



# RAPPORT D'ACTIVITE 2021

COMITE TECHNIQUE D'ETABLISSEMENT

: 25 AVRIL 2022

CONSEIL D'ADMINISTRATION

: 26 AVRIL 2022



# P R E A M B U L E

---

---

A la fin de l'année 2020, nous formulons le souhait que la crise sanitaire majeure resterait un fait marquant passé et que 2021 se présenterait sous de meilleurs auspices. Mais l'année 2021 a également connu des périodes de restrictions, alternant avec des périodes d'espoir, ses campagnes de vaccination et la dimension sanitaire s'est invitée dans tous les esprits et dans toutes les organisations. Le fonctionnement de l'ESAT a été peu affecté par ces différentes mesures, renouant même avec un regain sur le plan de l'activité économique, tout en continuant de ré-assurer les différentes personnes accompagnées.

Ces adaptations ont été rendues possibles grâce au fort investissement des professionnels, dans un contexte de gestion des ressources humaines rendu difficile par une forte diminution des candidatures dans le secteur de l'aide à la personne et par un sentiment d'injustice lié à la non-reconnaissance des professionnels intervenant dans le champ du handicap en termes de revalorisation salariale. L'ESAT a connu un turn-over de professionnels supérieur aux années précédentes, notamment au sein de l'équipe de cadres. L'investissement et le niveau de compétences des travailleurs sont également à souligner dans la bonne réussite de l'ESAT.

La dynamique institutionnelle, affectée par un manque de stabilité au sein de l'équipe de cadres, a pu pour sa part être maintenue, avec la formalisation d'un plan stratégique d'actions, en amont du futur CPOM en cours de négociation.

Ce début d'année 2022 s'annonce donc riche en projets, avec notamment un projet de reconstruction de l'espace de vente de l'antenne de la Bauche Malo.



# TABLE DES MATIERES

<b>I- LES PRINCIPALES ORIENTATIONS INSTITUTIONNELLES.....</b>	<b>5</b>
I – A – Au niveau de la gouvernance .....	6
I – B – Au niveau de l’ESAT .....	7
I – C – Au niveau du pôle Social.....	9
I – D – Au niveau des fonctions et organisations support.....	9
<b>II- LES DISPOSITIFS D’ACCOMPAGNEMENT PAR LE TRAVAIL.....</b>	<b>11</b>
II-A- LES USAGERS DE L’ESAT .....	12
II-B- Entrées / Sortie TH 2021 .....	13
II-C- Absentéisme 2021 des travailleurs .....	14
II-D- ACCOMPAGNEMENT DES TRAVAILLEURS .....	15
<b>III- L’ACCOMPAGNEMENT SOCIAL.....</b>	<b>20</b>
III-A- LES SERVICES D’ACCOMPAGNEMENT.....	21
III-B – SAVS.....	24
III-C – SAVS SENIOR .....	25
III-D- SA-ESAT :.....	28
III-E DISPOSITIF D’HABITAT INCLUSIF « UN PAS VERS TOI’T ».....	34
<b>IV BILAN SOCIAL .....</b>	<b>38</b>
IV-A- TABLEAU DES EFFECTIFS REELS AU 31.12.2021 .....	39
IV-B- REPARTITION DES EFFECTIFS AU 31.12.2021 .....	40
IV-C- OBLIGATION D’EMPLOIS DES TRAVAILLEURS HANDICAPES .....	41
IV-D- FORMATIONS .....	42
IV-E- ABSENTEISME .....	44
<b>V BILAN FINANCIER .....</b>	<b>46</b>
V-A- SECTION D’INVESTISSEMENT.....	47
V-B- SECTION D’EXPLOITATION .....	48

# I- LES PRINCIPALES ORIENTATIONS INSTITUTIONNELLES

En amont du Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens en cours de négociation et afin de répondre à des axes fixés dans le projet d'établissement, l'établissement a pu formaliser au 1<sup>er</sup> semestre 2021 différents axes d'orientation, offrant ainsi une lisibilité des actions entreprises sur 3 ans. La déclinaison de certains de ces axes se retrouve dans les différents chapitres du présent rapport d'activité. Leur présentation synthétique en début de rapport d'activité apporte une vision plus globale de la démarche.

## I – A – Au niveau de la gouvernance

En 2021, un recrutement en CDD d'un directeur adjoint a été rendu possible, en relai du chef d'établissement missionné sur des fonctions d'intérim depuis novembre 2019 et après accord de l'ARS et du Conseil Départemental. Ce nouveau management de proximité, essentiellement centré sur les activités sociales et productives de l'ESAT, s'est couplé avec le départ du cadre pédagogique en retraite en septembre 2021. Ces 2 éléments concomitants ont conduit à une réflexion sur la répartition des missions des cadres au sein de l'établissement.

Au sein même des fonctions de cadres à l'ESAT, antérieurement partagées entre la dimension pédagogique et la dimension production, les ateliers sont désormais répartis entre les 2 cadres, chacun des cadres assumant l'entièreté des missions pédagogiques et production. Cette nouvelle organisation, active depuis septembre 2021, avec le recrutement d'un nouvel agent au sein de l'équipe a permis de modifier la vision de l'ensemble des dossiers existants au sein de l'ESAT.

En relai sur une fonction plus opérationnelle, les missions confiées aux éducateurs techniques spécialisés englobent désormais, en plus des fonctions d'accompagnement par le travail, un rôle de coordination, soit d'activités, soit de thématiques transversales (vieillesse des travailleurs – formation des travailleurs – inclusion – qualité).

Au-delà des postes de cadres au niveau de l'ESAT, le poste de cadre du pôle social a peu évolué, à l'exception de missions autour de la gestion des activités de soutien et la responsabilité de l'axe « vieillesse des personnes accompagnées », incluant les 2 dimensions d'accompagnement « travail » et « vie sociale ».

Enfin, fin 2021, le départ à sa demande du cadre administratif et financier, après quelques mois d'arrêt, a fortement impacté le fonctionnement du service administratif. Le recrutement d'une professionnelle en mai 2022 devra permettre de stabiliser cette équipe, déjà affectée par d'autres départs de professionnels en 2021.

En termes prospectifs, l'établissement continue de se positionner dans une dynamique partenariale, tant sur le plan médico-social (IME, autres structures sociales ou médico-sociales du champ adulte, partenaires

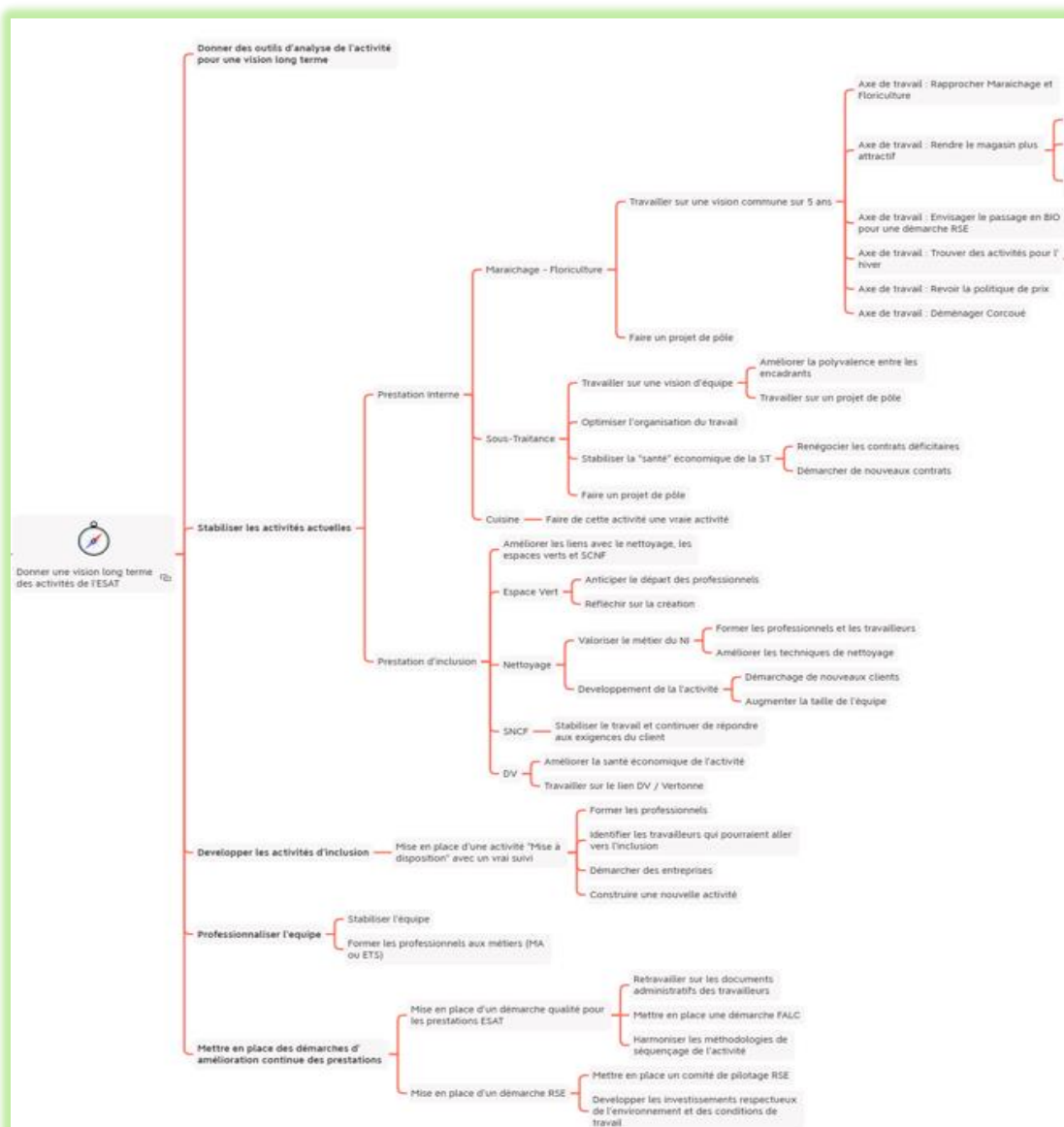
du champ sanitaire) que sur le plan de l'activité économique, avec notamment la participation aux actions du REV (Réseau des Entreprises Vertaviennes) ou à des manifestations sur le territoire. En 2021, nous pouvons notamment citer la participation aux actions menées par la municipalité de Vertou, à l'occasion de la journée mondiale des personnes handicapées, avec une présence au forum animé par plusieurs acteurs du handicap à destination des jeunes enfants scolarisés en primaire.

