2022	95	87,16
JUILLET 2022	94	85,91
AOÛT 2022	94	86,41
SEPTEMBRE 2022	94	86,55
OCTOBRE 2022	93	86,05
NOVEMBRE 2022	90	82,55
DÉCEMBRE 2022	90	82,55

RÉPARTITION PAR SEXE



Au cours de l'année 2022, nous avons accompagné **82** hommes et **20** femmes.

RÉPARTITION PAR ÂGE



Au cours de l'année 2022, nous avons accompagné **82** hommes et **20** femmes.

PROVENANCE DES TRAVAILLEUR·SE·S

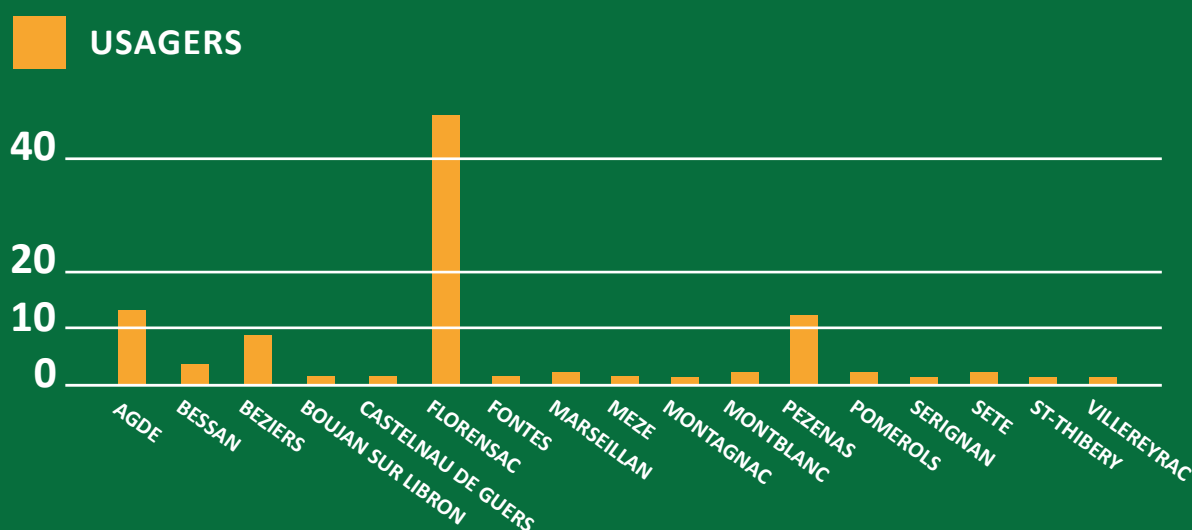
Concernant la provenance des travailleur·se·s avant leur admission, elle est la suivante :

ORIENTATION VERS L'INSTITUTION	EN 2022	AU 31/12/2022
SANS EMPLOI / ANPE CELLULE ORIENTATION DIVERSES	15	12
FAMILLE / DEMANDE PERSONNELLE	19	16
ESMS ADULTE ET ENFANT	37	34
MILIEU ORDINAIRE	4	3
E.A.	7	7
E.S.A.T	10	10
SERVICE DE SOINS	5	4
SAVS	5	4
TOTAL	102	90

RÉPARTITION PAR MESURE DE PROTECTION

La domiciliation des travailleur·se·s correspond au graphique suivant pour l'année 2022.

Certain·e·s se déplacent avec un véhicule personnel, d'autres viennent à pied lorsque l'hébergement est sur Florensac ou bien par navette. Nous avons une navette qui s'occupe des villes de Béziers, Pézenas et Saint-Thibéry. Pour la ville d'Agde, nous avons créé en 2022 un partenariat avec CAP Bus.



DATES D'ADMISSIONS	PROVENANCE
1 - 03.01.2022	ESAT
2 – 28.02.2022	EN RECHERCHE D'EMPLOI
3 – 28.02.2022	EN RECHERCHE D'EMPLOI / SAVS AVH
4 – 29.08.2022	EN RECHERCHE D'EMPLOI / ARESAT
5 – 29.08.2022	SUIVI DES 3 ANS IMPRO ST-HILAIRE
6 – 29.08.2022	IMPRO ST HILAIRE / MECS BALDY

Il y a eu **6** admissions durant l'année 2022.

Pour aller plus loin sur ces **6** admissions :

- La première admission correspond à un travailleur, exerçant déjà en ESAT (dans les Bouches du Rhône) depuis plusieurs années. Ses parents prenant leur retraite, ils ont pris la décision de venir vivre dans l'Hérault. Le travailleur a souhaité suivre ses parents dans leur projet de déménagement.
- La seconde admission correspond à un travailleur, sans emploi, qui nous a contacté lui-même pour intégrer l'ESAT. Il avait un parcours en milieu ordinaire, et a signé son CSAT à l'ESAT AVH à l'âge de 50 ans.
- La troisième admission correspond à un travailleur, sans emploi, accompagné par le SAVS de Sète faisant parti de notre Association. Ce Monsieur avait eu un parcours en milieu ordinaire et protégé, il ne travaillait plus depuis plusieurs années.
- La quatrième admission correspond à un travailleur, sans emploi, accompagné par le SAIP, faisant parti de l'ARESAT. Ce travailleur avait eu quelques courtes expériences dans le milieu ordinaire.
- La cinquième admission correspond à un travailleur, sans emploi, accompagné par l'IMPro Saint Hilaire dans le cadre du suivi des 3 ans. Ce Monsieur avait déjà fait des stages à l'ESAT AVH, nous lui avons proposé une admission, qu'il avait refusé pour pouvoir passer son CAPA Jardinier Paysagiste avec l'IMPro Saint Hilaire. A l'issue de sa scolarité, il nous a contactés pour nous demander une admission.
- Enfin, la sixième admission est en lien avec une travailleuse, accompagnée par l'IMPro Saint-Hilaire sur les temps scolaires et logeant à la MECS Baldy les soirs et week-end.

SORTIE

DATES DE SORTIES DES EFFECTIFS	MOTIFS
1 - 10.01.2022	DÉCÈS
2 - 07.03.2022	DÉMISSION
3 - 17.03.2022	DÉMISSION
4 - 31.03.2022	DÉMISSION
5 - 30.06.2022	DÉMISSION
6 - 09.07.2022	DÉMISSION
7 - 11.01.2022	DÉMISSION
8 - 31.08.2022	DÉMISSION
9 - 30.09.2022	RETRAITE
10 - 31.10.2022	DÉMISSION
11 - 31.10.2022	DÉMISSION
12 - 31.10.2022	DÉMISSION

Il y a eu **12** sorties des effectifs durant l'année 2022.

Pour aller plus loin sur les motifs des départs sur l'année 2022 :

- 1 travailleur est décédé, sur le lieu du travail, suite à des problèmes cardiaques depuis l'enfance.
- 1 démission est en lien avec le projet du travailleur d'arrêter de travailler et bénéficier de plus de temps personnel. Ce travailleur cumulait les arrêts maladies depuis de nombreuses années en lien avec sa pathologie psychique. Il avait plus de 17 ans d'ancienneté.
- 1 démission suite à une proposition d'intégration en EPHAD. La travailleuse avait 61 ans lors de sa sortie des effectifs. Son projet était

de se rapprocher de sa famille qui vit dans le Gard, en intégrant une maison de retraite à proximité.

- 1 démission en lien avec le projet d'un travailleur d'arrêter de travailler. Ce travailleur avait plus de 17 ans d'ancienneté sur l'ESAT AVH, et évoquait depuis plusieurs années son souhait de ne plus travailler, ne trouvant plus sens dans le travail.
- 1 démission suite à la signature d'un CDD d'un an à l'AGGLO de Saint Thibéry sur un poste de Jardinier Paysagiste. Il s'agissait du projet du travailleur d'intégrer le milieu ordinaire.
- 1 démission suite à un arrêt maladie pour hospitalisation pendant plusieurs mois. Plusieurs événements personnels et professionnels ont entraînés un mal être chez ce travailleur avant son arrêt maladie. Au niveau de l'ESAT, l'annonce de la fermeture de l'atelier Peinture/Dégraissage a été difficile à accepter. Il a d'ailleurs été en arrêt maladie 2 jours après cette annonce, et n'est plus revenu sur l'ESAT.
- 1 démission suite à un projet de déménager sur Béziers et intégrer la résidence accueil de l'Association en lien avec le GEM et le SAMSAH. Ce travailleur souhaitait se rapprocher d'une grande ville pour y vivre à la retraite. Il préparait ce projet depuis plusieurs années, en diminuant son temps de travail petit à petit. Il a quitté l'ESAT à l'âge de 59 ans.
- 1 démission suite à une proposition d'admission à l'ESAT Solidarité à Metz en lien avec le projet du travailleur de changer de région afin de se rapprocher de sa famille.
- 1 départ à la retraite à l'âge de 62 ans.
- 3 démissions pour une réorientation vers l'EA avec une offre de poste en CDI sur l'EA AVH : 1 en tant que Secrétaire Standardiste et 2 en tant que Jardinier Paysagiste.

• Il y a eu **10** commissions de stage durant l'année 2022. Les participant.e.s sont la CIP (qui présente les candidatures), le Chef de service de l'ESAT, la Psychologue de l'ESAT, le Directeur de l'ESAT/FH et les deux Coordinatrices du FH. Les commissions ont lieu une fois par mois et permettent l'étude de toutes les candidatures. Lors de cette commission, nous statuons sur la faisabilité d'une visite, nous faisons des retours sur les entretiens et programmons les stages.

Une commission d'admission a lieu toutes les semaines lors de la réunion de l'équipe pluridisciplinaire. Ce temps nous permet d'échanger sur les stages en cours et définir la suite à donner.

Il y a eu **33** stages réalisés sur l'année 2022, pour 28 stagiaires. Les provenances des demandes sont les suivantes :

A LA RECHERCHE D'UN EMPLOI	13
EN ESMS POUR MINEURS/JEUNES ADULTES (ITEP, IMPRO...)	15
EN ESMS POUR MAJEUR (ESAT, SAVS...)	3
DANS LE CADRE D'UN CURSUS SCOLAIRE (LYCÉE)	0
DANS LE CADRE D'UN PARCOURS DE SOIN (CDJ...)	2

Les ateliers dans lesquels les stagiaires ont fait leur stage sont les suivants :

BOIS / RABOTAGE	4
RESTAURATION	6
ESPACES VERTS	11
MÉTALLERIE	3
MONTAGE / EMBALLAGE	0
PEINTURE / DÉGRAISSAGE	1
ENTRETIEN DES LOCAUX	3
SOUS-TRAITANCE INDUSTRIELLE	2
RÉALISATION D'UN STAGE EN ESSAYANT PLUSIEURS ATELIERS	3

Concernant les types de stage, nous en avons **3** qui sont les suivants :

STAGE DE DÉCOUVERTE	24
STAGE DANS LE CADRE DU PASSAGE D'UN DIPLÔME (CAP...)	0
STAGE D'ADMISSION	9

Le stage de découverte dure 3 semaines tandis que le stage d'admission dure 1 mois.

