



RAPPORT D'ACTIVITE 2022

COMITE SOCIAL D'ETABLISSEMENT

: 13 AVRIL 2023

CONSEIL D'ADMINISTRATION

: 18 AVRIL 2023

TABLE DES MATIERES

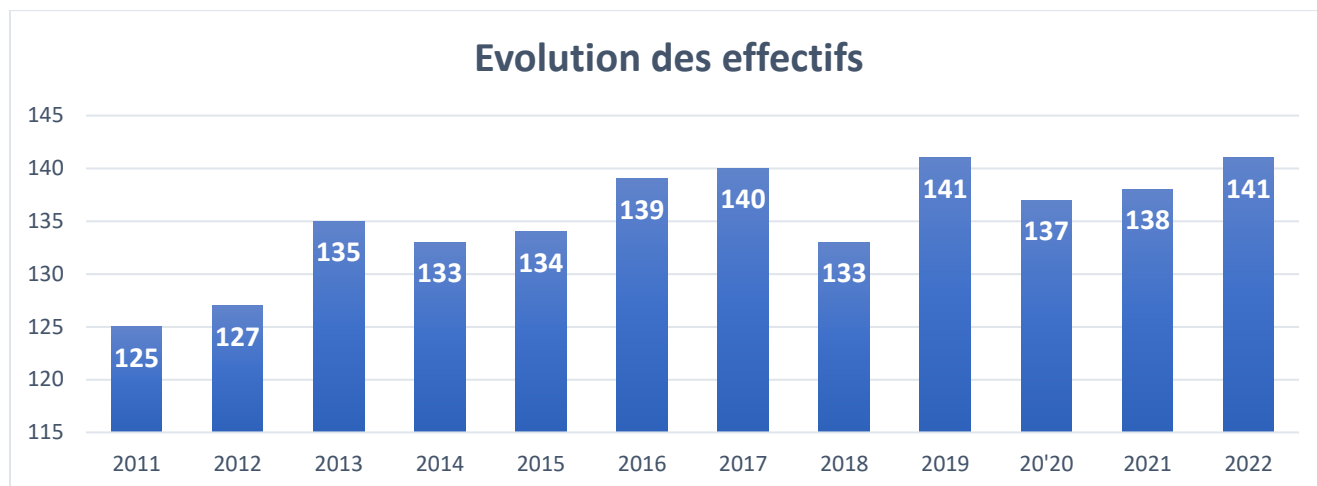
I - LES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT PAR LE TRAVAIL	5
I – A -Usagers de l'ESAT	6
I - C - Accompagnement des travailleurs.....	10
I - D - L'aspect financier	11
I – E – Les projets en cours	12
I- L'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL.....	15
II-A- LES SERVICES D'ACCOMPAGNEMENT.....	16
II –B - SA-ESAT :	22
II-C - DISPOSITIF D'HABITAT INCLUSIF « UN PAS VERS TOI'T »	29
II- D – ASSISTANTE SOCIALE.....	32
III - BILAN SOCIAL	35
III-A- TABLEAU DES EFFECTIFS REELS AU 31.12.2022	36
III – B ENTREES – SORTIES.....	36
III-C- REPARTITION DES EFFECTIFS AU 31.12.2022	37
III-C- OBLIGATION D'EMPLOIS DES TRAVAILLEURS HANDICAPES	38
III-D- FORMATIONS.....	39
III-E- ABSENTEISME.....	40
IV - BILAN FINANCIER	42
IV-A- SECTION D'INVESTISSEMENT	43
IV-B- SECTION D'EXPLOITATION	44

I - LES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT PAR LE TRAVAIL

I – A -Usagers de l'ESAT

A - Effectif des travailleurs

En 2022, l'agrément de l'ESAT est toujours à 115 places. L'ESAT accueille 141 travailleurs au 31 décembre 2022, ce qui reste globalement stable depuis 5 ans.