## I – B – Au niveau de l'ESAT

La stratégie des activités de l'ESAT se décline en 2 axes :

- La vision à long terme des activités menées au sein de l'ESAT de la Vertonne
  - En stabilisant les activités actuelles
    - En optimisant les prestations de sous-traitance
    - En créant un réel pôle de sous-traitance et une polyvalence au sein de l'équipe de sous-traitance
    - En fédérant les activités « floriculture et maraîchage » au sein d'une même activité « horticulture »
    - En menant une réflexion sur les cultures et sur les conditions de distribution
    - En valorisant les prestations nettoyage, par le biais de formation et d'investissements, permettant un développement de cette activité tournée vers le monde de l'entreprise
    - En maintenant l'intervention au sein de l'entreprise DV
  - En développant les actions d'inclusion, par le biais de formation des professionnels et de démarchage d'entreprise
  - En maintenant le niveau de professionnalisation des encadrants
  - En développant une culture de la qualité des prestations servies aux donneurs d'ordre
- L'amélioration des conditions d'accompagnement des travailleurs
  - En maintenant le niveau du plan de formation des travailleurs
  - En structurant les activités de soutien
  - En actualisant le livret de compétences
  - En améliorant les conditions de sécurité (travail sur les EPI, sur les TMS)
  - En rédigeant les documents en FALC
  - En portant une attention sur les conséquences du vieillissement
  - En formant les professionnels sur les nouveaux profils de travailleurs
  - En associant systématiquement les travailleurs aux groupes de travail

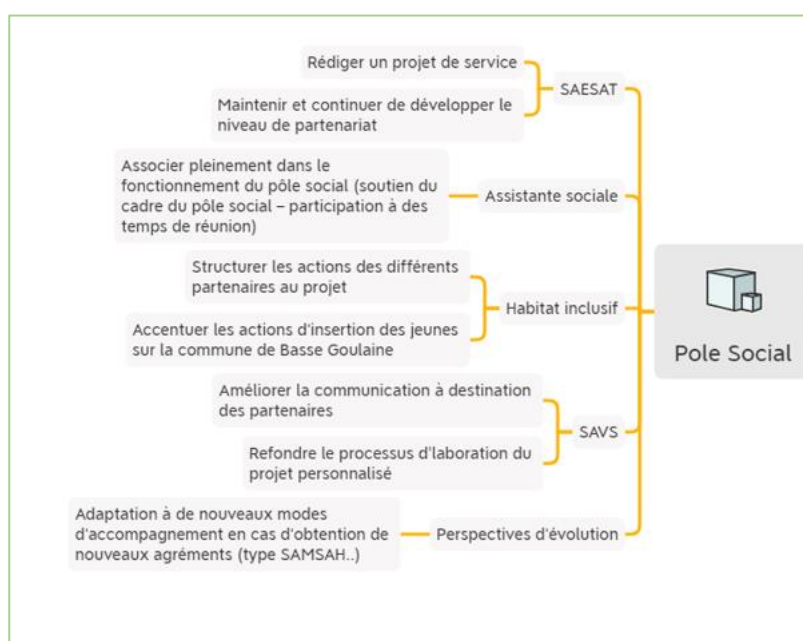




## I – C – Au niveau du pôle Social

Le pôle social, composé du SAVS, de la SAESAT et du dispositif « habitat inclusif » oriente pour sa part ses axes de réflexions sur :

- La communication autour des dispositifs
- La formalisation des projets de service
- La structuration des partenariats
- La refonte du processus d'élaboration du projet personnalisé

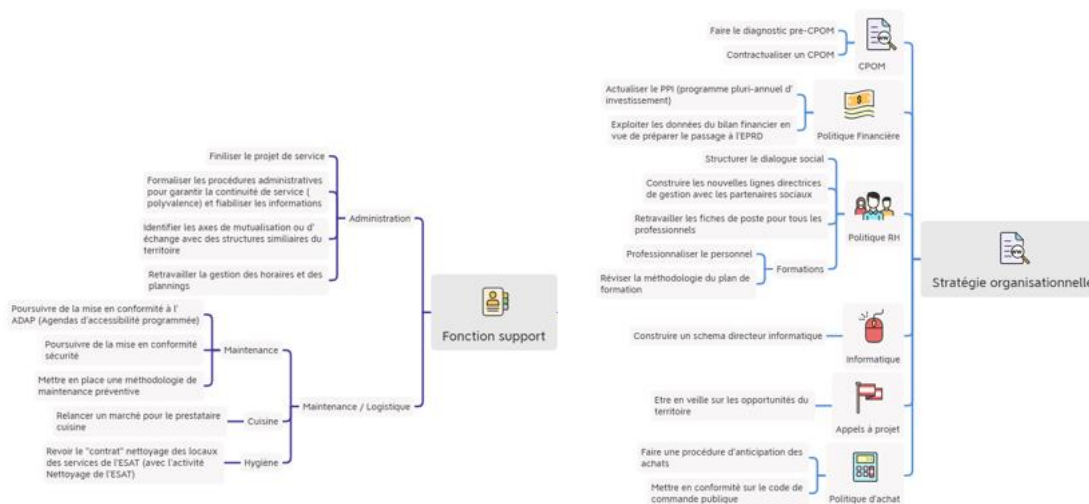


## I – D – Au niveau des fonctions et organisations support

Au service de ces différents projets, les fonctions support sont également concernées par un plan d'évolution :

- Sur le plan organisationnel, avec :
- Sur le plan financier, des actions en lien avec le bilan financier, en prévision du passage en EPRD
- Sur le plan économique, une nécessité de fiabilisation des coûts de revient et donc de vente des prestations d'ESAT et une mise en conformité avec la réglementation sur les achats publics
- Sur le plan des ressources humaines, une mise en conformité avec la nouvelle réglementation sur la politique RH dans la fonction publique hospitalière

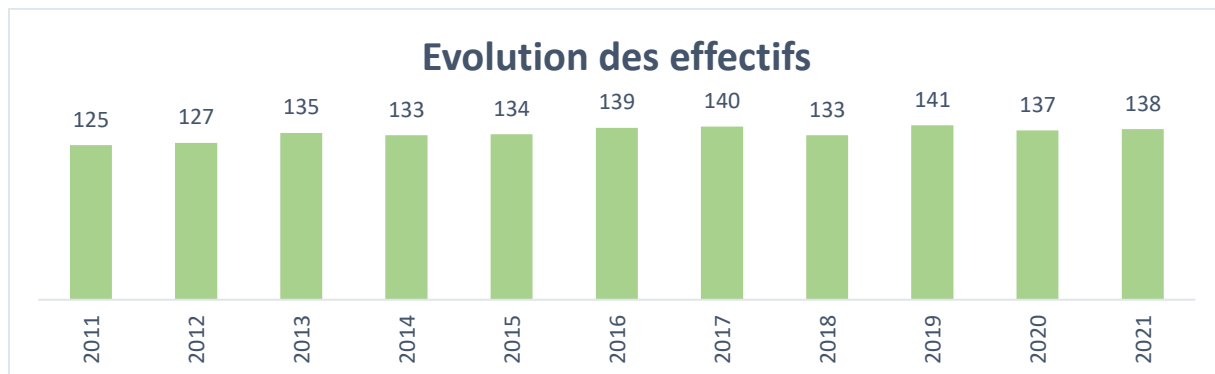
- Sur le plan stratégique avec une capacité à se positionner sur des appels à projets ou des appels à candidature
- Sur le plan patrimonial, avec une veille sur tous les aspects réglementaires en lien avec la sécurité et l'entretien des bâtiments



## II-LES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT PAR LE TRAVAIL

## II-A- LES USAGERS DE L'ESAT

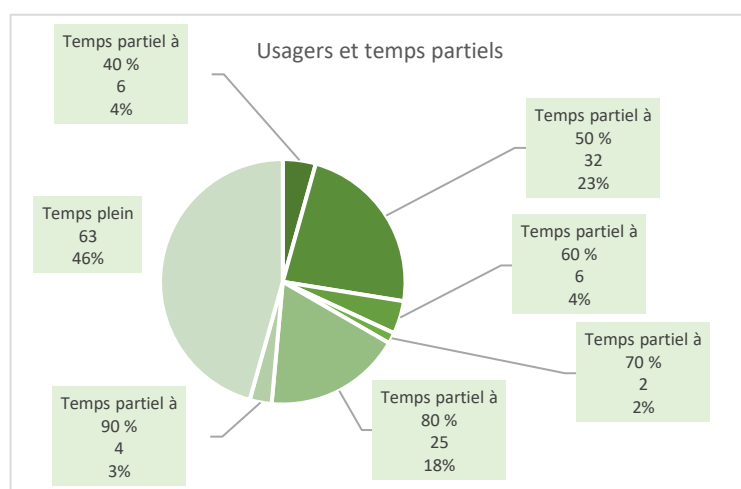
Au 31 décembre 2021, 138 travailleurs en situation de handicap étaient accompagnés au sein de l'ESAT de Vertonne.



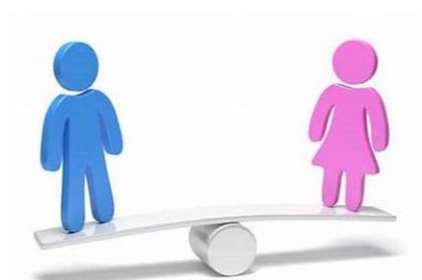
Cela représente 110 ETP (pour un agrément à 115 ETP). Cela est équivalent à 2020 (109,7 ETP) qui est expliqué par plusieurs facteurs :

- Report des admissions dans le contexte sanitaire
- La part importante de travailleurs en temps partiels (54%)

<i>Temps de travail</i>	<b>Nb de Travailleurs</b>	<b>Parts</b>
<i>Temps partiel à 40 %</i>	6	4%
<i>Temps partiel à 50 %</i>	32	23%
<i>Temps partiel à 60 %</i>	6	4%
<i>Temps partiel à 70 %</i>	2	1%
<i>Temps partiel à 80 %</i>	25	18%
<i>Temps partiel à 90 %</i>	4	3%
<i>Temps plein</i>	63	46%



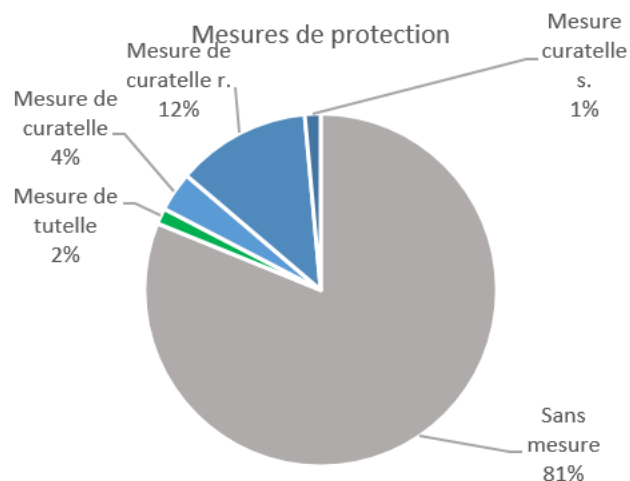
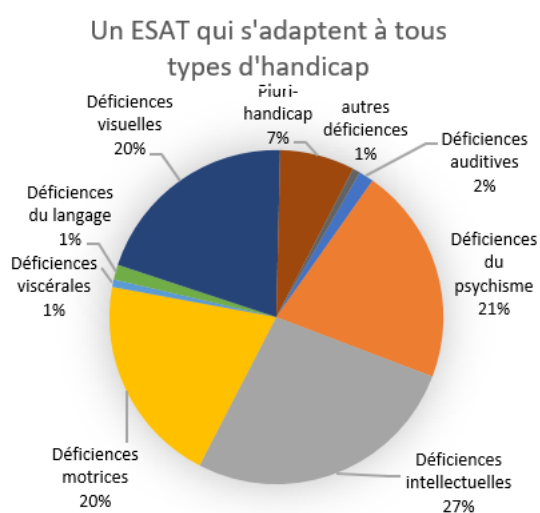
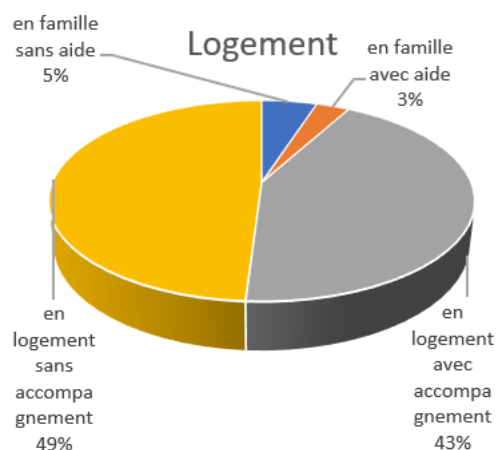
Voici quelques statistiques sur les usagers de l'ESAT de la Vertonne en 2022 :



57 %

43 %

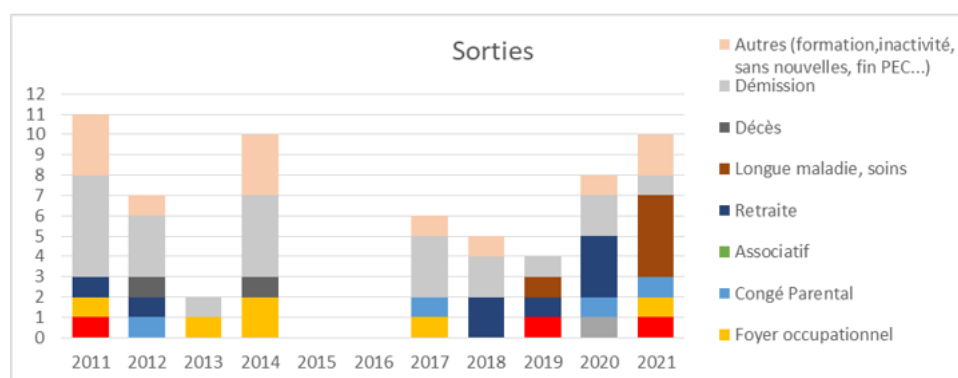
Moyenne d'âge : 42,05



Il est à noter la diversité des publics accompagnés qui nécessite de la part de l'ESAT une adaptation constante de l'accompagnement.