Les stages en lien avec le passage d'un diplôme sont de 2 à 3 semaines, cela dépend des formations.

INSERTION PROFESSIONNELLE

La CIP est disponible auprès des travailleur.se.s pour proposer des entretiens en lien avec leur projet personnalisé d'insertion professionnelle. Cela peut être une demande de changement d'ESAT, de recherche d'emploi dans le milieu ordinaire, de création/modification de CV, d'ouverture et/ou recherche sur le compte CPF. Tout au long de l'année, elle a rencontré les travailleur.se.s qui l'ont sollicité directement dans le cadre de leur projet.

Le 17.11.2022, **5** travailleur.se.s ont participé au Duoday :

- 1 travailleur est allé à Lidl Servian pour découvrir le métier d'Equipier Polyvalent. Il a apprécié cette expérience.
- 1 travailleur est allé à la base logistique de Lidl Béziers pour découvrir le métier d'Opérateur logistique. Ce travailleur se questionnait sur son projet et cette expérience lui a permis de se mieux positionner pour la suite.
- 1 travailleur est allé à Intermarché Capestang sur un poste de Caissier. Il connaissait la mise en rayon mais voulait s'essayer sur la caisse, afin de se projeter sur une prestation de service. Cette expérience lui a permis de confirmer son projet.
- 1 travailleuse est allée à l'Ecole maternelle de Paulhan sur le poste d'Aide Maternelle. Elle souhaite travailler avec les enfants, cette expérience lui a permis de confirmer son projet, elle a décidé de faire une demande de stage dans une autre école maternelle.
- 1 travailleur est allé à Lidl Mèze sur le poste d'Equipier Polyvalent. Ce travailleur avait un projet de mise à disposition dans le secteur de la grande distribution, cette expérience a été intéressante selon lui. Pour autant, il n'a pas donné suite à son projet.

Nous avons commencé un dispositif Handiwork Découverte en septembre 2021, que nous avons poursuivis jusqu'en juin 2022. Ce dispositif s'est fait en partenariat avec Lidl Saint-Thibéry.

Nous n'avons pas souhaité poursuivre le partenariat pour une année supplémentaire car nous aimerions être en capacité de reproduire ce même fonctionnement avec les compétences que nous avons en interne et une entreprise du milieu ordinaire.

Aussi, nous avons trouvé regrettable que le magasin qui nous a accueillis n'accompagne pas les travailleur.se.s sur davantage de poste et avec plus d'échange avec les professionnel.le.s de l'enseigne.

Avant 2022, l'équipe pluridisciplinaire avait débuté un travail autour des mises à disposition. Ce travail s'est poursuivi sur l'année et est en attente de la validation de la direction. Durant cette commission, nous avons réfléchi à l'accompagnement, la tarification, les outils de communication, etc. Les membres de cette commission sont 2 Moniteur.ice.s d'atelier, 3 travailleur.se.s et la CIP.

En avril 2022, nous avons signé une convention de mise à disposition avec Super U Pomerols pour un travailleur de l'ESAT, sur un poste de Préparateur en produit carné. La CIP s'est chargé des démarches administratives, de l'organisation et l'accompagnement. Le contrat a été signé pour une durée d'un an, et pourra être renouvelée une fois si besoin.

En juin 2022, un travailleur de l'ESAT a signé un CDD d'un an avec l'AGGLO sur un poste de Jardinier Paysagiste. Ce travailleur avait d'abord effectué un stage dans cette structure et avait décidé de postuler au sein de celle-ci. Un CDD lui a donc été proposé à l'issue, ce travailleur a alors décidé de démissionner de l'ESAT pour intégrer l'AGGLO.

En octobre 2022, 3 travailleur.se.s de l'ESAT ont été embauchés sur l'EA après des stages et une mise à disposition. Là aussi, il s'agissait du projet professionnel de ces travailleur.se.s de se réorienter dans le milieu ordinaire de travail.

FORMATION

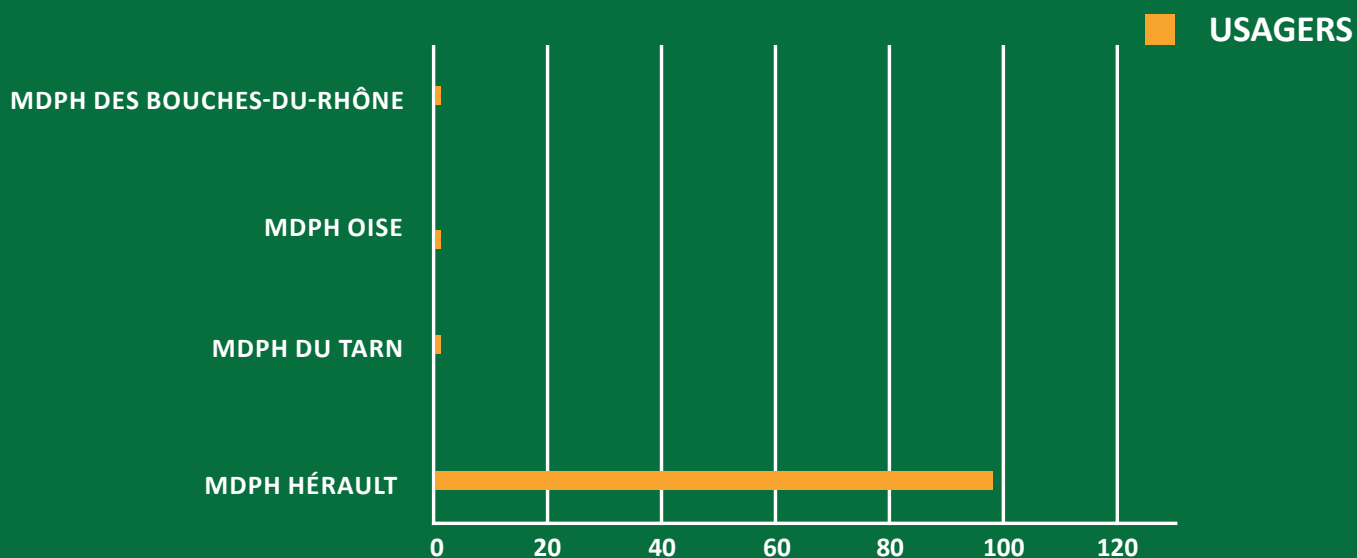
- Un projet VAE s'est mis en place sur l'année 2022 pour une travailleuse des espaces verts qui veut passer son CAPA Jardinière Paysagiste. Elle a bénéficié de la recevabilité de sa demande et fait la demande de financement via son CPF pour l'accompagnement qui a été accepté mi-décembre 2022.
- La CIP, la Coordinatrice et l'Encadrant Technique Bois ont participé durant l'année 2022 à une formation langue des signes, avec leur financement CPF sur le temps de travail. Tous les trois ont validés le niveau A2.4. Cette formation leur a permis de mieux communiquer avec deux personnes sourdes (1 sur l'ESAT et 1 sur l'EA). Tous les trois ont demandé de poursuivre cette formation sur l'année 2023 mais cela a été refusé.
- La CIP a poursuivi la formation diplômante qu'elle avait débuté en septembre 2021 pour obtenir le titre professionnel de CIP. Elle a obtenu ce diplôme en novembre 2022.
- Une formation CACES Engin de Chantier s'est déroulée sur l'année 2022 pour 4 travailleurs de l'ESAT.
- Une formation CACES Nacelle a eu lieu sur l'année 2022 pour un travailleur de l'ESAT.
- Une action de formation a débuté sur l'année 2022 et se poursuivra en 2023 pour tou.te.s les travailleur.se.s de l'ESAT sur la sensibilisation aux gestes et postures à adopter au travail.

MDPH

Nous avons demandé le renouvellement de **17** orientations auprès de la MDPH. 15 dossiers que nous avons envoyés directement, 1 rapport professionnel que nous avons envoyé au siège de l'Association pour constitution/envoi du dossier MDPH et 1 rapport professionnel à une Mandataire judiciaire pour constitution/envoi du dossier MDPH.

La majorité des dossiers des travailleur.se.s viennent de la MDPH de l'Hérault, mais quelques demandes sont encore basées sur d'autre département en lien avec la domiciliation de la personne au moment de son admission.

Répartition par MDPH



La CIP et la Secrétaire Standardiste s'occupe de la gestion des entrées et sorties sur la plateforme Via Trajectoire. Néanmoins, les renseignements concernant tous les contacts avant l'admission ne sont pas réalisés pour le moment.

ENTREPRISE ADAPTÉE

Sur l'année 2022, la CIP a poursuivi les permanences éducatives sur le site de Paulhan. Il y a eu **9** permanences dans l'année, **21** personnes ont été rencontrées en entretien. Le contenu des entretiens concerne plusieurs demandes :

- 5 en lien avec les renouvellements MDPH
- 4 en lien avec l'organisation de la restauration (commande, lien avec Florensac...)
- 12 en lien avec des démarches administratives (mutuelle, CAF, HLM, CPF)
- 2 en lien avec les PMSMP (bilan de stage, rencontre...)
- PMSMP : il y a eu 2 PMSMP sur l'année 2022, les deux se sont déroulées sur le site de Paulhan.