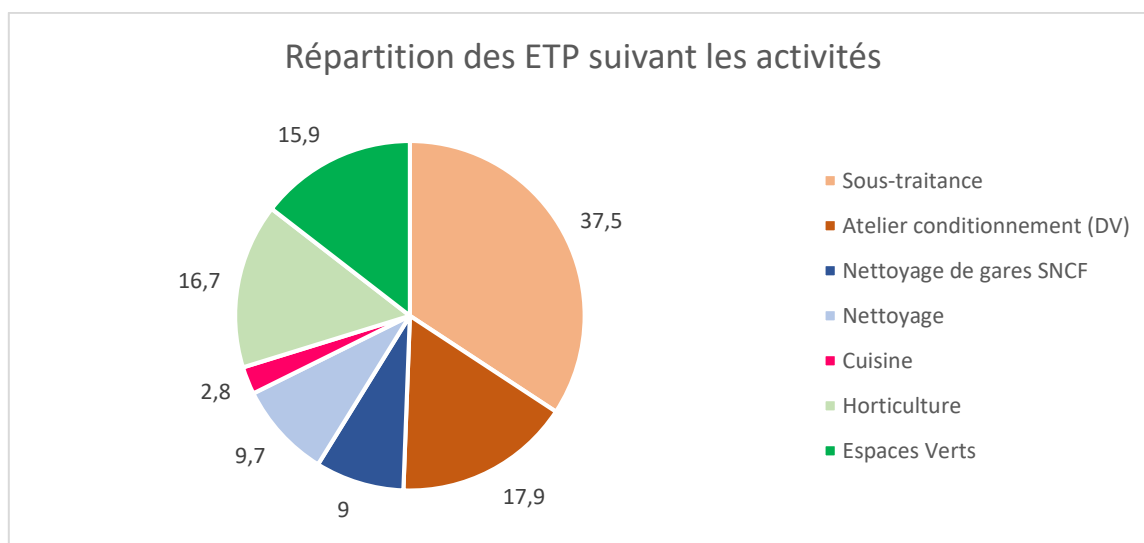
Cependant, l'ESAT n'accueille au 31 décembre 2022 que 109,5 ETP. Cela s'explique par plusieurs facteurs :

- La part importante de travailleurs étant à temps partiel (60%). Si d'un point de vue ETP, cela a un impact, un travailleur à temps partiel demande pratiquement autant de travail d'accompagnement qu'un travailleur à temps plein (même durée de travail sur un projet personnalisé, même travail d'apprentissage...).

Temps de travail	Nombre de travailleurs	Part
40%	8	6%
50%	31	22%
60%	15	11%
70%	3	2%
80%	25	18%
90%	3	2%
100%	57	40%

- La majorité des demandes s'effectuent sur les activités de sous-traitance. Or ces équipes ont un effectif complet. L'ESAT souhaite admettre davantage de travailleurs sur les activités SNCF, horticulture et espaces verts. Comme en 2022, en 2023, l'ESAT sera en lien avec les structures partenaires pour prioriser les stages d'admission sur ces activités.

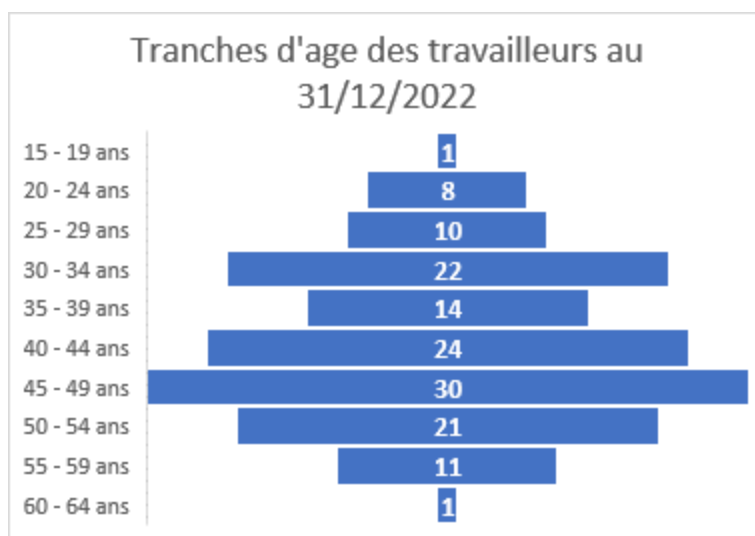
Pour information, voici la répartition des travailleurs en ETP en fonction des activités :