## II-B- Entrées / Sortie TH 2021

En 2021, il y a eu pour l'ESAT 11 entrées pour 10 sorties.



## II-C- Absentéisme 2021 des travailleurs

Année	Nombre de jour d'absence
2021	4929
2020	2231
2019	3272
2018	1612,5
2017	2032
2016	2074
2015	1796
2014	1569
2013	1720
2012	1720
2011	1656,4
2010	1516,1
2009	1398,7

On note cette année une forte hausse des arrêts due à :

- ✚ L'épidémie de COVID et ses conséquences : entre les travailleurs positifs au COVID et les cas contacts, il y a une forte hausse des absences
- ✚ 8 travailleurs arrêtés pour des périodes supérieures à 6 mois, ce qui représente 2221 jours d'absences. Ces arrêts sont dus à des situations différentes, mais que l'ESAT accompagne individuellement.

## II-D- ACCOMPAGNEMENT DES TRAVAILLEURS

### II-D-1 Projet personnalisé au centre de l'accompagnement

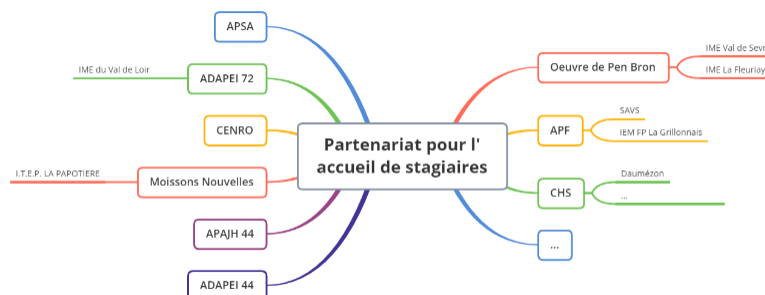
Part des travailleurs  
ayant un projet à jour



Le projet personnalisé était et reste le point central du travail de la Vertonne. EN 2021, 100% des travailleurs ont un projet personnalisé à jour qui vit.

### II-D-2 L'ESAT est toujours une structure d'évaluation pour le parcours des personnes

En 2021, l'ESAT a remis en place ses partenariats pour accueillir des stagiaires. La demande a été très importante après 2020 où la plupart des structures d'accompagnement par le travail ont stoppé cet accueil.



Néanmoins, le nombre d'accueil reste inférieur à celui de 2019 et des années précédentes. La raison : les contraintes sanitaires ont exigé un nombre limité de stagiaire.

L'ESAT de la Vertonne a toujours été identifié par les partenaires du territoire comme une structure clé dans l'évaluation des capacités des futurs travailleurs. Ainsi en 2021, 2/3 des stagiaires présents dans l'établissement l'étaient pour évaluation des capacités en vue d'une orientation ESAT ou d'un projet ESAT dans le futur.

Cependant, ce positionnement a un biais : l'accueil étant limité, il n'a pas permis de maintenir un bon nombre de stage de candidatures. La conséquence directe est un manque de potentiels futurs travailleurs et donc des places vacantes en cas de départ de travail ou de réduction de temps de travail.




En 2022, l'ESAT souhaite prioriser les demandes de stages de candidatures afin de répondre au mieux aux personnes souhaitant intégrer l'ESAT, tout en maintenant sa place de structures d'évaluation.

### *II-D-3 L'Inclusion : L'Esat en transformation*

Bien qu'il y ait toujours eu à l'ESAT une volonté forte de tisser des liens avec le milieu ouvert afin d'accompagner les travailleurs qui le souhaitent vers le milieu ouvert, la dimension « Inclusion par les mises à disposition » reste encore limitée.

En 2021, il y a eu :

-  4 Stages de travailleurs vers le milieu ouvert

-  45 jours de mises à disposition (9 mises à disposition) qui ont permis à certains travailleurs de découvrir le travail en milieu ouvert, mais qui n'a pas amené à l'emploi. Pour la majorité de ses périodes, la mise à disposition était pour les entreprises accueillantes un moyen de remplacer certains salariés absents.

Suite à ces stages, il n'y a pas eu de sorties de travailleurs. La seule sortie « positive » (pour reprendre les définitions de l'Insertion par l'Activité Economique) a été créée par l'ESAT. En effet, dans l'équipe Espaces Verts, un travailleur souhaitait intégrer le milieu ouvert, tout en affirmant « se sentir bien à l'ESAT ». Or en parallèle, l'établissement voulait renforcer l'encadrement de cette équipe. Il a donc été proposé à ce travailleur de changer de « statut » en devenant Ouvrier Paysagiste (contrat CDI).

Cette volonté de promouvoir certains travailleurs renforce d'ailleurs l'idée que pour promouvoir une démarche inclusive, l'ESAT doit l'être aussi :

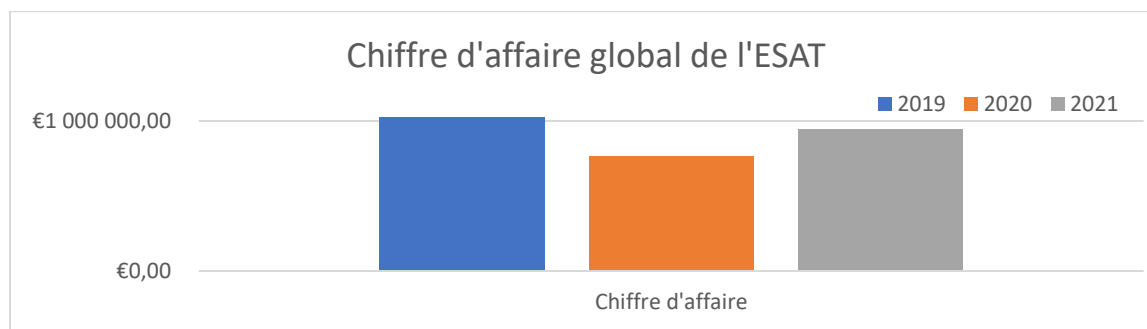
-  Possibilité d'évolution professionnelle au sein de l'ESAT

-  Intégration des travailleurs à tous les projets de l'ESAT (groupes de travail, réflexions...)

L'inclusion sera un grand chantier pour 2022. Une démarche projet va être mise en place en début d'année.

## II-D-4 Un ESAT qui maintient une bonne santé économique

Malgré le second confinement, l'ESAT a eu des meilleurs résultats économiques qu'en 2020, et pratiquement identiques à 2019.



Il y a eu une progression de pratiquement toutes les activités :

Résultat	2019	2020	2021
EQUIPE EDV	-17 k€	-37 k€	-26 k€
ESPACES VERTS	78 k€	8 k€	12 k€
MISE A DISPOSITION TH	3 k€	1 k€	1 k€
NETTOYAGE	16 k€	0 k€	30 k€
FLORICULTURE	-8 k€	6 k€	-11 k€
POTAGER	-75 k€	-25 k€	-59 k€
SNCF	101 k€	72 k€	102 k€
SOUS TRAITANCE	75 k€	38 k€	91 k€
Total	174 k€	63 k€	140 k€

## Le conditionnement malgré un arrêt un résultat en hausse

Le confinement a entraîné la fermeture des lieux de restauration collective (impact pour Tipiak), le ralentissement du tourisme (impact pour DV), le ralentissement de l'activité industrielle (impact pour Adecam)... Cela a entraîné le ralentissement, voir l'arrêt de certaines lignes de production pendant pratiquement trois mois (février, mars, avril).

Malgré cela, la production a bien repris, les résultats ont été meilleurs et le travail fourni a permis d'accompagner les travailleurs par le travail tout en n'exigeant pas une « cadence non adaptée ».

Cette reprise s'explique par :

- ✚ L'implication des travailleurs et des moniteurs pour fournir un travail de qualité. Cela a permis de maintenir les liens de partenariats avec les donneurs d'ordre. L'ESAT a donc récupéré du travail en quantité dès la crise passée
- ✚ L'arrêt de certains contrats trop chronophages (pour faible rentabilité) pour se concentrer sur des travaux avec une meilleure valeur ajoutée (financières et surtout techniques)
- ✚ Le démarchage de nouveaux clients

#### *II-D-5 – Des évolutions envisagées pour certaines activités*

##### *Une priorité donnée sur l'activité Nettoyage*

Le nettoyage est une activité porteuse pour un ESAT comme celui de la Vertonne :

- ✚ Porteuse par la dimension économique : globalement en métropole nantaise, la demande pour des prestations de nettoyage est moins importante que l'offre. L'ESAT est donc fortement sollicité et des opportunités économiques s'ouvrent.
- ✚ Porteuse par sa diversité : le support de travail est très varié. Il permet des chantiers en collectifs, en individuel, en autonomie. Ainsi, il offre la possibilité d'adapter au mieux l'accompagnement en fonction du profil, des besoins et des envies des travailleurs de l'équipe.
- ✚ Porteuse par son approche inclusive : cette activité se fait presque exclusivement en milieu ouvert sur les horaires de travail des entreprises partenaires. Durant la prestation, le ou les travailleurs impliqués communiquent, créent du lien avec les salariés et les intervenants des lieux d'intervention. Cela renforce la notion de « travailleur acteur de la société ». Le nettoyage ouvre aussi des opportunités de mise à disposition. Ainsi en 2022, 45 jours de mises à disposition ont été effectués sur cette activité.

Ce constat fait, une priorité a été donnée sur le renforcement de cette activité :

- ✚ Renforcement de l'équipe par
  - Une priorisation des admissions des travailleurs en nettoyage
  - L'affectation de deux moniteurs pour encadrer les ateliers
- ✚ Prospection commerciale
- ✚ Valorisation de la prestation de l'équipe de nettoyage faites dans les locaux de l'ESAT (pour l'ESAT).

L'objectif sur 2022 est de maintenir et stabiliser cette dynamique.