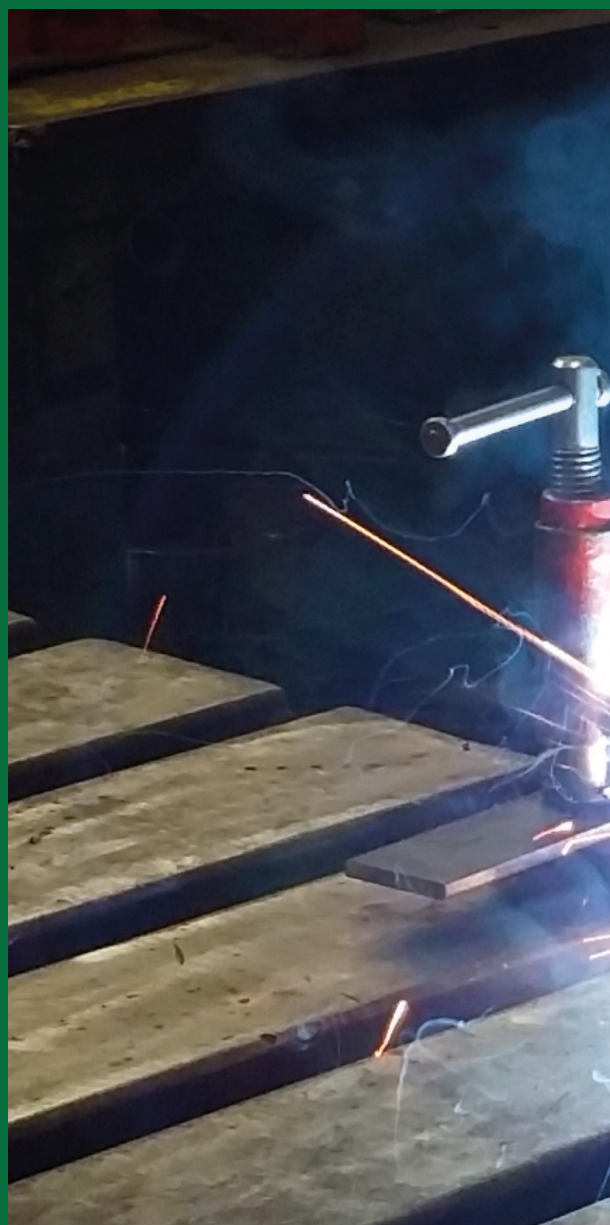
PARTENARIAT

- **IMPro Saint Hilaire** : nous sommes toujours partenaires dans le cadre des ateliers externalisés qui consistent à accueillir des jeunes un mardi sur deux sur des ateliers de l'ESAT, avec présence d'une Educatrice de l'IMPro. Ce partenariat a été renouvelé pour les années scolaires 2021/2022 et 2022/2023. En dehors de ce partenariat, nous entretenons des relations quotidiennes avec cet établissement, en accueillant régulièrement des stagiaires, que ce soit pour des projets de découverte, d'évaluation et d'admission.

- **SAESAT CATAR** : l'ESAT AVH bénéficie de 4 ETP sur le SAESAT. Ainsi, une personne avait déjà intégré le SAESAT en 2021 et 3 autres travailleur·se·s en 2022, pour un ETP totale de 2,05. 1 travailleur est en attente de réalisation d'un stage après la visite de la structure. Néanmoins, la complexité de transport entre Florensac et Pézenas est un réel frein dans le parcours des travailleur.se.s : fatigabilité, horaire décalé...

- Sans avoir de convention de partenariat, nous avons poursuivi en 2022 nos relations avec d'autres structures du médico-social comme avec l'IMPro La Corniche, l'ITEP Mont-Lozère ou plus ponctuellement avec d'autres établissements.

- **Ô Cœur de Flo** : nous poursuivons notre partenariat avec cette Association Florensacoise pour de la remise à niveau en français et en math. Ces conventions sont signées par année scolaire soit 2021/2022 et 2022/2023. 8 travailleur·se·s participent à ces remises à niveau, tous les mercredis matins durant 1h30. 1 des travailleuses bénéficient de cet accompagnement dans le cadre de son projet VAE.



- **Orange Solidarité** : nous avons continué notre partenariat sur l'informatique. 4 travailleur-se-s participent à ces rencontres qui ont lieu tous les lundis après-midis (hors vacances scolaires) durant 2 heures. Ce partenariat se déroule aussi sur année scolaire 2021/2022 et 2022/2023.
- Plusieurs rencontres des Bidouilleurs ont eu lieu en 2022 mais la CIP n'a pas pu y participer en lien avec les formations qu'elle réalisait. Néanmoins, elle y participera dès que possible afin de favoriser les relations réseaux, découverte de dispositif, etc.
- **Famille** : cette année 2022 et le développement de l'insertion professionnelle a questionné certaines familles. La CIP est restée disponible pour les familles qui avaient des questions, tout en essayant de respecter le projet professionnel des travailleur-se-s concerné-e-s, en les accompagnants à aborder eux.elles-mêmes leur projet tel qu'il-elle-s le souhaitent.

CVS

Cette année 2022 était la dernière pour le bureau qui a œuvré de 2019-2022. Cette équipe dynamique a permis d'avancer sur différents sujets. L'équipe a effectué une liste récapitulative de tout ce qu'elle a fait durant son mandat, ce à quoi elle a permis d'avancer, et ce qu'elle n'a pas eu le temps de finir.



Quel que soit le dispositif, l'institution, il incombe au psychologue de penser comment accueillir et accompagner au mieux des personnes présentant des profils plus hétérogènes et majoritairement dans le champ du handicap psychique, mais surtout comment soutenir les professionnels de terrain confrontés à des problématiques plus atypiques et complexes.

Le psychologue clinicien en ESAT vise ainsi la prise en compte de la réalité psychique et de la subjectivité de la personne accompagnée.

Du côté institutionnel, ses missions sont en outre :

- Permettre aux professionnels accompagnants de repérer et ajuster l'accompagnement à la dimension psychique des personnes
- Faciliter et soutenir le lien entre les différents intervenants de l'accompagnement
- Interroger les fonctionnements institutionnels, et tout particulièrement autour de la question du cadre, des places et de l'analyse des phénomènes contre-transférentiels.

Ainsi, le psychologue dans l'institution peut être considéré comme un tiers inclus, avec une fonction de « décentration » réflexive. Au travers de ses interventions, il permet le maintien de la réflexion sur le cadre institutionnel, sa « conscientisation » par le collectif.

L'accompagnement des personnes au sein de l'ESAT est formalisé autour du projet professionnel. Pour autant, ces projets, ces procédures sont pris dans des rapports, des relations qui s'établissent entre la personne accompagnée et les professionnels qui l'accompagnent.

Le psychologue a pour fonction de situer les enjeux psychiques, transférentiels et contre-transférentiels à l'œuvre, d'accompagner la réflexion sur les places des uns et autres.

Ainsi, si la demande sociale est celle de réponses immédiates, Christophe Dejours et Roland Gori, cités par Ciccone¹, rappellent que le clinicien doit se détacher de cette demande, de cette recherche de « protocole », qui entrave la pensée. Son rôle sera plutôt non pas de donner des réponses (ce qui empêche de penser), mais de poser des questions. Albert Ciccone² nous rappelle ainsi que la position clinique passe par le travail de pensée ; et que par ailleurs cette position nécessite l'implication du clinicien, c'est-à-dire que cela passe par la rencontre : « seule l'implication permet de construire une compréhension et peut avoir des effets d'aide ».

Pour soutenir ce travail d'élaboration, le psychologue peut s'appuyer sur les entretiens individuels proposés aux personnes accompagnées. Ces derniers permettent alors de repérer les points d'appui que la personne se reconnaît, de pointer ce qui vient perturber la relation au travail. Ou bien lorsque le travail des professionnels bute sur certains points, un regard différent permettra de dépasser ce qui fait blocage, résistance. Le professionnel qui intervient dans la proximité a besoin de comprendre pour bouger, se décaler et ajuster sa posture. Il faut questionner le sens pour ouvrir la pensée. Interroger pour raviser son positionnement éthique.



Bouchard³ rappelle que deux conditions sont nécessaires à l'exercice de ce travail institutionnel : connaître et comprendre le dispositif institutionnel et être disponible aux personnes et aux événements de l'institution, pour comprendre l'objet des demandes. Les temps de réunion sont le lieu où doit pouvoir se déployer le fait de penser ; travail de réflexion avec les équipes et l'institution sur les finalités et les missions de l'ensemble du dispositif, et les moyens qu'on se donne pour y parvenir. Il ne s'agit pas d'apporter un avis « d'expert » sur l'usager en réponse à une demande de l'équipe, mais « de travailler plus globalement et plus continument avec et dans une équipe pour favoriser et maintenir une réflexion ouverte sur l'engagement de l'institution à l'endroit de l'usager⁴».

Une analogie peut être réalisée avec l'analyse du contre-transfert et des contre-attitudes à l'égard d'un patient dans une thérapie : il s'agit de maintenir une vigilance qui permet de réguler l'action menée, mais aussi d'entendre, en « laissant résonner » en nous les effets de la situation du patient, sa façon de la percevoir. Entre pratique et éthique, il faut humaniser, pouvoir repérer ce que fait éprouver à chacun la relation avec une personne.

Le handicap psychique, les phénomènes de projection, les mécanismes de défense en jeu de part et d'autre doivent être repérés et accompagnés pour éviter une usure de la relation, une saturation, un épuisement. Quand on perd le sens de ce qu'on fait dans l'accompagnement, il est très difficile pour le professionnel de ne pas être aux prises avec un sentiment d'impuissance, de doute, voire de rejet de l'autre.

Certains fonctionnements psychiques mettent à mal le professionnel, le déroutent et il est primordial que cela puisse se parler entre pairs dans le cadre de la réunion pluridisciplinaire. C'est là où le psychologue accueille la parole, le témoignage et tente d'éclairer, de permettre un pas de côté pour redonner et impulser une autre façon d'interagir et d'accompagner la personne. *

« La vulnérabilité [...] invite l'homme à inventer un ethos, à produire un geste plus soucieux de la différence de l'autre : elle fait naître chez nous un être, une manière d'être, un style de vie, un autre nous-même⁵».

Corinne GAMBICCHIA
Psychologue clinicienne

¹ Ciccone A., « Fondements de la position clinique face au discours social dominant », in *Bulletin de psychologie*, 2015/4 n°538, pp 277 à 284

² *Id*

³ Bouchard C., « le « travail institutionnel » du psychologue », Université Rennes 2

⁴ *Id*

⁵ Fleury C., « le soin est un humanisme », tracts Gallimard n°6, p8.





**RAPPORT
D'ACTIVITÉ
2022**

**ATELIERS
ESPACES VERTS**

LA VIE DE L'ÉQUIPE

BÉNÉFICIAIRES

L'atelier compte **31** travailleurs, dont 1 à 2/3 Temps et 1 autre à 3/4 Temps.

Nous avons enregistré **4 départs** durant l'année 2022 :

- 1 démission suite à la signature d'un CDD d'un an à l'Agglo Hérault-Méditerranée basée à St-Thibéry sur un poste de jardinier paysagiste. Il s'agissait du projet du travailleur d'intégrer le milieu ordinaire.
- 2 démissions pour une réorientation vers l'EA AVH en tant que jardinier paysagiste avec signature de CDI.
- 1 changement d'atelier pour une travailleuse qui est partie sur l'atelier cuisine en fin d'année.