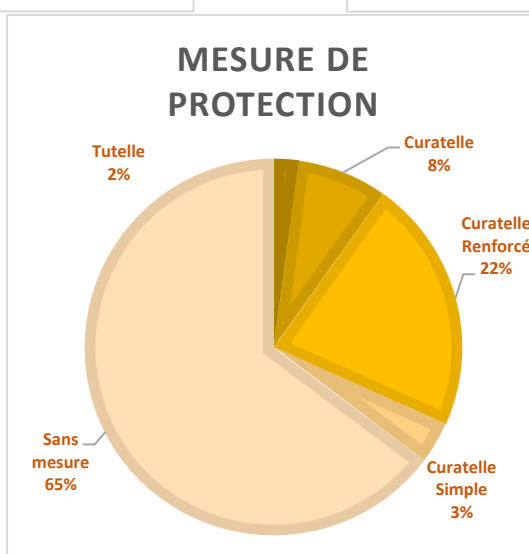
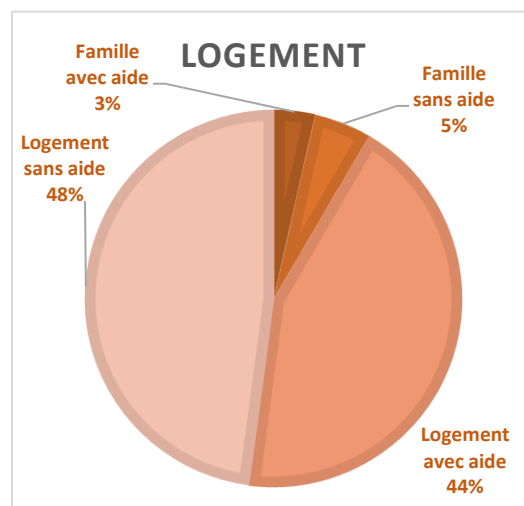
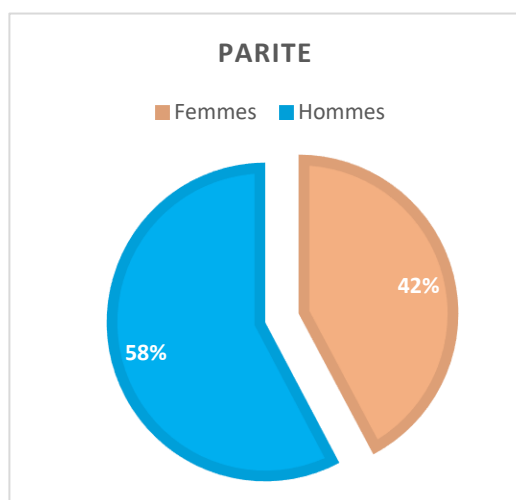
L'ESAT garde une place très particulière sur le territoire par la diversité du public accueilli (en particulier du fait de la part importante de personnes présentant des déficiences auditive et visuelle)

Indicateur	Handicap	Nb Trav.	%
12	Retard mental moyen	13	9%
13	Retard mental léger	21	15%
19	Autres déficiences de l'intelligence	1	1%
21	Déficiences intermittentes	3	2%
23	Troubles de la conduite et du comportement	6	4%
24	Déficiences du psychisme en rapport avec des troubles psychiatriques graves	14	10%
25	Autres déficiences du psychisme	8	6%
30	Déficiência du langage (oral et écrit) et de la parole	4	3%
42	Déficiência auditive bilatérale sévère	2	1%
51	Déficiences visuelle bilatérale	16	11%
59	Autres déficiences visuel	12	8%
61	Déficiences motrices par absence complète ou incomplète d'une partie ou de la totalité d'un membre ou de plusieurs membres	1	1%
62	Absence ou déficit de la mobilité volontaire des quatre membres	1	1%
63	Absence ou déficit important de mobilité des deux membres inférieurs	4	3%
64	Déficit de la mobilité des membres supérieurs et inférieurs	15	11%
65	Déficit de la motricité des membres supérieurs	1	1%
66	Déficiences motrices de la tête et du tronc	1	1%
67	Autres déficiences complexes de la motricité	7	5%
70	Pluri-handicap	11	8%
80	Déficiência viscérales...	1	1%
Total général		142	100%

La moyenne d'âge des travailleurs est de 41,9, ce qui est stable par rapport à 2021 (42,05 ans).