### *Une réflexion sur l'Horticulture (maraichage et Floriculture) pour continuer à valoriser le travail de l'ESAT*

En 2020, le confinement a entraîné une réflexion globale des Français sur la consommation. Le principe « Consommer mieux, en proximité et en respectant l'environnement » est devenu pour beaucoup de consommateurs une priorité. L'ESAT a su profiter de cette dynamique pour ses ateliers de maraichage et de floriculture :

- ✚ Nouvelle clientèle
- ✚ Hausse des ventes

En 2021, pour continuer à maintenir cette dynamique, l'ESAT a souhaité réfléchir sur ces activités horticoles. Une démarche projet est lancée afin de valoriser au mieux le travail effectué et sa place sur le territoire. Les premiers résultats sont :

- ✚ La validation de la rénovation du magasin (prévu pour 2022 – 2023)
- ✚ Fusion des deux équipes pour faire une seule activité « Horticulture »
- ✚ Etude sur un passage en bio (2022)
- ✚ Réorganisation de l'organisation du point de vente

Dans cette démarche globale, les professionnels (moniteurs, travailleurs et direction) ont été tous impliqués.

Il reste encore du travail à effectuer en 2022 pour aboutir à un projet de pôle qui définira comment l'horticulture de l'ESAT se développera dans les années à venir.

# III- L'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL

## III-A- LES SERVICES D'ACCOMPAGNEMENT

### III-A-1 Les impacts de la crise sanitaire

Cette année encore, les professionnels des Services d'Accompagnement ont adapté leurs modalités d'intervention afin de respecter les règles sanitaires en vigueur.

Ces restrictions ont principalement impacté l'organisation des temps collectifs :

- ✚ Les permanences ont pu reprendre en juin, en extérieur, puis en intérieur avec un nombre limité de participants, et sur inscription, afin d'optimiser un roulement.
- ✚ Les temps d'atelier cuisine ont été annulés, puis reprise avec le pass sanitaire.
- ✚ Les temps en extérieur ont été privilégiés lors des sorties organisées le samedi.

Cette période particulière n'a malheureusement pas permis que se tienne en 2021 un Conseil de la Vie Sociale sous sa forme traditionnelle. Les professionnels du service réfléchissent donc, pour 2022, à des modalités différentes de rencontres : en groupes plus restreints, et plus proche des bénéficiaires selon les territoires d'intervention.

### III-A-2 Temps forts :

- ✚ Le **maintien, malgré tout, des sorties** pour favoriser les rencontres entre bénéficiaires et qu'ils soient à l'initiative de nouvelles propositions (promenades au parc du Loiry, après-midi, fête du printemps, Pont-Caffino jeux, foot en salle, bord de mer à Pornic, marché de Talensac, Legendia Parc, Journée du patrimoine et balade Eco-citoyenne, visite du site du Hellfest, bus touristique, Roseraie)
- ✚ **Séjour** en Bretagne de 5 jours (du 31 mai au 04 juin) : ce séjour a permis à des bénéficiaires partant peu ou ne bénéficiant pas de ressources suffisantes, de profiter d'un temps de vacances et de repos. Il a, entre autres, permis aux professionnelles d'observer les habilités des bénéficiaires à vivre en collectivité.
- ✚ **Portes Ouvertes** : l'organisation de 2 journées Portes Ouvertes (octobre) sur le service avait plusieurs objectifs :
  - Rendre plus visibles les missions du SAVS et réaffirmer sa place dans le maillage territorial
  - Rencontrer des nouveaux partenaires et actualiser les connaissances,
  - Échanger autour des pratiques professionnelles,
  - Écouter les témoignages des bénéficiaires ou anciens bénéficiaires accompagnés,
  - Rendre le service plus accessible aux personnes souhaitant être accompagnées.
- ✚ **Fin d'année** : comme en 2020, 2 repas festifs ont été organisés afin de partager en toute convivialité un bon repas. Cette initiative est principalement destinée aux personnes isolées ou ayant peu de famille.

### III-A-3 Sujets de réflexion d'équipe :

Le Projet de Service du SAVS a été validé en avril 2021. L'équipe éducative a donc amorcé un travail sur les axes d'amélioration qu'elle avait préalablement identifiés (cf : rapport d'activité 2020):

- *Ateliers de réflexion sur la dynamique du **Projet Personnalisé** et la réactualisation des supports.* Afin de répondre à l'évolution du public accompagné, les professionnels ont œuvré pour identifier dans un premier temps les besoins spécifiques selon le type de handicap. Ce process a notamment permis de mettre en commun les observations et les difficultés rencontrées. Dans un deuxième temps, le groupe a réfléchi à la dynamique du projet et à ses modalités de mise en œuvre. Cette étape a permis d'affiner la notion de projet, de sa procédure, et de son sens : à la croisée du parcours de l'utilisateur et de la temporalité de l'accompagnement par le service. Elle a mis en exergue l'attention particulière portée aux capacités d'auto-détermination de l'utilisateur et à la valorisation de ses ressources. Le support sera finalisé au premier trimestre 2022.
- Une plaquette de présentation spécialement conçue pour les journées portes ouvertes, est désormais utilisée pour mieux communiquer lors des demandes d'admission.
- Procédure d'admission : réflexion d'équipe sur les modalités d'admission et réactualisation du document.

### III-A-4 L'équipe de professionnels :

Un nouveau Cadre Socio-Educatif a pris la responsabilité du Pôle Social de la Vertonne, en avril 2021.

Une psychologue a été recrutée et accueillie sur le service en janvier 2021. Elle intervient auprès des professionnels sur des temps spécifiques (4h / semaine). Son intervention hebdomadaire vient enrichir la réflexion d'équipe selon diverses modalités :

- Temps thématiques : apport théorique sur des notions ou thématiques rencontrées sur le terrain par les professionnels (la psychose, le transfert, le travail avec les familles ...)
- Situations cliniques : un focus est fait sur un accompagnement et ses questionnements, afin d'ajuster l'intervention des professionnels.
- Appui auprès des professionnels sur une réunion de service par mois, et participation à des ateliers de réflexion.

L'assistante sociale participe aux temps thématiques et aux situations cliniques. Ces temps favorisent une meilleure connaissance du public accompagné et vient renforcer la collaboration avec les professionnels du service.

Une partie des professionnels s'inscrit dans une dynamique partenariale et de coordination :

- Travail sur l'accompagnement des Personnes Handicapées Vieillissantes en lien avec l'assistante sociale, la référente PHV de l'ESAT de la Vertonne et la coordinatrice de la plateforme Harim'Âge + Participation au comité opérationnel Harim'Âge
- Projet Européen « Change 2 Regard » via le Collectif T'Cap
- Coordination par 2 professionnelles du SAVS à la réunion mensuelle du dispositif d'Habitat Inclusif à Basse-Goulaine.

L'accueil de stagiaire demeure un axe important du service avec l'accueil d'une stagiaire en formation de moniteur éducateur. Une professionnelle remplaçante a également été accueillie pendant 5 mois sur un temps de formation longue d'une professionnelle.

En termes de formation, les professionnels ont eu accès à diverses thématiques :

- « Conduites addictives : accompagnement des usagers et postures des professionnels » : sensibilisation sur une demi-journée par un médecin addictologue, sur le service (novembre 2021)
- « Vieillesse des personnes en situation de handicap » (octobre 2021) : organisé par la plateforme Harim'Âge, à l'ARIFTS.
- Formation d'une professionnelle à l'Intervention systémique
- Formation d'une professionnelle à la Sophrologie
- Formation d'une professionnelle à la Formation pour adulte
- Formation d'une professionnelle sur le Refus de la relation d'aide.



### III-B – SAVS

Au 31/12/2021 : 57 personnes accompagnées. (62 sur l'année entière.)

#### Mouvements

- 7 admissions
- 5 arrêts d'accompagnement.

#### Origine des nouveaux usagers admis chaque année :

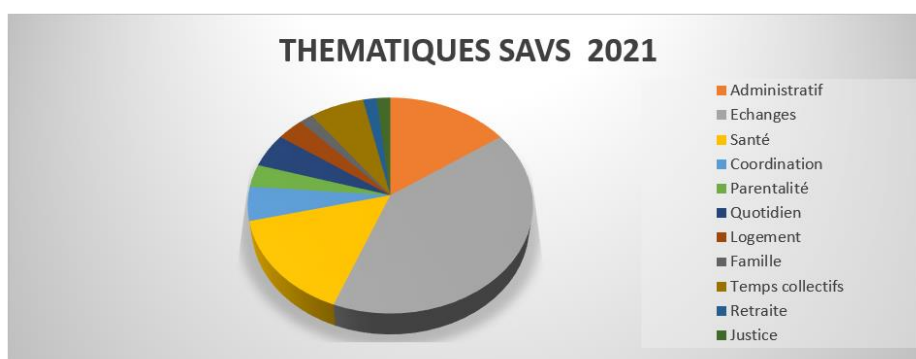
Origine des nouveaux usagers accompagnés par le SAVS	2016	2017	2018	2019	2020	2021
ESAT de la Vertonne	82%	50%	45%	42%	33%	0%
Autres ESAT département+ mandataires+ dispositifs hospitaliers+ particuliers	18%	50%	55%	58%	66%	100%

#### Moyenne d'âge :

- Femmes : 40 ans
- Hommes : 41

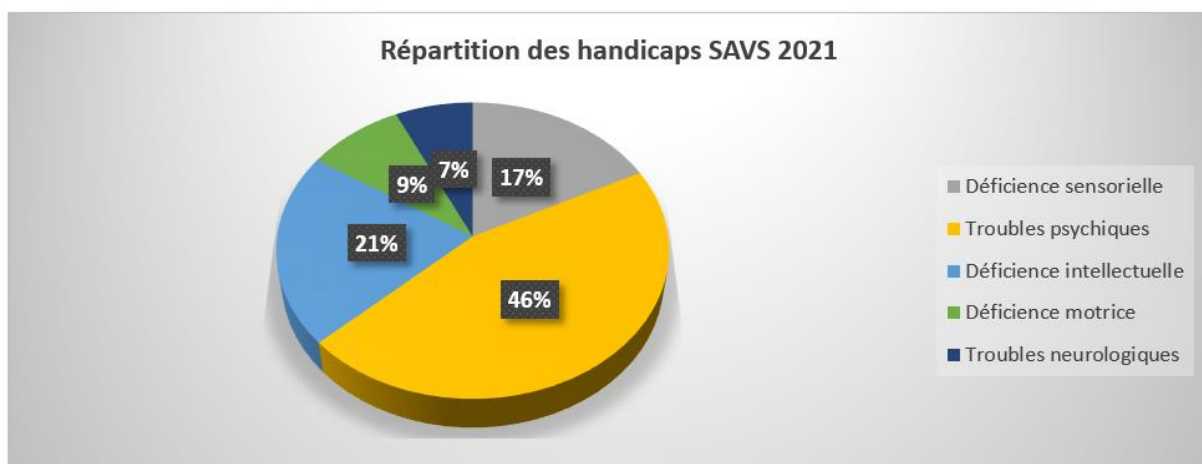
50 % des usagers accompagnés par le SAVS bénéficient d'une mesure de protection.

**Nombre de rdv pour les SAVS en moyenne** : 2 rdv / mois (cette fréquence n'inclut pas les temps collectifs : permanences, ateliers, sorties).