Dans le même temps, nous avons pu bénéficier de **4 admissions** :

- En janvier, un travailleur en provenance d'un ESAT dans les Bouches-du-Rhône et souhaitant suivre ses parents dans leur projet de déménagement dans l'Hérault.
- En février, un travailleur sans emploi accompagné par le SAVS de Sète et ayant une expérience de travail en milieu ordinaire.
- Fin août, un travailleur sans emploi accompagné par le SAIP et ayant exercé dans le milieu ordinaire.
- Fin août, un travailleur sans emploi accompagné par l'IMPro St Hilaire dans le cadre du suivi des 3 ans.

Absentéisme en 2022 :

- Il y a eu **445** journées d'absence pour maladie, dont 155 journées concernant seulement 3 travailleurs en arrêt maladie longue durée.
- **63** journées d'absences autorisées en sans-soldes pour des RDV médicaux la plupart du temps.

- **64** journées d'absences injustifiées, dont 52 proviennent d'un seul travailleur.

- **324** heures d'absences autorisées « en lien avec la pathologie ». Nous notons la mise en place bénéfique de ces autorisations d'absence, qui permettent aux usagers de s'absenter, quand le motif est justifié, sans pertes de salaire.

STAGIAIRES

L'atelier espaces verts a reçu **11** stagiaires en 2022. Ils étaient principalement orientés par l'IMPro St Hilaire de Florensac, l'ITEP Le Mont-Lozère, d'autres ESMS, ou simplement à la recherche d'un emploi.

ENCADREMENT

C. Serrano a été embauché début mai en CDD sur le remplacement du moniteur d'atelier roulant D. Bellières, en arrêt maladie longue durée depuis avril. C. Serrano a tout d'abord remplacé les moniteurs espaces verts absents jusqu'à mi-juin. Puis, à partir du 20 juin, il a officiellement pris en charge l'ancienne équipe de B. Lesouquet, parti sur l'EA en tant que responsable de production depuis avril, et dont l'équipe était jusqu'alors encadrée à moyen constant par les autres moniteurs. En novembre, suite à l'arrêt maladie d'un moniteur, E. Manzini a été embauché en remplacement jusqu'à la fin de l'année.

FORMATION

T. Martin a obtenu son titre de coordinateur en avril, à l'IFOCAS de Montpellier. J.M. Satgé a également passé avec succès son diplôme de Moniteur d'Atelier en cours d'emploi à l'IRTS de Perpignan en octobre.



Des sessions de formation d'une journée sur le logiciel OGIRYS ont été organisées pour l'ensemble des moniteurs d'atelier, en fin d'année.

Absentéisme :

- **26** journées d'absences pour maladie.
- **61** journées d'absences pour formations.

LES SUPPORTS D'APPRENTISSAGES ET DE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

FORMATIONS ESAT

- Remise à niveau Maths / Français avec l'association « Au Cœur de Flo » : 2 heures par semaine pour **4** bénéficiaires, de février à juin puis de septembre à décembre.
- CACES Engins de Chantier : **2** travailleurs pendant 3 jours en octobre.
- CACES Nacelle : **1** usager pendant 3 jours en octobre.
- VAECAPA de Jardinière-Paysagiste pour une travailleuse : démarrage en décembre avec l'accompagnement de l'Association « Au Cœur de Flo », du CFPPA de Pézenas, et de la CIP.

RSFP

Poursuite de la démarche RSFP, avec M. Winter comme référent pour les espaces verts. Deux travailleurs ont pu valider des modules.

PROJETS PERSONNALISÉS

Instruction et suivi des PAAIP en lien avec la coordinatrice, où chaque ouvrier a pu actualiser et faire avancer son projet dans l'année. Ce sont les moniteurs qui assurent l'élaboration des PAAIP sur le logiciel OGIRYS, avec J.M. Satgé en tant que référent de tous les projets des usagers en espaces verts.

En 2022, ce travail d'élaboration a représenté **6 journées**.

STAGES

5 bénéficiaires des espaces verts ont pu effectuer des stages :

- 1 travailleur dans une entreprise extérieure (Camping) du 07 au 25 février.
- 3 travailleurs sur l'Entreprise Adaptée d'AVH en espaces verts, du 29 mars au 28 avril
- 1 travailleuse a fait un stage en interne sur l'atelier cantine de l'ESAT AVH, du 12 septembre au 15 décembre.

MISES À DISPOSITION

- 1 travailleur est parti en avril sur un poste de Préparateur en produit carné au SUPER U de Pomerols. Le contrat a été signé pour une durée d'un an et pourra être renouvelé une fois si besoin.
- 2 travailleurs ont été mis à disposition sur l'EA AVH en espaces verts, de mai jusqu'à leur réorientation et leur embauche en CDI en octobre.

VIE INSTITUTIONNELLE

Il y a eu un engouement, de la part des bénéficiaires de l'atelier, pour s'impliquer dans les différentes commissions mises en place durant l'année 2022 : « Commission mise à disposition », « Commission Rémunération ». Nous avons également deux travailleurs qui ont été élus en novembre au CVS en tant que titulaires, lors du renouvellement de cette instance représentative des usagers de l'ESAT.

LES ÉVÈNEMENTS MARQUANTS

ÉPIDÉMIE DE COVID 19

En janvier, le schéma vaccinal complet ou « Passe Sanitaire » continue d'être exigé aux salariés de l'ESAT, qui doivent se soumettre à la 3^e injection du vaccin contre le COVID 19. La vaccination est toujours fortement conseillée mais non-obligatoire pour les usagers de l'ESAT.

INCIDENTS

• **2** jours de pluie (x5 Equipes), ce qui représente **10** journées de production perdues.

• A partir du 20 juin, le poste du roulant, occupé par C. Serrano en remplacement de D. Bellière, a donc été utilisé pour remplacer le départ de B. Lesouquet sur l'EA. Le manque du roulant en tant que tel, a pesé sur le bon fonctionnement de l'atelier espaces verts.

Lors des absences de moniteurs, notamment de J.M. Satgé en formation de moniteur d'atelier, les équipes non-encadrées ont principalement été placées en « renfort », c'est à dire qu'elles ont suivi un autre moniteur et son équipe sur un chantier. Quand un moniteur doit se charger de deux équipes sur le même site, cela entraîne une surcharge de travail pour l'encadrant mais également une perte sur le chiffre d'affaire car cela conduit aussi parfois à l'annulation de certains chantiers.

En 2022, il y a eu **75** journées d'absences de moniteurs non remplacés qui ont données lieux à des travaux sur site, des chantiers extérieurs en autonomie, ou à des regroupements d'équipes encadrées par un seul moniteur.

• **Tenues de travail** : le contrat avec le prestataire **Kalhyge** n'est toujours pas honoré et l'atelier se retrouve en grande difficulté du fait de tenues sales,

déchirées ou manquantes. Ces tenues véhiculent également une mauvaise image auprès de nos partenaires et clients. Nous avons été contraints d'acheter provisoirement chez **ATS** à Pézenas, des pantalons et gilets de travail que les ouvriers doivent laver eux-mêmes et qui se révèlent également assez fragiles. La mise en place d'un atelier couture en interne a permis de marquer les vêtements achetés aux noms des bénéficiaires et de faire les ajustements (ourlets). Nous notons que faire laver ces tenues de travail à la lingère du foyer n'est pas adapté, car cela entraîne pour elle une surcharge de travail. Au final, en 2022 la plupart des travailleurs ont dû laver eux-mêmes leurs tenues.

• Séparation ESAT / EA et création d'une deuxième équipe EA. Cette réorganisation imposée par les organismes financeurs, a provoqué de nombreuses tensions et difficultés de fonctionnement tout au long de l'année : problèmes d'espace pour le stationnement des véhicules, locaux inadaptés et trop exigus, hangars inadaptés et trop exigus, parc machines « commun », suivi mécanique reposant uniquement sur l'ESAT...

LES ACTIVITÉS DE L'ATELIER

Travail de l'atelier :

Nous effectuons principalement des travaux d'entretien en espaces verts (tontes, fauchages, taille de haie et d'arbre) pour une clientèle variée :

- Collectivités territoriales
- Entreprises
- Campings ou Villages Vacances
- Clients particuliers
- Interne à l'association



Nous effectuons aussi des travaux de création : plantations, pose de clôtures et de terrasse, pose de géotextiles, gazons synthétiques...

A noter que nous n'intervenons plus sur les chantiers du Département de l'Hérault. En effet, il a été décidé qu'en 2022, les équipes EA récupéreraiènt l'intégralité des contrats avec cette collectivité, y compris l'arrosage des arbres et des plantations.

ATELIER MÉCANIQUE

Arrêt en janvier de l'atelier mécanique assuré par B. Lesouquet. Nous nous mettons en recherche d'une solution de remplacement ce qui entraîne une période transitoire compliquée où nous amenons les machines en panne à Santamaria Motoculture à St Thibéry, ce qui entraîne un surcoût financier. En septembre, nous sommes parvenus à mettre en place un partenariat avec **Jack Motoculture**, auto-entrepreneur fonctionnant en atelier mobile avec son camion, ce qui lui permet de se rendre directement chez ses clients. Nous planifions un atelier tous les 15 jours, de 14h à 17h, en laissant à M. Cathala deux bénéficiaires espaces verts qui ont dans leur projet l'objectif d'apprendre l'entretien et la réparation du matériel thermique. Cet atelier avec **Jack Motoculture**, a permis d'assurer de manière satisfaisante la maintenance et les réparations du parc machines espaces verts jusqu'à la fin de l'année, tout en impliquant positivement nos travailleurs.

NOUVEAUX CHANTIERS

- Des clients particuliers pour des travaux d'entretien et de création. Il faut noter qu'un certain nombre de chantiers ont dû être refusés, du fait d'une charge de travail trop importante.
- Reprise d'une partie des contrats et chantiers de l'EA (Collectivités, Entreprises et Particuliers) pendant la période estivale et sur des travaux de fauchage, taille et désherbage.

NOUVEAU MATÉRIEL

- Gyrobroyeur neuf pour le tracteur Kubota.
- Desherbeuse autotractée.
- Camion benne double cabine pour la 5^e équipe.

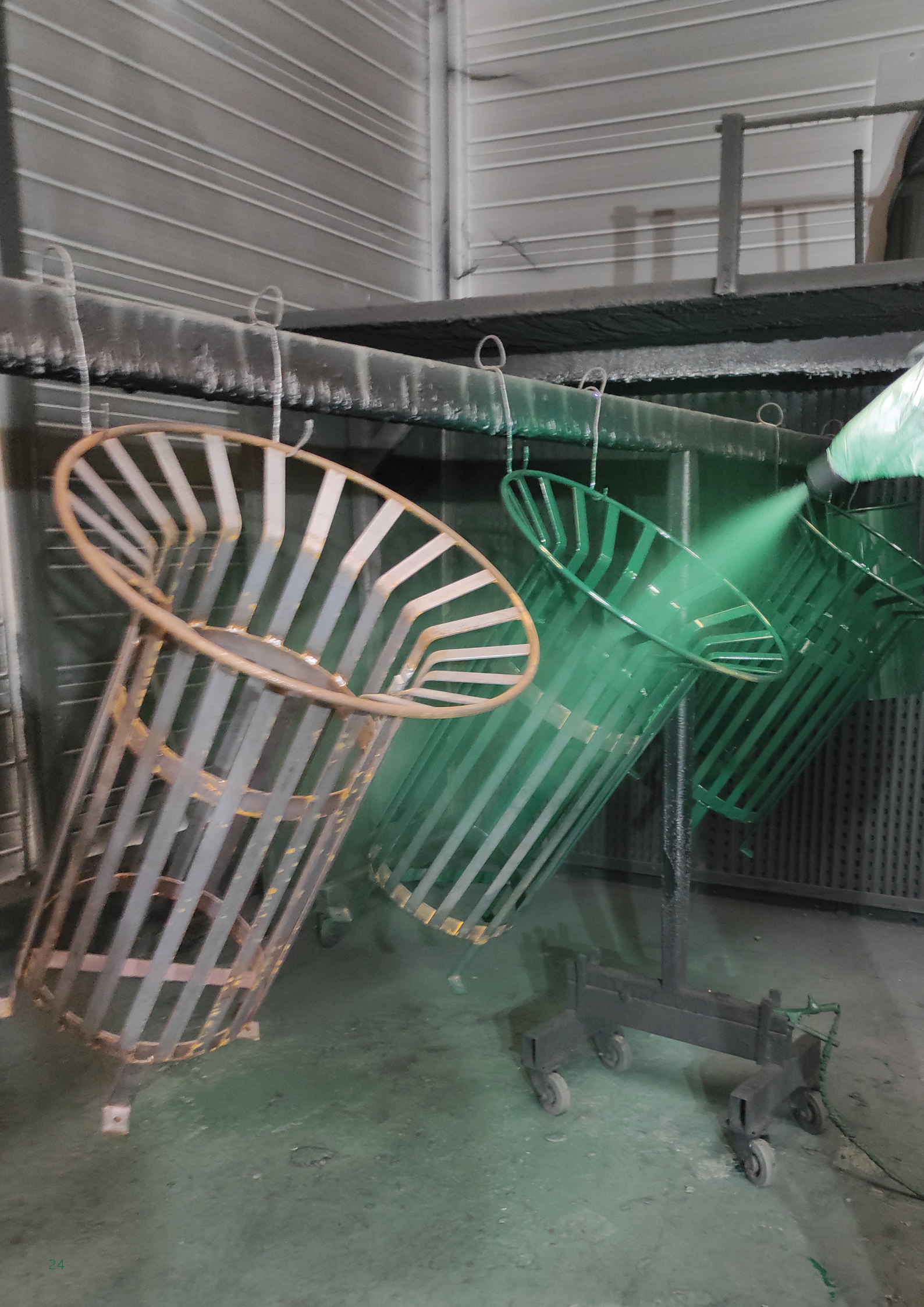
LES PROJETS POUR L'ANNÉE À VENIR

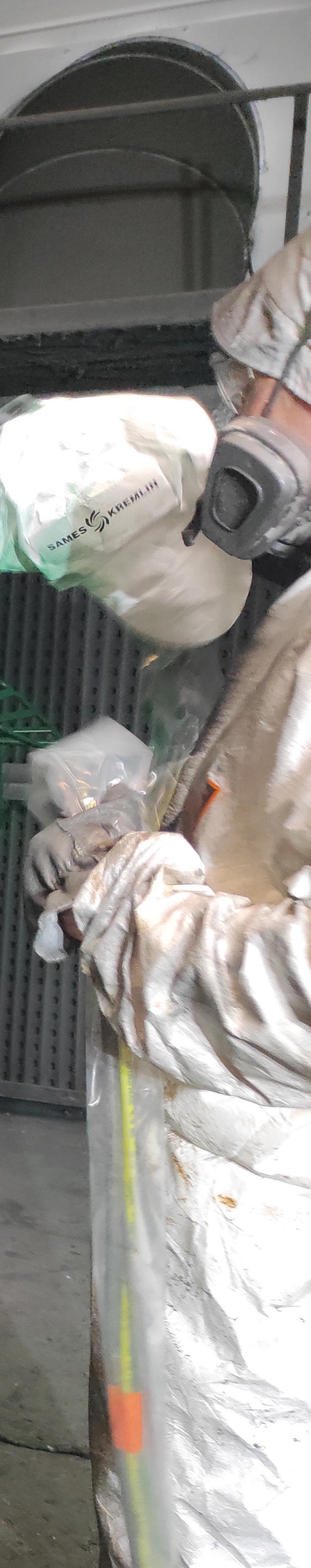
PROJET D'ATELIER

Pouvoir réaliser la sortie pédagogique pour laquelle un projet commun a été élaboré et remis à la direction en octobre 2022.

TRAVAUX ET INVESTISSEMENTS

- Réalisation d'une toiture au-dessus des deux conteneurs maritimes et installation d'un portail devant afin de pouvoir garer les gros engins à l'abri (tracteur, broyeur, aspirateur à feuilles...).
- Achat de nouvelles tenues de travail pour chaque ouvrier : 2 sweats et 4 tee-shirts, en plus de la parka et des pantalons.





RAPPORT D'ACTIVITÉ 2022

ATELIER PEINTURE VERNISSAGE

LA VIE DE L'ÉQUIPE

L'équipe est composée de **10** travailleurs, dont une intégration très récente en décembre 2022.

Un membre de l'équipe est en arrêt pour une affection de longue durée depuis un an.

Six travailleurs de l'équipe sont à temps plein.

Un travailleur est à mi-temps, le matin au SAESAT et l'après-midi à l'atelier.

Trois travailleurs sont à $\frac{3}{4}$ dans l'atelier peinture et $\frac{1}{4}$ temps dans l'atelier entretien des locaux.

Le travailleur intégré récemment à son temps de travail divisé (1/2 temps) entre l'atelier peinture/vernissage et le montage /emballage.

C'est une équipe assidue, où il n'y a pas d'absentéisme, bien organisée, qui travaille dans le respect et l'entraide.

LES ÉVÈNEMENTS MARQUANTS

La direction a envisagé un nouveau remaniement des ateliers depuis un an et demi.

Certaines activités vont cesser et d'autres voient le jour. Il a été annoncé à l'ensemble des équipes et du personnel, que l'atelier peinture / vernissage allait fermer. Les travailleurs ont réalisé durant l'année 2022 des stages découvertes afin de se réorienter vers les autres ateliers de l'ESAT le moment venu.

Dans un même temps, un atelier Entretien des locaux a été créé. Trois travailleurs de l'atelier s'y sont positionnés pour l'intégrer. Dans une approche progressive et le temps de former les travailleurs à cette nouvelle activité, l'atelier Entretien des locaux ne fonctionne que le matin et uniquement sur l'ESAT (vestiaire, sanitaire, bureau, salle commune...).

Les personnes positionnées sur cet atelier ont donc un temps de travail partagé entre deux ateliers. Lorsque l'équipe sera formée et prête, les travailleurs intégreront cet atelier à plein temps, de nouveaux contrats de Prestation seront effectués à l'extérieur de l'ESAT.

Le matin, lorsque les 3 personnes de l'atelier peinture / vernissage basculent sur l'atelier entretien des locaux, cela engendre un manque d'effectif sur l'atelier peinture qui impacte l'organisation du travail et de la production. L'annonce de la fermeture de l'atelier peinture / vernissage a bouleversé les travailleurs. En effet, le travail dans cet atelier leur plait beaucoup ; ils ont développé de grandes compétences au cours des années. Avec le soutien des psychologues et de la monitrice d'atelier, les travailleurs ont pu se projeter vers d'autres activités. Ces changements d'atelier n'auront lieu que lorsque les remaniements par la direction seront bien définis et officialisés, ce qui peut prendre plusieurs mois.

En début d'année 2022, un triste évènement a touché l'ensemble des travailleurs et du personnel.

Un travailleur a subi une crise cardiaque pendant son travail sur le site. Les personnes présentes lui ont porté secours et ont effectué les premiers gestes jusqu'à l'arrivée des pompiers et du SAMU. Il a été pris en charge par le centre hospitalier qui nous a fait part de son décès le lendemain. Une cérémonie a été organisée sur l'ESAT en son hommage, sa famille a été conviée. Ce moment de recueillement a permis aux travailleurs de commencer leur deuil, ceux qui en ont éprouvé le besoin ont eu un accompagnement par les psychologues et des temps de paroles avec les moniteurs.

LES ACTIVITÉS DE L'ATELIER

L'atelier peinture Vernissage traite les surfaces fer et bois sur lesquelles sont appliquées des vernis, lasures, saturateurs, peinture fer, apprêt.

Les éléments fer doivent être dégraissés avant le passage en peinture pour permettre à la peinture d'adhérer. Cette tâche est fastidieuse, réalisée avec des chiffons adaptés, nécessite l'action de plusieurs opérateurs. Les applications de peinture fer se font au pistolet électrostatique en cabine. Là aussi, plusieurs personnes sont essentielles, certaines portent les pièces lourdes, les déposent en cabine sur des supports pour les peindre et les déchargent ensuite pour les placer sur les chariots de séchage. Il est important d'avoir des personnes bien formées afin d'obtenir des produits conformes. Le traitement des surfaces bois est exécuté sur une vernisseuse semi-automatique. Il y a plusieurs opérateurs. Certains sont positionnés à l'entrée de la machine pour introduire chaque lame dans la vernisseuse et d'autres en sortie pour recevoir les lames vernis et les déposer sur les chariots de séchage ; cette activité demande de la minutie et de l'habileté, car les vernis sont frais.