### Durée moyenne de prise en charge 2021:

- Pour les sortants : 90 mois,
- Pour l'ensemble des personnes présentes au 31/12 : 52 mois

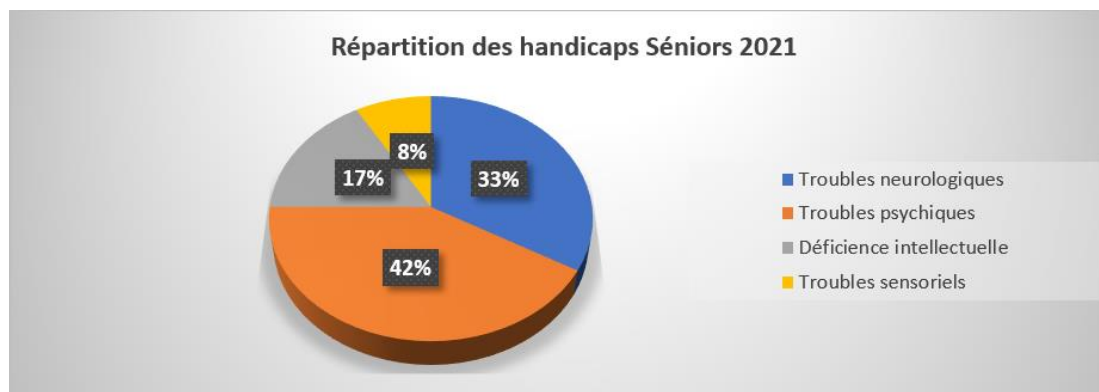


### Troubles psychiques : évolution des bénéficiaires accompagnés au SAVS :

	2015	2016	2018	2019	2020	2021
% sur les effectifs accompagnés	20%	19%	35%	40%	45%	46%

## III—C - SAVS SENIOR

- 12 bénéficiaires accompagnés au 31/12/2021 dans le dispositif Sénior.
- 2 femmes / 10 hommes
- 6 usagers bénéficient d'une mesure de protection.
- Une seule personne accompagnée par le SAVS Sénior est aujourd'hui en situation de travail (80% ETP).



► **Répartition par tranches d'âges :**

	De 55 à 59 ans	De 60 à 64 ans	De 65 à 69 ans	De 70 ans à plus.	Moyenne d'âge
Nombre de bénéficiaires	2	4	5	1	64 ans

► **Origine de la demande :**

	ESAT Vertonne	La ESAT Sésame-Autisme	ESAT ARTA	ESAT Loire	Sud-Mandataire judiciaire
Nombre de bénéficiaires	6	2	1	1	2

► **Durée moyenne d'accompagnement au 31/12/2021 :**

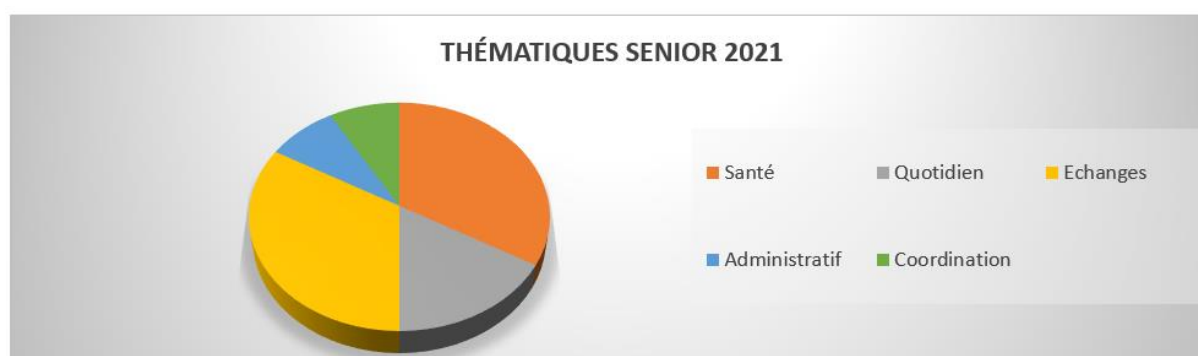
68 mois

► **Nombre moyen de rendez-vous à domicile pour chaque bénéficiaire :**

2.8 / mois. N'inclut pas les temps collectifs proposés par le service (permanences, ateliers, sorties ...)

► **Les motivations à l'origine des demandes d'accompagnement :**

- Isolement social
- Accompagnement autour de la santé
- Aide à la compréhension des démarches, accès au droit commun (demande classique d'orientation SAVS)
- Cessation progressive (ou à venir) d'activité professionnelle,



## ► SANTÉ :

35 % des interventions par les professionnels sont directement liées à la santé : visites à domicile, accompagnements aux rendez-vous médicaux, coordination avec les partenaires (médecins, IDE, spécialistes, prévention, observance du traitement, concertations), communications téléphoniques, mails.

Des besoins très marqués pour :

- Aider la personne à identifier ses difficultés / troubles
- Aider à comprendre les démarches
- Aider à connaître les différents dispositifs pour un choix éclairé
- Aider la personne à être actrice de son parcours.

### Activités et sorties collectives du SAVS en 2021



### III-D- SA-ESAT :

#### III – D I Effectifs :

	2018	2019	2020	2021
<b>Nombre de personnes prises en charge</b>	19	18	18	18 (au 31/12/2021)
<b>Fin de prise en charge</b>	1			1 (décembre 2021)
<b>Début de prise en charge</b>				1 (mai 2021)

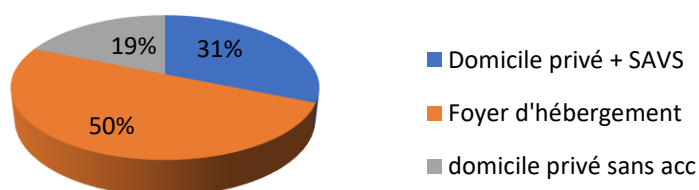
#### III – D 2 - Année 2021 : 19 personnes accompagnées

Aujourd'hui : 11 femmes / 7 hommes : ratio identique depuis 4 ans.

Provenance : (ratio identique depuis 4 ans)

- 18 bénéficiaires travaillent à l'ESAT de la Vertonne.
- 1 bénéficiaire provient d'un autre ESAT de l'agglomération nantaise,

La moitié des personnes accompagnées sont hébergées en foyer d'hébergement



#### III – D 3 Modalités de prise en charge à la SA-ESAT :

- 18 bénéficiaires à 50% : 5 journée complète sur un roulement de 2 semaines,
- 1 bénéficiaire à 30% (3 après-midis par semaine)
- Mesure de protection : 16 bénéficiaires
- Durée moyenne de prise en charge : 169 mois.

### Répartition par âges :

	Moyenne d'âge	De 20 à 29 ans	De 30 et 39 ans	De 40 à 49 ans	De 50 à 59 ans
<b>2018</b>	40 ans	5%	39%	56%	
<b>2019</b>	41 ans		45%	55%	
<b>2020</b>	42 ans		27%	67%	5%
<b>2021</b>	42 ans	5%	26%	52%	15%

L'avancée en âge des bénéficiaires et leur santé ont un impact sur les modalités d'accueil à la SA-ESAT : augmentation de demandes d'absence pour des rendez-vous médicaux extérieurs.

Nous avons pu observer que le handicap de certains bénéficiaires évoluait. Nous avons aussi des personnes vieillissantes, de plus de 45 ans. On peut constater aujourd'hui que chez ces personnes, il y a une augmentation de la fatigue notamment. Nous avons eu plus d'arrêts de travail durant l'année 2021 (moyenne : 18 jours par bénéficiaire).

### *III – D 4 Les évènements forts de l'année :*

La Section Adaptée de l'ESAT de la Vertonne devait accueillir cette année les professionnels de toutes les Sections Adaptées de Loire-Atlantique.

Cette journée avait pour objectif de faire partager les compétences et les idées de chaque service, les nouveautés (activités, organisation), de se rencontrer pour échanger sur les pratiques et de partager des réflexions.

Nous avons souhaité sensibiliser à une démarche de réflexion et de co-construction sur le thème : « Favoriser l'accès à la culture aux personnes en situation de handicap des SAESAT »

Cette journée devait se dérouler en avril 2021, mais elle a été annulée du fait des nouvelles mesures gouvernementales du moment. Nous projetons de la reprogrammer en mai 2022.

Après plusieurs mois sans activités tournées vers l'extérieur, nous avons repris petit à petit nos partenariats : l'équitation, l'école de coiffure, et les rencontres avec une maison de retraite et l'institut Ocms. Les rencontres avec les autres structures ont été possibles sur la période d'été et fin d'année dans le respect du protocole sanitaire.

## L'Ecole de Musique

Depuis quelques années, les bénéficiaires apprécient les activités chant, musique. Nous avons des intervenants il y a plusieurs années de cela. Nous avons eu des stagiaires qui font de la musique et cela leur plaisait beaucoup. Depuis 4 ans, les bénéficiaires réclament de plus en plus de chant, de musique. Nous sommes entrés en contact avec l'École de Musique de Vertou, avec plusieurs objectifs :

- Répondre à une demande des bénéficiaires en termes d'activité qu'ils apprécient.
- Avoir l'accès à un professionnel qualifié car les encadrantes n'ont pas de compétences dans ce domaine.
- Favoriser les partenaires de Vertou
- Favoriser l'ouverture géographique vers l'extérieur
- Encourager l'ouverture culturelle, être dans un lieu spécifique à l'activité.
- Découvrir des instruments de musique.

Deux mois d'essai ont confirmé le projet et un partenariat s'est créé. Depuis septembre, un groupe a deux séances par mois. Nous allons à l'école de musique, dans l'auditorium. La séance plaît aux bénéficiaires car elle allie chant, exercices rythmique corporels, découverte d'instruments de musique.

Mais le partenariat est aussi un échange de compétence. Au même titre que l'intervenant à l'Ecole de Musique apporte ses compétences, la monitrice éducatrice de la SAESAT organise une matinée d'information en 2022 auprès des salariés de l'école pour les sensibiliser au handicap.

Ce partage de savoirs expérientiels est un levier essentiel à l'inclusion des personnes en situation de handicap.

## Projet Solidart

En avril 2021, un nouveau projet en partenariat avec l'association HTS (Handicap Travail Solidarité) a vu le jour. Cette association a pour objet d'aider à l'insertion sociale, culturelle et professionnelle des personnes en situation de handicap.

Ce projet avait pour but de provoquer des rencontres entre les bénéficiaires de la SAESAT et des artistes contemporains. Il a consisté à la mise en place d'ateliers menés par des artistes professionnels reconnus dans les réseaux artistiques autour de la photographie, de la danse et de la musique.

Chaque groupe a bénéficié de huit séances de deux heures. Les participants au projet ont retenu que c'était une expérience riche en découvertes. Elle a permis de découvrir deux activités en parallèle : la photo et la danse animées par des intervenants extérieurs.

Les professionnelles du service ont eu un nouveau regard vis-à-vis des capacités des bénéficiaires lors des séances. Certaines personnes se sont surpassées et ont pu découvrir chez eux un nouveau potentiel.

La découverte de nouveaux potentiels a encouragé les bénéficiaires à se positionner et renforcé leur capacité d'auto-détermination.

Ce projet, d'une durée de 2 mois, a trouvé un écho favorable auprès des bénéficiaires et des professionnelles. Ils souhaitent renouveler cette expérience.

### Participation à la journée de sensibilisation au handicap

En décembre, nous avons participé à une matinée de sensibilisation sur le handicap, à destination des élèves des écoles primaires de Vertou.

Cela se déroulait à la Salle Sèvre Maine. Deux bénéficiaires ont pu expliquer aux élèves le service, les activités. Nous avons emmené les tableaux faits en créativité, et un diaporama photos pour leur expliquer les activités de la Section adaptée. Les élèves ont pu également faire un tout petit peu de création avec une encadrante. Ce fut un bon moment de partage, de rencontres

### Du projet personnalisé d'une bénéficiaire... vers l'ouverture à un réseau diversifié :

L'arrivée d'une nouvelle bénéficiaire malvoyante et hémiplégique au sein de la SAESAT a suscité des questionnements sur son accompagnement. Lors de certaines activités, notamment les activités manuelles (cuisine, créativité...), nous constatons que nous n'avons pas assez de technique pour appréhender son handicap.

Nous avons contacté l'établissement Ocms où elle était auparavant prise en charge, afin d'échanger sur son accompagnement. Les professionnels nous ont orientés vers le SAMSAH (Service d'Accompagnement Médico-Social pour Personnes Handicapées).

De ce fait, un ergothérapeute d'Ocms s'est déplacé à la SAESAT, pour nous apporter des aides techniques vis à vis de certaines activités. Elle a pu observer les difficultés rencontrées par la bénéficiaire, notamment en locomotion, et a pu les compenser en mettant des repères tactiles à différents endroits.

Nous pensons qu'il est important de travailler en réseau et de s'aider des personnes qui ont les connaissances et compétences pour un meilleur accompagnement de la personne accompagnée.

Nous avons également accompagné la bénéficiaire à Ocms pour qu'elle puisse accéder aux livres braille. Cela a été l'occasion d'organiser une sortie avec quelques autres bénéficiaires de la SAESAT pour visiter la ludothèque et découvrir les jeux qui peuvent être adaptés.



L'ergothérapeute de Ozens, nous a orientés afin que la bénéficiaire puisse avoir plus de jeux accessibles.

#### Formation des professionnelles :

- Formation d'une professionnelle avec l'association HARIMAGE sur la thématique du « vieillissement des personnes en situation de handicap ».
- Une professionnelle a fait une formation sur « l'approche systémique ».
- Formation d'une professionnelle à « l'éveil musical ».

#### *III – D 5 Modalités de prise en charge à la SA-ESAT :*

- Continuer d'adapter la SA-ESAT à l'évolution des profils et des parcours :
- Travail sur la réactualisation du projet de service.
- Travail sur l'évaluation individuelle des bénéficiaires et le projet personnalisé
- Maintenir un réseau partenarial de qualité sur le territoire, qui réponde au plus près des besoins des bénéficiaires et de leurs capacités.
- Maintenir la capacité d'agir et de décider des bénéficiaires : réunion mensuelle sur l'organisation des activités
- L'expression des bénéficiaires : CVS
- Associer les professionnelles à la réflexion institutionnelle sur le vieillissement des bénéficiaires :
- Formation GCSMS Harim'Âge
- Ateliers de réflexion sur le Pôle Social de la Vertonne
- Accroître la visibilité de la SA-ESAT pour un recrutement élargi au territoire (stages, admissions...)

Nouveau partenariat : Ecole de musique



Expo photos



Sensibilisation à des élèves de primaire sur le handicap



Rencontre avec les personnes âgées



### III-E DISPOSITIF D'HABITAT INCLUSIF « UN PAS VERS TOI'T »

Dans une volonté d'adaptabilité et de réponse aux besoins des bénéficiaires, l'Établissement Public Départemental de la Vertonne a toujours œuvré dans une dynamique d'évolution et de changement.

C'est dans ce sens qu'un nouveau projet s'accompagnant d'un développement partenarial, d'une démarche d'ouverture et de mutualisation, s'est concrétisé en 2020.

Son objectif : **Accompagner de jeunes adultes actifs, en situation de handicap, dans leur premier logement autonome.**

Ce projet est né d'une rencontre entre 3 partenaires :

- L'association de famille « Mon Clin d'œil à Toi'T » :
- L'ESAT Public Départemental de la Vertonne
- Le Service d'Aide à Domicile ANADOM

Devant le constat d'un manque de places disponibles dans le Sud vignoble, L'ESAT de la Vertonne, par son expertise dans l'accompagnement des adultes en situation de handicap (Service d'Accompagnement à la Vie Sociale) est venu s'associer au projet puis le porter.

Une collaboration avec le bailleur social « La Nantaise d'Habitations » et la commune de Basse-Goulaine a permis de poser les premières pierres.

5 logements individuels au sein d'un ensemble immobilier à Basse-Goulaine accueillent depuis février 2020 des jeunes travaillant en ESAT.

Plusieurs professionnels interviennent dans le dispositif :

- L'Animatrice de Projet de Vie Sociale et Partagée élabore et programme les activités favorisant l'accès à la vie de la cité. Elle anime, au local ou en sorties, les activités de groupes ou individuelles, facilite le lien social entre les habitants et leur environnement proche. Elle a à cœur de soutenir les capacités d'auto détermination des habitants tout en sécurisant le cadre.
- Les intervenants ANADOM, dans le cadre de la PCH mutualisée accompagnent quotidiennement les jeunes à la vie autonome : à travers des apprentissages collectifs (ateliers cuisine au local, ménage) ou individuels à domicile (aide pour l'alimentation, entretien du logement, utilisation des équipements, veille sociale...), tout en veillant à la sécurité de l'habitant(e) dans le respect de ses droits, libertés et choix de vie dans l'espace privé.

- La coordination mensuelle assurée par 2 professionnelles du SAVS de la Vertonne : échanges avec les professionnels sur le fonctionnement, dans la relation avec les habitants, permettant ainsi de réajuster les interventions si nécessaire et garantir le cadre.

## **En 2021 :**

### **Fonctionnement :**

En plus des réunions de coordination mensuelles, 3 temps forts (mars, été 2021 et décembre) ont eu lieu dans l'année, réunissant les habitants et leurs proches (familles, association « Mon Clin D'œil à Toi'T », professionnels du SAVS, direction de l'ESAT de la Vertonne).

Ces réunions avaient pour objectifs de :

- Échanger sur l'évolution du dispositif, sur les ajustements à apporter,
- Clarifier la communication entre les partenaires du projet
- Garantir la cohérence du projet et sa mise en œuvre,
- Évaluer la situation de chaque habitant et fixer de nouveaux objectifs (temps de concertations individuelles).

### **Organisation :**

#### **ANADOM :**

2 professionnelles sont intervenues du lundi au jeudi de 17h à 20h.

Comme expliqué précédemment, ces temps étaient partagés entre des ateliers d'apprentissage au local commun (cuisine, ménage) et des temps individualisés à domicile répondant aux projets respectifs de chaque habitant. Des temps mensuels supplémentaires étaient dédiés à la coordination du dispositif.

2022 marque un changement dans l'organisation des interventions d'ANADOM puisque la totalité des heures initialement prévues dans le projet du dispositif, est enfin pourvue : les horaires d'interventions de semaine restent inchangés, mais un temps supplémentaire (1 samedi toutes les 2 semaines) est créé : dédié soit à des accompagnements individuels à domicile, soit à des temps collectifs. Les décisions sont prises lors de la réunion des habitants qui a lieu toutes les 2 semaines.

## **Animatrice de Vie Sociale et Partagée :**

### Des temps collectifs au sein du local :

- Réunion des bénéficiaires toutes les 2 semaines (choix des animations à planifier : chant, relaxation, danse, peinture, jeux de société, créativité, bricolage, organisation des vacances, expression sur diverses thématiques tout en favorisant les échanges dans le groupe)
- Ateliers cuisine pour les événements (anniversaire, galette des rois, fin d'année..)
- Interventions d'associations (Association Handicap travail Solidarité pour l'expression corporelle, T'CAP pour l'expression autour de la vie amoureuse et affective)
- Aide à l'organisation pour des sorties en autonomie (cinéma).

### Des temps collectifs et individuels en extérieur :

- Culturels : cinéma, bowling, Museum d'Histoire Naturelles, Voyage à Nantes, restaurant, Laser Game, piscine, plage, miniGolf, parc à thèmes, Molky, pétanque...
- Temps citoyens, vivre ensemble et associatif sur Basse-Goulaine : Formation aux gestes de 1<sup>er</sup> secours, médiathèque, rencontre avec les commerçants de proximité, rencontre avec le Maire de Basse-Goulaine, accès au droit commun.
- Temps forts avec l'association « Mon Clin d'œil à Toi'T » : participation à la vente de tote-bags au Marché du Printemps à la Bauche-Malo et à un commerce de proximité de Basse-Goulaine ; confection de panneaux et d'une activité photo lors de la diffusion d'un match de football ; participation à la Fête des Voisins au sein de la résidence.
- Temps intergénérationnels : Domicile Sénior de la résidence, local jeune de Haute-Goulaine, CASA ADO de Basse-Goulaine sur les temps de vacances scolaire

### Des temps d'écoute et d'accompagnement individuels au local avec les habitants.



Quelques photos pour illustrer :



## IV BILAN SOCIAL

## IV-A- TABLEAU DES EFFECTIFS REELS AU 31.12.2021

	En E.T.P	BAS	BAPC	SAVS	SAESAT	HAB. INC
<b>DIRECTION / ENCADREMENT</b>	Directeur	0,9		0,1		
	Directeur Adjoint	1				
	Qualiticien AAH	0				
	Cadre Socio-Educatif			0,75	0,25	
<b>ADMINISTRATIF</b>	Adjoint Administratif	3,8				
<b>ENCADREMENT EDUCATIF</b>	Educateur Technique Spécialisé	3,8				
	Conseillère Economie SF			2,4		
	Assistant Socio-Educatif			3,8		
	Assistant service social	0,2		0,2		
	Moniteur Educateur			0,8	0,8	
	Moniteur d'Atelier	9,51	3,75			
	Technicien Hospitalier	3				
	AMP / AES		1		1,3	0,5
	O.P.Q		2,42		0,25	
	LOGISTIQUE	0,33				
<b>DIVERS</b>	PSYCHIATRE	0,1				
	CONTRATS AIDES					
	<b>TOTAL</b>	<b>22,64</b>	<b>7,17</b>	<b>8,05</b>	<b>2,6</b>	<b>0,5</b>

### ENTREES – SORTIES – ANNEE 2021

En 2021, l'ESAT Public de Vertou a connu **8 entrées** et **5 sorties**

#### Huit embauches :

- 1 poste ouvrier maintenance CDI
- 1 poste Directeur Adjoint CDD
- 2 postes Ouvriers CDD sur poste
- 2 postes Moniteur Atelier CDD sur poste
- 1 poste Adjoint Administratif CDD de remplacement sur congé maternité
- 1 CESF CDD de remplacement sur formation