Les éléments traités sont remis à l'atelier Montage / emballage, qui les assemblera et les conditionnera pour les remettre ensuite au magasin pour les expéditions. Les produits sont vendus à des collectivités, des particuliers... A l'atelier, nous traitons essentiellement du mobilier urbain, comme les barrières, les potelets, les grilles d'expositions, les tribunes, les bancs, les poubelles, ainsi que des lames de terrasse, du bardage, des tables pique-nique...

LES FORMATIONS ET SUPPORTS D'APPRENTISSAGES

Des partenariats ont été réalisés avec l'association « O cœur de FLO ». Ce sont des temps de soutien scolaire (Français, math...) organisés par des bénévoles, pour permettre de maintenir les acquis des travailleurs ; deux travailleurs y ont participé.

Un autre partenariat a été réalisé avec le planning familial, afin de les sensibiliser sur la sexualité et répondre à leur interrogation, deux travailleurs de l'atelier y ont assisté. Une commission pour le tri sélectif des ordures a été mise en place avec le Sictom, constituée de travailleurs volontaire et de la Chargée d'insertion professionnelle. Des rencontres avec le Sictom sont organisées régulièrement. La direction souhaite créer un atelier FALC (facile à lire et à comprendre), composé de travailleurs et d'un moniteur, ce qui permettra de transformer tous les documents de l'ESAT, afin que les travailleurs aient plus de facilité à les comprendre seul. La monitrice peinture s'est positionnée sur cet atelier. Une demande de formation a été déposée et est en attente de réponse. Un partenariat avec des entreprises privées volontaires est mis en place pour permettre aux travailleurs qui le désirent de découvrir différents métiers du milieu ordinaire sur une journée appelée « Journées Duo Day », une personne de l'atelier y a participé (Intermarché Capestang- caissier). Dans le cadre des projets personnalisés, les personnes accompagnées peuvent solliciter des personnes de leurs entourage (tuteur, famille...) qui participeront aux validations de projets avec l'ensemble de l'équipe pluridisciplinaire.


LES PROJETS POUR L'ANNÉE À VENIR.

L'année dernière, avec l'intervention d'un ergonome pour l'amélioration d'un poste de travail, la monitrice d'atelier et la CIP ont monté et présenté un dossier pour demander des subventions (achat de gerbeur électrique, achat de petits matériels). La direction nous a annoncé que le dossier est validé.

Toutes les roues des 9 chariots de transport pour le séchage du bois (500-700kg), ont été changées pour permettre une meilleure manipulation et réduire la fatigabilité des opérateurs à chaque déplacement.

La direction a annoncé la création prochaine d'une équipe destinée aux personnes fatigables, présentant des difficultés physiques (position debout), ou proche de la retraite. L'importance de cet atelier est de proposer des activités mieux adaptées aux besoins de ces personnes, et de préparer avec le plus grand soin leur retraite, accompagné de tous les acteurs sociaux.





RAPPORT D'ACTIVITÉ 2022

**ATELIER MONTAGE
EMBALLAGE ET
ENTRETIEN
DES LOCAUX**

ATELIER MONTAGE / EMBALLAGE ET ENTRETIEN DES LOCAUX

En 2022, l'atelier Montage Emballage a fonctionné normalement et nous avons poursuivi l'activité des entretiens locaux le matin en interne uniquement. Les règles sanitaires ont continué à être respectées par rapport à la covid_19. Le nettoyage des mains au gel hydro alcoolique et les masques ont été mis à disposition pour chaque usager de l'équipe.

LA VIE DE L'ÉQUIPE

J'ai 7 usagers dans l'atelier Montage Emballage dont 4 qui travaillent à temps partiel.

Deux à 0,87 et deux à 0,75 en janvier 2022, ETP 6,24.

Les trois autres usagers travaillent à temps plein. Dans l'équipe, il y a deux usagers qui travaillent le matin aux entretiens des locaux.

J'ai eu le départ d'un usager en juillet 2022, il avait effectué un stage à l'ESAT Solidarité à Metz du 4/01/2022 au 14/01/2022 et un autre stage à l'ESAT Varize du 5/09/2022 au 23/09/2022.

Une usagère avait le projet de passer EA et la direction lui a proposé un stage et mise à disposition à l'accueil en tant que standardiste téléphonique en date du 17/01 /2022. Ensuite elle a eu un stage en EA du 04/04/2022 au 29/07/2022. Elle a obtenu son contrat EA et son CDI le 2/11/2022 à l'accueil.

- Deux usagers ont fait la journée "Duo Day" une en informatique et l'autre dans une crèche.
- Trois usagers ont fait la remise à niveau mathématique / français.
- Deux usagers sont venus de l'extérieur en stage découverte aux entretiens des locaux et montage / emballage.
- Deux usagers sont venus de l'établissement St Hilaire aux entretiens des locaux et montage / emballage.

Suite à deux stages rapprochés, l'une a été embauchée aux entretiens locaux pendant une courte période d'un mois et demi puis a voulu découvrir la restauration.

- Suite à un PAAIP, un usager de la restauration a voulu intégrer les entretiens locaux fin octobre.
- Un usager de l'équipe fait parti du CVS et d'un groupe de travail pour de la mise à disposition.
- Deux usagers sont partis tous les lundis après-midis en dispositif "Handiwork Découverte" au Lidl Saint-Thibéry et ont fini leur stage en juin 2022.

LES ÉVÈNEMENTS MARQUANTS

• Le 10/01/2022, nous avons eu le décès d'un usager qui a fait une crise cardiaque sur le chariot élévateur. Nous lui avons porté secours de suite en lui faisant le massage cardiaque et l'installation du défibrillateur. Les pompiers sont intervenus rapidement et il a été transporté en hélicoptère à Montpellier. Il est décédé le lendemain matin. Nous avons vécu un drame sur le lieu du travail. Une cellule psychologique a été mise en place pour les usagers.

• Nous avons eu un nouveau chef de service qui avait pris ses fonctions en septembre 2021 et qui a démissionné en février 2022.

• Le chef de service qui travaillait sur Paulhan est venu à l'ESAT A.V.H à partir du mois de mars 2022.

• Le départ en retraite du directeur de l'ESAT en fin d'année 2022.

Début d'année 2021, le directeur nous a annoncé la fermeture des ateliers Montage / Emballage et Peinture / Dégraissage. D'importants travaux devaient se faire dans l'année 2022. Pour ma part, on m'a



sollicité pour que je m'occupe des entretiens locaux en interne uniquement le matin avec une équipe entre six et huit usagers et l'après-midi, continuer l'atelier montage/emballage. Le travail du ménage s'effectue avec trois usagers qui font parti de l'atelier peinture et trois qui sont à l'emballage. Cette nouvelle activité devrait se développer au printemps 2023 en externe avec des nouveaux contrats.

LES ACTIVITÉS DE L'ATELIER

Pour l'entretien des locaux, les deux équipes viennent chercher les clefs du local ainsi que leur support de travail le matin. Ils vont au local afin de préparer leur chariot et s'assurer qu'il ne manque rien pour commencer le nettoyage. Les équipes se divisent en deux afin de nettoyer l'établissement tous les jours : toilettes hommes, toilettes femmes des ateliers et des bureaux ainsi que les espaces verts. Le nettoyage du sol est fait ainsi qu'un programme vitres. En fin de matinée, ils ramènent le chariot au local et le nettoie pour le lendemain. Ils récupèrent le linge propre au foyer le mardi et amène le sale le mercredi.

Pour l'atelier Montage / Emballage, nous montons des tribunes, des escaliers. Nous emballons des corbeilles Iris, des barrières, des grilles, des potelets, des tréteaux, des marche-pacs et des chariots. Nous montons des jardinières, des poubelles à partir d'un gabarit adapté à chaque modèle différent. Nous travaillons avec du petit matériel telles que perceuse, visseuse, riveteuse et scie radiale. L'ensemble du mobilier urbain est vendu par la société Altrad avec qui nous travaillons depuis de nombreuses années. Tous ces matériaux sont livrés dans les collectivités ou dans les municipalités.

FORMATIONS ET SUPPORTS D'APPRENTISSAGES

Nous avons eu la formation Ergonomie pour l'équipe montage emballage le 28/11/2022 sur une demi-journée pour la théorie et la pratique.

Pour l'équipe des entretiens locaux, la direction a financé une autolaveuse qui servira pour les prestations à l'extérieur où dans l'établissement d'A.V.H.

Pour l'équipe Montage / Emballage, nous avons renouvelé les perceuses car cela est nécessaire pour un travail de qualité.

L'apprentissage et l'utilisation des différents outils se fait en interne en accompagnant les usagers. Cela leur permet une meilleure polyvalence et une bonne visualisation. Cela me permet une attention particulière pour leur sécurité.

Les projets personnalisés sont réalisés une fois par an pour chaque usager de l'équipe accompagné de la coordinatrice de l'ESAT. En fonction du souhait de chacun, c'est la personne chargée d'insertion professionnelle qui s'occupe des démarches à suivre afin de faire aboutir leur projet à terme.

Nous avons respecté les règles sanitaires en mettant à l'entrée de l'atelier du gel hydro alcoolique et les masques. La désinfection des sanitaires se fait fait au quotidien.

La monitrice des ateliers fait maintenir au sein de son équipe le respect et la politesse. Elle reste à l'écoute pour son équipe et communique pour le bien-être de tous.

Florence Arnaud
Monitrice d'atelier Montage/Emballage et Entretiens Locaux.





RAPPORT D'ACTIVITÉ 2022

ATELIER « BOIS RABOTAGE »

LA VIE DE L'ÉQUIPE

L'atelier bois rabotage est placé sous la responsabilité d'un moniteur d'atelier.

L'effectif est constitué de **9** travailleurs dont une femme, pour une moyenne d'âge de 42 ans. La moitié de l'effectif travaille en temps partiel correspondant à 7.42 ETP.

Pour expliquer la raison de ces aménagements d'horaires de travail, il faut prendre en compte l'âge de certains qui sont en fin de carrière, avec généralement une fatigue physique. Celle-ci étant due en partie à l'environnement contraignant de l'atelier en termes de bruit mais aussi au niveau de la pénibilité liée à la manipulation de la matière qui se fait beaucoup à bout de bras.

Tout ceci nécessite une gestion d'équipe et de production adéquate pour répondre aux différents besoins.

Chaque matin, les travailleurs sont accueillis avec une petite réunion afin de prendre la mesure de leur état de forme, de motivation ainsi que permettre la distribution des postes de chacun pour la journée à venir.

Une fois par semaine est organisée une réunion d'atelier durant laquelle la parole est donnée aux travailleurs afin qu'ils expriment leurs ressentis sur la semaine écoulée, qu'ils soient positifs ou négatifs. Mais aussi d'amener des idées dans le but d'améliorer leurs conditions de travail au sein de l'atelier et de ce fait, leur implication dans la vie de ce dernier.

STAGE / STAGIAIRE

Cette année, l'atelier a été moins demandé concernant les stagiaires venant de l'extérieur accueillis au nombre de **6**. Je ne peux pas apporter d'éléments expliquant la raison de ce manque d'engouement pour cet atelier bien que des places soient disponibles pour d'éventuelles admissions, suite aux départs de plusieurs travailleurs.

Des stages en interne ont été organisés afin que les travailleurs de la Peinture et du Montage / Emballage, dont les ateliers vont fermer, puissent découvrir et se tester dans notre atelier avec s'ils le souhaitent, une éventuelle future intégration. Six d'entre eux ont été ainsi reçus.

DÉPARTS ET ARRIVÉES

- **Départs** : deux travailleurs nous ont quittés courant Mars, la notion de travail perdant son sens pour eux.
- **Arrivées** : aucune

LES ÉVÈNEMENTS MARQUANTS

- Un travailleur de l'atelier attendant au Bois Rabotage est décédé pendant ses heures de travail. Ce malheur a fortement impacté certains travailleurs
- Quelques épisodes de COVID n'ont pas favorisé la présence à l'atelier de certains travailleurs sur le début de l'année. Le second semestre a été plus stable avec un faible taux d'absentéisme.
- Réaménagement de l'atelier suite au départ de la déligneuse et de la raboteuse remplacées par une seconde corroyeuse à quatre arbres, ainsi que le déplacement du banc de perçage dans un autre hangar.



- L'activité a connu une certaine difficulté quant à l'approvisionnement en bois du fait de la situation sanitaire et de l'augmentation du coût de la matière brute.
- Départ du directeur de l'ESAT en fin d'année
- Départ en congé maternité pour l'unique travailleuse de l'atelier.
- Casse de la raboteuse qui a dû partir en réparation pendant un certain temps.
- Retour du repas de l'Association juste avant les vacances d'hiver. Ces deux dernières années, celui-ci n'avait pu avoir lieu en raison de l'épidémie de COVID.

LES ACTIVITÉS DE L'ATELIER

Cette année la production a connu une baisse d'activité importante et relativement fluctuante notamment en ce qui concerne le bois bâtiment. Elle s'est surtout articulée autour de 3 types de produits de mobilier urbain :

- lame de banc soit 4039 unités
- lame de table pique-nique soit 17000 mètres linéaires
- lame de poubelles soit 2551 unités

Certains produits ont continué à être fabriqués mais de manière moins importante que par le passé, car là aussi le nombre de professionnels du bois venant passer commande chez nous a diminué.

Il s'agit d'une année relativement difficile pour l'atelier avec des variations de production. En effet, des périodes d'inactivités rencontrées mettaient à mal la volonté du moniteur de maintenir les travailleurs dans une certaine dynamique. Pour autant des solutions ont été trouvées comme le renforcement d'autres ateliers.

Par contre, beaucoup d'angoisse et inquiétude ont été exprimés par un certain nombre de travailleurs quant au devenir de l'atelier au vu de cette production amoindrie.

Sur la fin du second semestre, plusieurs travailleurs ont eu l'occasion d'être renfort d'une équipe afin d'assurer une prestation de service pour une société d'engrais située à Sète. En effet, il y avait des besoins de caristes et d'opérateurs. Cela leur a permis de pouvoir se confronter au travail hors les murs et dans le milieu ordinaire.

À l'approche des fêtes de fin d'année, le moniteur a mis en place des moments où les travailleurs ont eu l'occasion de tester leurs capacités pour faire des créations de décoration de Noël, dont certaines ont été utilisées lors du repas de l'Association prévu avant les vacances. Ces moments ont été propices à l'utilisation de machines portatives qu'ils n'ont pas l'habitude de manier comme une défonceuse, une scie sauteuse ou encore faire de la peinture.

FORMATIONS ET SUPPORTS D'APPRENTISSAGES

- Remise à niveau des CACES 3 ET 5 pour 3 travailleurs ainsi que le moniteur avec une délivrance des autorisations de conduite interne à notre structure.
- Deux travailleurs se sont inscrits à une formation en informatique, qu'ils suivent depuis Septembre 2022 et qui se finira en Juin 2023.
- Création d'un tableau de conversion accessible à tous les travailleurs afin de parfaire la conversion des unités de mesure utilisées dans la fabrication de nos produits et dans l'objectif que toute l'équipe puisse mieux communiquer avec un vocabulaire commun. Des supports papiers ont été faits afin de pouvoir suivre leur évolution et travailler de manière personnelle pour ceux qui ont plus de difficultés.
- Un travailleur de l'atelier a pu participer au dispositif DUO DAY en tant qu'opérateur logistique dans une base de LIDL.

LES PROJETS POUR L'ANNÉE À VENIR

Une sortie éducative sera organisée courant 2023 consistant en la visite d'un ESAT à Marvejols. Le but étant de pouvoir découvrir une manière différente de travailler le bois ainsi que de consolider l'esprit d'équipe de l'atelier.

Une formation sur les gestes et postures est mise en place et sera suivie en février 2023 dans l'atelier. Elle permettra de repérer et nous améliorer sur la manière de travailler ainsi que les outils nous permettant de mieux adapter les postes, toujours dans le but de lutter contre les troubles musculo-squelettiques des travailleurs.

La future restructuration de l'établissement amènera à la création d'un pôle bois qui absorbera la production du vernissage et du montage emballage ainsi que celle de l'entreprise adaptée « bois panneaux ».

Des discussions devront être menées entre les différents protagonistes afin de mener à bien ce projet, qui nécessiterait un renouvellement de gamme de nos produits, des investissements ainsi qu'une meilleure communication commerciale pour agrandir notre portefeuille clients et partenaires.







RAPPORT D'ACTIVITÉ 2022

ATELIER « ALUMINIUM »

LA VIE DE L'ÉQUIPE

La nouvelle année démarre et me voilà responsable de l'atelier Aluminium / Bois après le départ de l'ancien moniteur. Je suis très motivé par ce nouveau challenge qui s'offre à moi.

D.D..., même à mi-temps avait des difficultés physiques, il a donc demandé à se mettre en pré-retraite ; en attendant il s'adonne à son plaisir favori qui est la pratique des échecs et il est allé s'inscrire également à un club pour apprendre le Bridge. Son départ a eu lieu avant les congés d'été pour ne pas subir les fortes chaleurs.

J. L. D... quant à lui, l'heure de la retraite a sonné pour ses 62 ans et c'est un peu à contre-cœur qu'il nous a laissé 15 jours avant son anniversaire car il avait des congés à solder. Il est revenu nous voir quelques semaines plus tard pour son pôt de départ car nous n'avions pas pu nous organiser avant. Il nous a dit combien il se sentait bien et profitait pleinement de sa retraite à son grand étonnement. En effet, c'était un travailleur assidu, compétent et travailleur.

N.B..., après deux stages réalisés dans l'atelier au cours de l'année écoulée a pu intégrer l'E.S.A.T en fin Février pour pouvoir palier aux deux départs annoncés.

Les absences de P.F.D..., les mercredis et de N.B... les jeudis se font bien souvent sentir par un ralentissement du rythme dans le travail. Par contre, eux le vivent très bien. En effet N. suis même des cours de couture les jeudis après-midi pour se perfectionner avec une association du village.

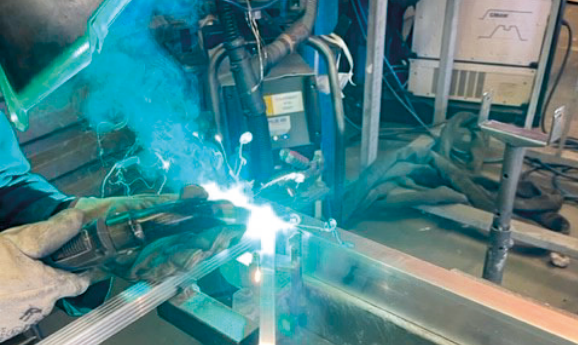
Les trois plus jeunes de l'équipe se démobilisent très rapidement et il me faut être constamment derrière eux pour les remotiver et qu'ils se remettent au travail. La plupart des composants de l'équipe sont rarement absents à l'exception de N.B... qui souffre souvent de douleurs au dos et également aux genoux même si elle a tendance à rallonger les arrêts de travail. Ils sont également ponctuels même si la plupart utilise les navettes mises à leurs dispositions par l'association.

LES ÉVÈNEMENTS MARQUANTS

J'ai eu une prise de poste assez mouvementée ; en effet, le dix janvier 2022, l'un des usagers de l'atelier est décédé subitement d'une crise cardiaque foudroyante alors qu'il était sur l'élévateur en train de ranger la livraison de matière reçue dans la matinée. Je lui avais confié cette tâche car début décembre, il avait obtenu le CACES (ce dont il était très fier) et me demandait sans cesse de faire les manutentions pour acquérir plus de maîtrise avec l'appareil.

La quinzaine qui s'en suivit fut la plus calme et silencieuse de toute l'année 2022. Ces camarades soudeurs m'en parlent encore de temps en temps ; il nous manque ! Me disent-ils d'une voix calme et sereine. En effet, c'était un boute-en-train qui plaisantait avec tout le monde.

Le technicien de maintenance qui nous avait rejoint en septembre 2021 a donné sa démission à la fin de l'année 2022 et j'espère que son remplaçant arrivera bientôt et qu'il sera aussi efficace car le parc de machines-outils est vieillissant et a souvent besoin de mains compétentes pour les faire redémarrer.



Le nouveau chef de service et responsable de l'atelier E.A de PAULHAN arrivé en début d'année est déjà parti en début décembre pour un poste plus « attractif ». En attendant son remplacement, la vacance est assurée par le Directeur-adjoint qui a transféré son bureau sur le site, ce qui désorganise un peu le travail sur l'ESAT car nous n'avons plus également de Directeur qui est parti en retraite et son successeur nous rejoindra pour le seize janvier.

Les commentaires des usagers vont bon train au vu de tous ces changements au cours des dernières années.

Un Moniteur d'Atelier espace vert a été remercié en fin d'année 2022 et remplacé dès la troisième semaine de cette nouvelle année.

On n'a pas de nouvelles du Moniteur Tournant qui a dû nous quitter pour se soigner d'une longue maladie. Je souhaite qu'il soit en rémission car j'ai appris à le connaître tout au long de l'année de formation au titre de MA que nous avons fait ensemble.