#### Deux départs à la retraite :

- 1 CDI ff moniteur d'atelier
- 1 titulaire Cadre supérieur socio-éducatif

#### Une fin de contrat :

- 1 Moniteur Atelier

#### Une démission :

- 1 Agent contractuel CDI sur des fonctions administratives

#### Une Rupture Conventionnelle :

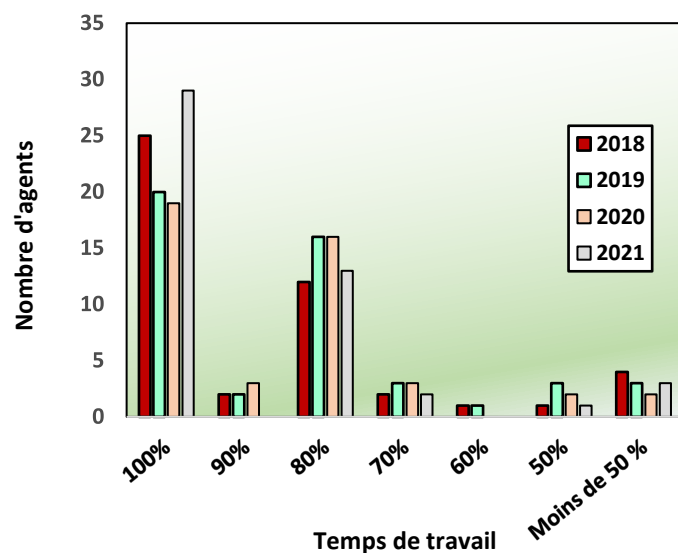
- 1 Cadre Socio-Educatif



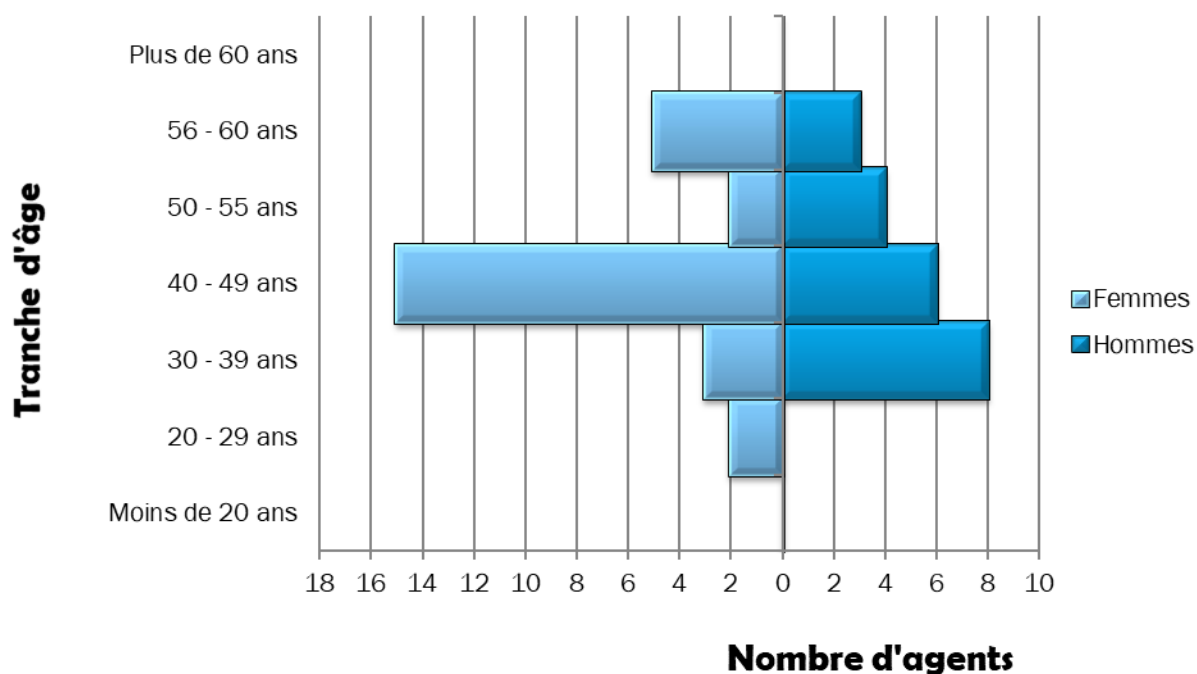
## IV-B- REPARTITION DES EFFECTIFS AU 31.12.2021

### IV-B-1 Par temps de travail

	2018	2019	2020	2021	
	n - 3	n - 2	n - 1	Année n	Evolution n - (n-1)
100%	25	20	19	29	10
90%	2	2	3		-3
80%	12	16	16	13	-3
70%	2	3	3	2	-1
60%	1	1	0	0	0
50%	1	3	2	1	-1
Moins de 50 %	4	3	2	3	1
<b>TOTAL</b>	<b>47</b>	<b>48</b>	<b>45</b>	<b>48</b>	<b>3</b>



### IV-B-2 Par tranche d'âge



La moyenne d'âge : 45 ans 7 mois

## IV-C- OBLIGATION D'EMPLOIS DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

- Nombre d'ETP au 31/12/2020 : **37,30 ETP**
- Effectif total rémunéré déclaré au 31/12/2020 : **44 agents**
- Nombre légal de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (6%) : 2,64 => **2 agents**
- Effectif total déclaré des bénéficiaires de l'obligation d'emploi rémunérés au 31/12/2020 : **3 agents**
- Taux d'emploi direct : **6,82 %**
- Dépenses 2020 ouvrant droit à réduction d'unités manquantes : **261,72 €**

**Par conséquent, l'établissement n'a pas à s'acquitter de la contribution au FIPHFP en 2021**

## IV-D- FORMATIONS

ACTIONS FORMATION CONTINUE PLAN	ORGANISME	DUREE (jours)	Nbre agents	GRADE CONCERNE	COUT TOTAL
Approche systémique cycle 2	Forsyfa	6	1	CESF	1 710,00
AES Face aux défis de l'inclusion	Cefras	1	1	AMP	110,18
Sensibilisation "conduites addictives : accompagnement et postures des professionnels	Les Apsyades	0,5	9	Personnels socio-éducatifs	330,00
Comprendre - gérer situations violence	FormAvenir	2	1	AES	248,92
Estime de soi	Beelink form.	2	1	Moniteur Atelier	1 152,00
Etre encadrant nettoyage	Adapei Form.	2	7	Moniteurs Ateliers	1 950,00
Excel	CFI Atlantique	2	1	Cadre socio-éducatif	420,00
Excel	CFI Atlantique	2	1	Technicien Hospitalier	420,00
Word / Excel	CFI Atlantique	3	1	Moniteur Atelier	630,00
Vieillesse pers. situation handicap	ARIFTS	1	8	Personnels socio-éducatifs	514,00
Musique : outil approche thérapeutique	Gerfi +	4	1	AMP	1 528,72
Les écrits professionnels	Gerfi +	4	1	Moniteur Atelier	1 541,50
MAC SST	UDPS 44	1	7	groupe encadrants	645,00
Mettre en place un point 15	POP	1	9	Personnels encadrants	1 908,00
Projet personnalisé	FormAvenir	3	1	Moniteur Atelier	538,80
Sensibilisation à l'approche systémique	Forsyfa	3	1	AMP	455,00
Sensibilisation à la PNL	Forsyfa	3	1	Moniteur Educateur	465,00
Certification Sophrologie	Inst. Sophrologie	4	1	Assistant Socio Educatif	598,09
Déplacement Etude promo CAFERUIS	ITS Tours	6,5	1	Educateur technique Spécial.	1 732,90
<b>FORMATION EN VISIO :</b>					
DSN	GERESO	2	1	Adjoint Administratif	473,26
Médiane GEF	ELAP	4,5	2	Personnels administratifs	3 984,00
<b>TOTAL</b>					<b>21 355,37</b>
ACTIONS HORS PLAN JOURNEES A THEME - COLLOQUES	ORGANISME	DUREE (jours)	Nbre agents	GRADE CONCERNE	COUT TOTAL
Manipulation extincteurs	Compét. Prévent.	1	7	Personnels divers	500,00
Loi transformation fonction publique	GH3	1	1	Directeur	81,43
Certification Phytosanitaire	Nantes terre atl	1	1	Technicien Hospitalier	130,00
<b>TOTAL</b>					<b>711,43</b>
PERMIS AUTORISATIONS CONDUITE	ORGANISME	DUREE (jours)	Nbre agents	GRADE CONCERNE	COUT TOTAL
CACES initial	Promotrans	4	2	Personnels encadrants	1 646,40
CACES recyclage	Promotrans	2	1	Moniteur Atelier	369,60
<b>TOTAL</b>					<b>2 016,00</b>

AUTRES DISPOSITIFS	ORGANISME	DUREE (jours)	Nbre agents	AGENT CONCERNE	COUT TOTAL
FQCPF - Titre prof Formateur	CAFOC	81	1	Moniteur Educateur	0,00
CPF - Langage des signes	Ocens	5	1	Adjoint Administratif	780,00
CPF - Massage japonais du visage	Azenday	2	1	Adjoint Administratif	320,00
CPF - Le refus d'aide	Cerf Formation	4	1	CESF	1 764,42
<b>TOTAL</b>					<b>2 864,42</b>
<b>Dépenses engagées sur plan formation 2021 qui seront réalisées en 2022</b>					<b>2991,91</b>

Le montant total des actions de formation (29 939,13 €) représentent 2,44 % de la masse salariale et correspondent à 210 journées de formation.

## IV-E- ABSENTEISME

### EVOLUTION DE 2019 à 2021

TYPE D'ABSENCES	2019		2020		2021	
	Nombre jours	Taux Evolution / n-1	Nombre jours	Taux Evolution / n-1	Nombre jours	Taux Evolution / n-1
Maladie Ordinaire	303	-19%	540	78%	429	-21%
Longue Maladie		-100%				
Maladie Longue Durée						
Mi-temps thérapeutique	48					
Accident de travail	283	543%			22	
Maternité		-100%			92	
Congé Paternité	9				28	
Congés exceptionnels	10	-23%	23	130%	12	-48%
Absences enfants malades	13	-32%	15	15%	13	-13%

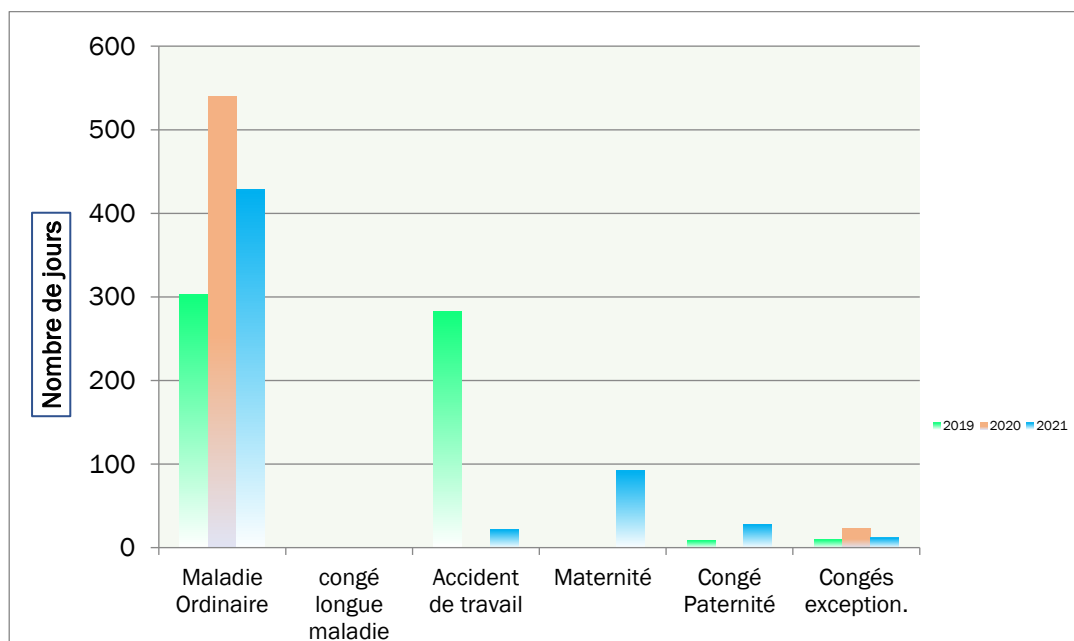
#### Maladie Ordinaire en 2021 :

#### **En 2021 : 30 arrêts de travail pour maladie dont :**

- 23 arrêts de travail pour maladie de moins de 15 jours
- 3 arrêts moyens (entre 15 j et 30 j)
- 4 arrêts de plus de 1 mois

#### Accident de travail en 2021

- 1 accident avec arrêt de 22 jours
- 2 accidents sans arrêt



**Nbre moyen de journées d'absence par salarié**

**21,52**

**Taux d'absence (-> perturbation)**

**8,5%**

**Nbre moyen de journées d'absentéisme par salarié**

**14,37**

**Taux d'absentéisme**

**3,94%**

**Légère hausse du taux d'absentéisme (+ 0,06%)**

- - 2 Stages de formation reportés en 2021
- - Long arrêt maladie suivi d'un congé maternité
- - augmentation du nombre de jours du congé paternité
- - Un accident du travail avec 22 jours d'arrêt