Au cours de discussions informelles avec l'ensemble de l'équipe les demandes suivantes reviennent inmanquablement :

- Remettre en état et déplacer le chauffage dans le local soudure.
- Possibilité de faire une fenêtre dans la partie vitrée pour créer un courant d'air en été et ventiler les vapeurs d'huiles de coupe que dégage la commande numérique.
- Créer un deuxième W-C pour les filles
- Faire un vestiaire réservé aux dames.

- Envisager le remplacement des machines les plus vétustes qui tombent souvent en panne.

Celles-ci sont les principales et les plus sérieuses que j'ai pu relever.

LES ACTIVITÉS DE L'ATELIER

L'atelier Métallerie / Aluminium travaille principalement pour deux clients.

Nous fabriquons plusieurs modèles de podium pour les collectivités en sous-traitance pour le groupe ALTRAD et nous débitons et usinons des pièces de plancher d'échafaudage que nous faisons livrer à notre Entreprise Adaptée pour le montage-assemblage.

Pour la fabrication des podiums nous faisons toute la chaîne de production.

- Débits avec une scie double tête de la quasi-totalité des éléments
- Poinçonnage des différents trous de réglage de hauteur avec une poinçonneuse pneumatique
- Perçages pour la pose de goupilles servant de butée
- Fraisage des angles sur les longerons longs et courts avec la fraiseuse à reproduire, manuelle.
- Poinçonnage des éléments d'assemblage sur la poinçonneuse hydraulique.
- Les jambages pour la confection des pieds sont usinés sur une commande numérique.
- Les « bracons » sont assemblés et soudés sur le robot de soudure.
- L'ensemble des divers éléments nécessaires au montage d'un pied sont positionnés sur un gabarit et soudés manuellement à l'aide d'un poste semi-automatique.
- La mise en place des différents accessoires des pieds se fait manuellement.

LES ACTIVITÉS DE L'ATELIER (SUITE)

- Montage par vissage de l'ensemble de tous les éléments constituant un module scénique
- Pose de la couverture bois (il existe trois finitions au choix du client : plancher brut, plancher antidérapant et plancher peint en noir) avec une fixation par vis auto-foreuse

L'atelier a aussi œuvré pour l'Entreprise Adaptée de PAULHAN pour laquelle nous débitons et usinons divers profils servant à fabriquer des planchers d'échafaudage.

- Nous débitons l'ensemble des barreaux des différents modèles
- Nous scions, repérons et perçons les divers crochets et accessoires nécessaires à la confection des planchers d'échafaudage

Les commandes ont encore baissé, nous avons fabriqué **1869** PAC et **460** plateaux SCENIC malgré la bonne volonté de l'équipe des travailleurs.

FORMATIONS ET SUPPORTS D'APPRENTISSAGES

Pour parfaire ou acquérir les connaissances utiles dans l'atelier, j'ai demandé à chacun de me dire sur quelles machines ils étaient les plus à l'aise afin d'enrichir leurs connaissances pour les rendre plus autonome.

En effet, pour un travail demandé en poinçonnage, je souhaite que chacun soit en capacité de monter le bon outillage (poinçon et matrice) et mettre la butée au bon endroit en fonction de la série demandée.

Pour la scie double tête, il semblerait que chacun en maîtrise le fonctionnement mais aucun ne veut prendre la responsabilité de régler les butées et contrôler ensuite les pièces au pied à coulisse.

Leur manque de confiance en eux est extrême, il faut travailler ce point, pas seulement pour le professionnel mais également pour le bien-être personnel.

Durant l'année, j'ai formé un usager à la soudure, il voulait juste essayer et au final il est devenu soudeur, il monte les pieds et fait de la soudure aluminium.

LES PROJETS POUR L'ANNÉE À VENIR

Je souhaite vivement que grâce à l'arrivée du nouveau directeur les projets en instance se concrétisent et que nous soyons impliqués dans les divers aménagements qui seront fait.

Le robot de soudure est maintenant opérationnel et je souhaite avoir des volontaires à former pour avoir un peu de choix pour déterminer l'opérateur suivant le moment.

Peut-être envisager le remplacement de la scie double-tête et une remise en état de la scie automatique pour le débit et la base de notre « productivité ». Pas de débit, pas de travail...

Nous sommes toujours en attente de l'évolution du projet permettant d'avoir les E.A. sur site pour avoir une meilleure coordination et un atelier refait avec les améliorations souhaitées.

Manuel LOPEZ

Moniteur de l'atelier métallurgie/alu



8

PARTIE II

ANALYSE DU RÉSULTAT

Le tableau ci-dessous indique l'écart entre le prévisionnel et le réalisé au niveau des recettes et des dépenses.

Les **dépenses** sont supérieures de **82 010 €** à l'autorisé

Les **recettes** sont supérieures de **65 216 €** à l'autorisé.

DÉPENSES		RECETTES	
AUTORISÉ	1 307 041 €	AUTORISÉ	1 307 041 €
RÉALISÉ	1 389 051 €	RÉALISÉ	1 372 257 €
ÉCART	82 010 €	ÉCART	65 216 €

DÉPENSES

- **Groupe I** : accordé 125 494 € / réalisé 135 982 € soit un dépassement réalisé de **10 488 €**
- **Groupe II** : accordé 1 013 151 € / réalisé 1 071 112 € soit un dépassement réalisé de **57 961 €**
- **Groupe III** : accordé 168 396 € / réalisé 181 957 € soit un dépassement réalisé de **13 561 €**

CHARGES DE PERSONNEL

La Convention Collective appliquée est celle du 15 mars 1966.

Le syndicat employeur est le NEXEM

Valeur de point retenue au Budget Exécutoire **3.84 €**

Taux de charges sociales

Taux réel : **50.24 %** pour 2022

Taux prévu au Budget Prévisionnel : **52.16 %**

Taux appliqué dans le cadre du Budget Exécutoire : **52.16 %**

BILAN DES PROMOTIONS CONVENTIONNELLES

Pour 2022, augmentation d'indice = 4 personnes

ANALYSE DU RÉSULTAT 2022

ETAT DE L'ABSENTÉISME

	NON CADRES 2022		CADRES 2022		TOTAL	
	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME
ACCIDENT DU TRAVAIL						
MALADIE / COVID	501	591	141		642	591
TEMPS PARTIEL THÉRAP						
MATERNITÉ						
PATERNITÉ						
CONGÉS PARENTAL						
ÉVÉNEMENT FAMILIAL	1	5			1	5
ENFANT MALADE	5				5	
FORMATION						
CONGES SANS SOLDE		2				2
TOTAL	507	598	141		648	598

ANALYSE DU NIVEAU DES CHARGES DU GROUPE II

	EXÉCUTOIRE 2022	VIREMENTS DÉCISIONS MODIFICATIVES	RÉEL 2022	ÉCART RÉEL EXÉCUTOIRE 2022	
				en €	en %
GROUPE II	1 013 151 €		1 071 112 €	57 961 €	5,72 %

Le dépassement de dépenses réalisé sur le groupe 2 de **57 961 €** est essentiellement dû aux raisons suivantes :

- Le versement d'une indemnité de rupture conventionnelle à un salarié.
- Le remplacement des salariés en arrêt maladie, avec le recours à l'intérim concernant une comptable.

ANALYSE DU NIVEAU DES CHARGES DE GROUPE I & III

	EXÉCUTOIRE 2022	VIREMENTS, DÉCISIONS MODIFICATIVES	RÉEL 2022	ÉCART RÉEL EXÉCUTOIRE 2022	
				en €	en %
GROUPE 1	125 494 €		135 982 €	10 488 €	8,35 %
GROUPE 3	168 396 €		181 957 €	13 561 €	8,05 %

Groupe 1 - le dépassement constaté de **10 488 €** s'explique essentiellement par la hausse des prix des matières et fournitures, et notamment par une augmentation du coût-matière des repas imposée par notre prestataire à partir du mois de septembre 2022.

Tout comme en 2021, ce même budget alimentaire est impacté à la hausse par la Covid 19 : nous avons dû maintenir en place 3 services le midi afin de garantir les gestes barrières. Cela a obligé notre prestataire à rallonger le temps de travail et à nous le refacturer.

Groupe III - le dépassement constaté de **13 561 €** s'explique pour moitié par une hausse de la dotation aux amortissements (investissements non prévus réalisés en cours d'année 2022) d'une part, et par des hausses de tarifs de prestations sur plusieurs comptes.

Dans un souci d'équilibre nous nous sommes efforcés d'appliquer au CA 2022, pour un certain nombre de comptes et dans la mesure du possible, les clés de répartition des charges communes au BPAS-BAPC-EA redéfinies au BP2021.

		CLÉS DE RÉPARTITION		
		% BPAS	% BAPC	% EA
606100	EAU ASSAINISSEMENT	15	50	35
606120	ÉLECTRICITÉ	15	50	35
606130	GAZ DE VILLE	15	50	35
606220	PRODUITS D'ENTRETIEN	15	50	35
606240	FOURNITURES DE BUREAU	34	33	33
606260	FOURNITURES HÔTELIÈRES	34	33	33
606280	FOURNITURES PETIT ÉQUIPEMENT	34	33	33
606290	VÊTEMENTS DE TRAVAIL		70	30
615200	ENTRÉES IMMEUBLES	15	50	35
621200	SERVICE SÉCURITÉ	50	50	
622600	HONORAIRES DIVERS	34	33	33
622620	EXPERT-COMPTABLE	34	33	33
622630	COMMISSAIRE AUX COMPTES	34	33	33
625700	RÉCEPTION	34	33	33
626300	AFFRANCHISSEMENTS	34	33	33
626500	TÉLÉCOM	34	33	33
628100	BLANCHISSERIE	15	50	35
628300	PRESTATION HYGIÈNE	15	50	35

9

PARTIE III

SYNTHÈSE DU RÉSULTAT

DÉTERMINATION DU RÉSULTAT AU TITRE DE L'EXERCICE 2022

Total classe 6 : **1 389 051 €**

Total classe 7 : **1 372 257 €**

Résultat comptable : - **16 794 €**

Pondéré par :

Variation provision pour congés payés : **6 248 €**

Résultat administratif : - **10 546 €**

Le gestionnaire demande à l'autorité de contrôle et de tarification l'autorisation de reprendre ce déficit.

Rapport d'activité établi par Didier LUCAS
Directeur Pôle Travail Hébergement,
Florensac le 16 Avril 2022



avh34.org