# V BILAN FINANCIER

## V-A- SECTION D'INVESTISSEMENT

DEPENSES	MONTANT	RECETTES	MONTANT
Capital		Capital	
reserves	2 988,00	reserves & provisions	31 000,00
Emprunts	80 252,15	Emprunts	-
Immobilisation incorporelles	3 650,00	Immobilisation incorporelles	-
Diagnostic charpente	3 650,00	Licences logiciels	-
Immobilisation corporelles	94 985,00	Immobilisation corporelles	-
Bâtiments & aménagements	28 112,97	Participations	-
Matériel et outillage	21 733,43	Amortissements	183 830,68
Matériel de transport	43 905,68		
Matériel de bureau & informatique	1 233,48		
Mobilier			
Construction en cours			
Dépôts cautionnements			
Total dépenses	181 875,71	Total recettes	214 830,68
	32 954,97 €	Résultat N (Déficit)	
Total Général	214 830,68 €	Total Général	214 830,68 €

Diagnostic charpente métallique	3 650,00
Remplacement chaudière Gaz Sous traitance	22 801,00
Aménagement locaux siège (fenêtres et stores bureaux)	3 811,97
Aménagement locaux siège (automatisation portail siège)	1 500,00
Matériel atelier Espaces verts	7 621,13
Matériel atelier Sous traitance	7 140,75
Matériel atelier DV	984,55
Matériel atelier Nettoyage	3 991,50
Matériel atelier SNCF	1 995,50
Véhicules de transports (Trafic TPMR - Trafic combi)	32 850,70
Véhicules de transports (véhicule sans permis plateau)	11 054,98
Matériel informatique (portable)	1 233,48
<b>Total Investissement 2021</b>	<b>98 635,56</b>

Le résultat de l'exercice s'établit à 32 954,97 €

En incluant le cumul de l'exercice n-1 à hauteur de 179 140,72 €

**Le résultat cumulé de la section d'investissement s'établit à 212 095,69 €**



## V-B- SECTION D'EXPLOITATION

### V-B-1- Budget principal : BPAS

DEPENSES	2018	2019	2020	2021	EVOLUTION 2020/2021 en %
GROUPE I	272 234,09	277 054,56	250 113,28	292 090,63	16,8%
GROUPE II	1 050 375,89	1 034 271,46	1 051 312,97	1 116 722,19	6,2%
GROUPE III	218 954,51	208 875,29	195 436,22	210 207,58	7,6%
TOTAL DEPENSES	1 541 564,49 €	1 520 201,31 €	1 496 862,47 €	1 619 020,40 €	8,2%
RECETTES	2018	2019	2020	2021	EVOLUTION 2020/2021 en %
GROUPE I	1 407 144,20	1 406 225,64	1 425 881,67	1 432 177,46	0,4%
GROUPE II	135 245,78	113 816,42	68 089,02	214 796,03	215,5%
GROUPE III	12 863,00	3 542,20	3 038,00	3 766,87	24,0%
TOTAL RECETTES	1 555 252,98 €	1 523 584,26 €	1 497 008,69 €	1 650 740,36 €	10,3%

Le résultat de l'exercice s'établit à + 31 719,96 € qu'il est proposé d'affecter

- à hauteur de 11 719,96 € en réserve de compensation des déficits
- à hauteur de 10 000,00 € en réserve affectée à l'investissement
- à hauteur de 10 000,00 € en réserve de compensation des charges d'amortissement

### V-B-2- Budget annexe SAVS

GROUPE I	28 537,10	38 732,65	40 262,14	42 823,41	6,4%
GROUPE II	284 766,33	499 296,43	505 893,33	510 337,79	0,9%
GROUPE III	52 707,01	71 923,22	83 952,54	92 833,75	10,6%
TOTAL DEPENSES	366 010,44 €	609 952,30 €	630 108,01 €	645 994,95 €	2,5%
RECETTES	2018	2019	2020	2021	EVOLUTION 2020/2021 en %
GROUPE I	592 510,00	597 663,00	611 653,44	611 711,58	0,0%
GROUPE II	27 433,20	13 993,36	20 758,62	33 780,43	62,7%
GROUPE III	500,00	562,71	0,00	119,85	100,0%
TOTAL RECETTES	620 443,20 €	612 219,07 €	632 412,06 €	645 611,86 €	2,1%

Le résultat de l'exercice s'établit à – 383,09 €, déficit qu'il est proposé de reprendre sur la réserve de compensation des déficits, alimentée sur les exercices antérieurs.

### V-B-3- Budget annexe : budget de production

DEPENSES	2018	2019	2020	2021	EVOLUTION 2020/2021 en %
GROUPE I	242 930,98	190 586,73	135 654,83	177 312,39	30,7%
GROUPE II	2 020 087,37	1 981 395,17	1 977 609,59	1 979 779,17	0,1%
GROUPE III	218 924,43	215 095,50	194 312,69	184 107,23	-5,3%
TOTAL DEPENSES	2 481 942,78 €	2 387 077,40 €	2 307 577,11 €	2 341 198,79 €	1,5%
RECETTES	2018	2019	2020	2021	EVOLUTION 2020/2021 en %
GROUPE I	0,00	0,00	0,00	0,00	
GROUPE II	2 406 595,37	2 523 190,90	2 345 941,48	2 465 129,03	5,1%
GROUPE III	7 240,00	4 202,33	3 833,34	4 004,17	4,5%
TOTAL RECETTES	2 413 835,37 €	2 527 393,23 €	2 349 774,82 €	2 469 133,20 €	5,1%

Le résultat de l'exercice s'établit à + 127 934,41 € en réserve affectée à l'investissement en totalité.

Un détail des données chiffrées par activité est présenté sur la page suivante

2021

SOUS TRAITANCE	NETTOYAGE	SNCF	DV	ESPACES VERTS	MARAICHAGE	FLORICULTURE
41%	8%	6%	15%	14%	9%	7%

	TOTAL	SOUS TRAITANCE	NETTOYAGE	SNCF	EQUIPE EDV	ESPACES VERTS	POTAGER	FLORICULTURE	MISE A DISPOSITION TH	2021	2020	2021
Chiffre d'affaire	939 621,21 €	231 400,75 €	68 422,26 €	189 858,50 €	89 005,43 €	219 746,69 €	88 323,12 €	52 220,46 €	644,00 €	939 621,21 €	764 581,34 €	1 021 245,60 €
- Matière, Fournitures et Services extérieurs	277 982,67 €	40 499,73 €	12 095,08 €	26 248,15 €	5 057,69 €	110 311,04 €	57 456,09 €	26 314,89 €		277 982,67 €	224 466,74 €	265 369,15 €
Valeur ajoutée	661 638,54 €	190 901,02 €	56 327,18 €	163 610,35 €	83 947,74 €	109 435,65 €	30 867,03 €	25 905,57 €	644,00 €	661 638,54 €	540 114,60 €	755 876,45 €
-Charges du personnel	576 965,58 €	160 188,45 €	38 325,92 €	65 212,90 €	80 762,75 €	101 902,59 €	80 368,50 €	50 204,47 €		576 965,58 €	578 680,53 €	550 991,13 €
+Fond pour l'emploi Hospitalier	510,32 €	161,11 €	31,44 €	23,58 €	58,94 €	172,37 €	35,37 €	27,51 €		510,32 €	21 923,94 €	10 293,69 €
+Remboursement sur charge de personnel	36 899,66 €	21 150,22 €	1 372,35 €	1 636,01 €	6 692,65 €	2 838,94 €	2 435,25 €	716,29 €	57,94 €	36 899,66 €	65 757,72 €	70 541,46 €
-Impôts, taxes et versements assimilés	9 225,96 €	1 292,56 €	252,33 €	1 808,46 €	893,64 €	1 935,06 €	1 931,84 €	1 112,07 €		9 225,96 €	10 098,46 €	10 308,51 €
-Rémunérations travailleurs	1 393 587,63 €	549 844,29 €	121 877,66 €	79 356,39 €	226 752,14 €	206 603,05 €	128 481,47 €	80 672,63 €		1 393 587,63 €	1 388 830,60 €	1 420 095,53 €
+ Aide aux postes (compte 7543)	1 474 877,11 €	614 382,99 €	131 385,94 €	87 010,25 €	197 321,28 €	221 541,45 €	126 501,40 €	96 733,80 €		1 474 877,11 €	1 479 905,16 €	1 403 097,64 €
= Excédent brut d'exploitation (EBE)	194 146,46 €	115 270,05 €	28 661,00 €	105 902,44 €	-20 387,91 €	23 547,71 €	-50 942,77 €	-8 605,99 €	701,94 €	194 146,46 €	130 091,83 €	258 414,07 €
+Autres produits d'exploitation	3 205,61 €	863,82 €	2 340,16 €	0,12 €	0,30 €	0,28 €	0,78 €	0,14 €		3 205,61 €	5 750,91 €	2 567,24 €
-Autres charges d'exploitation	2 447,16 €	1 050,95 €	0,07 €	0,05 €	0,14 €	634,25 €	761,64 €	0,06 €		2 447,16 €	0,93 €	2,48 €
+Reprises sur amortissements et provisions d'exploitation	0,00 €									0,00 €	0,00 €	0,00 €
+Transferts de charges d'exploitation	0,00 €									0,00 €	0,00 €	0,00 €
-Dotations aux amortissements et provisions d'exploitation	60 763,99 €	23 173,48 €	3 569,49 €	3 868,49 €	6 175,76 €	12 257,62 €	6 574,90 €	5 144,25 €		60 763,99 €	69 151,10 €	86 200,56 €
= Résultat d'exploitation	134 140,92 €	91 909,44 €	27 431,60 €	102 034,02 €	-26 563,50 €	10 656,13 €	-58 278,53 €	-13 750,17 €	701,94 €	134 140,92 €	66 690,71 €	174 778,27 €
+/- Quote-parts sur opérations faites en commun	2 340,00 €		2 340,00 €							2 340,00 €	0,00 €	0,00 €
Produits financiers	0,00 €									0,00 €	0,00 €	0,00 €
-Charges financières	4 070,21 €	977,60 €	190,75 €	143,06 €	357,66 €	1 143,01 €	720,35 €	537,79 €		4 070,21 €	4 470,66 €	5 014,35 €
Produits exceptionnels	4 004,17 €	1 520,04 €	296,59 €	222,45 €	556,11 €	669,04 €	333,67 €	406,27 €		4 004,17 €	3 833,34 €	4 202,33 €
-Charges exceptionnelles	2 499,65 €	1 370,64 €	153,09 €	114,81 €	287,04 €	267,90 €	172,22 €	133,95 €		2 499,65 €	3 155,14 €	191,10 €
= Résultat Courant avec Impôt	133 915,23 €	91 081,25 €	29 724,36 €	101 998,59 €	-26 652,09 €	9 914,26 €	-58 837,44 €	-14 015,64 €	701,94 €	133 915,23 €	62 898,25 €	173 775,15 €
-Impôt sur les bénéfices (impôt sur les sociétés en France)	0,00 €									0,00 €	0,00 €	0,00 €
-Participation salariale	0,00 €									0,00 €	0,00 €	0,00 €
= Résultat net de l'exercice (2021)	133 915,23 €	91 081,25 €	29 724,36 €	101 998,59 €	-26 652,09 €	9 914,26 €	-58 837,44 €	-14 015,64 €	701,94 €	133 915,23 €	62 898,25 €	173 775,15 €
Augmentation Année Précédente	113%	138%	-7278%	41%	-28%	17%	137%		22%	113%	8%	17%
= Résultat net de l'exercice (2020)	62 898,25 €	38 215,20 €	-414,09 €	72 238,21 €	-36 859,39 €	8 469,10 €	-24 850,53 €	5 524,97 €	574,77 €	62 898,25 €		
Augmentation Année Précédente	-64%	-49%	-103%	-28%	116%	-89%	-67%	-172%	-83%	-64%		
= Résultat net de l'exercice (2019)	173 775,15 €	75 233,11 €	16 364,11 €	100 651,07 €	-17 096,81 €	77 917,91 €	-75 077,99 €	-7 642,54 €	3 426,29 €	173 775,15 €		