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



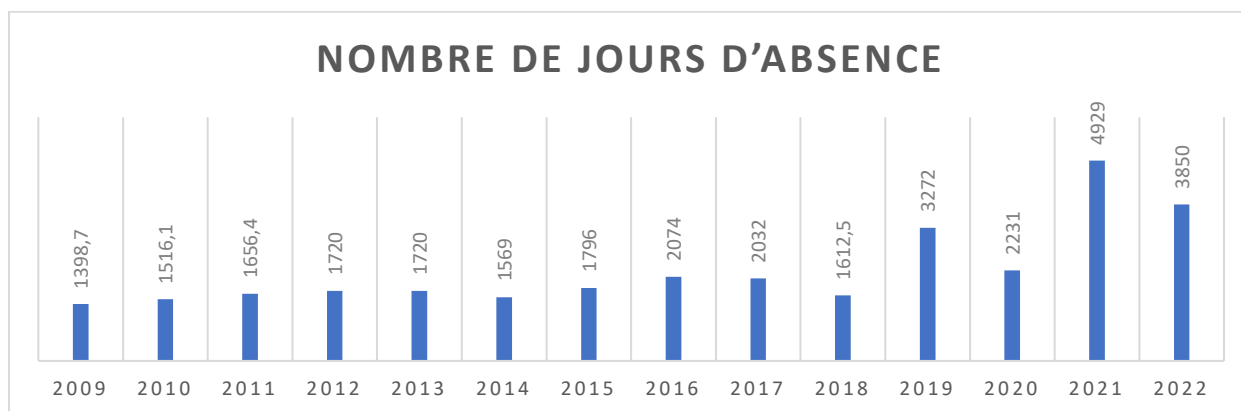
B - Entrée et sortie

En 2022, 11 nouveaux travailleurs ont intégrés l'ESAT (7,7 ETP) pour 7 départs (4,8 ETP).

Etablissement de provenance	Temps de travail	Date d'admission
IEM Grillonnais	60%	01/02/2022
Foyer de Vie Lejeune	50%	21/03/2022
Ocens	40%	01/04/2022
APF SAVS	70%	01/05/2022
Milieu Ouvert	100%	01/05/2022
PSY ACTIV	50%	01/06/2022
APAJH44 - IME Val-Lorie	100%	01/06/2022
Le Cenro	100%	01/06/2022
Milieu Ouvert	50%	01/09/2022
IEM Grillonnais	100%	07/11/2022
IEM Grillonnais	50%	07/11/2022

Date de départ	Temps de travail	Après ESAT ?
31/01/2022	100%	Retraite
31/03/2022	50%	Retraite
30/04/2022	50%	Retraite
31/05/2022	50%	Retraite
31/10/2022	80%	Formation
04/11/2022	100%	Fin prise en charge - sans autre accompagnement
31/12/2022	50%	Fin prise en charge - sans autre accompagnement

C- Absentéisme



Ces 3859 jours d'absence se divisent en

- 3 292 jours d'absence pour maladie (carence + MO)
- 445 jours d'absence pour isolement COVID
- 113 jours d'absence pour Accident de travail

En 2023, les évolutions des règles d'absence pour les cas contact et pour les cas COVID ont eu pour impact une diminution de temps de travail.

I - C - Accompagnement des travailleurs

ESAT toujours acteur du territoire en matière de stage

L'ESAT de la Vertonne est repéré comme un lieu de stage pour de nombreux partenaires :



En 2022, 59 stagiaires différents ont été accueillis (sur 79 stages). Cela représente 742 jours d'accueil soit plus 3,4 ETP en plus sur nos effectifs.

	Nb de stages	Nb de jours de stage
APAJH 44 - IME Val Lorie	5	65
APSA	1	8
CAPIJH	2	10
CENRO	4	49
ESAT Tournière	1	7
ETAPE	1	7
IEM Grillonnais	13	139
IME Val de Sèvre	18	174
MISPE	14	110
MISPE (Mission locale)	3	27
MISPE (VYV3)	2	18
OCENS	12	105
ITEP Papotière	1	9
PCPE SUD LOIRE / IME LES SORINIERES	1	4
VYV3 PCPE Me Leduc	1	10
Total général	79	742

Les stages effectués sont :

- Des stages « découverte » : pour des jeunes d'IME qui souhaitent comprendre comment on travaille en ESAT
- Des stages d'évaluation : suite à ces stages, l'ESAT évalue la capacité du stagiaire à intégrer un ESAT sur une activité. Ces évaluations sont des éléments clés dans le choix de parcours de ces usagers
- Des stages « Candidature » qui permettent à un futur travailleur de se positionner sur une activité en vue d'une candidature.

En 2022, l'ESAT a donné une priorité « Candidature » afin de pouvoir admettre des personnes sur ses places vacantes.

I - D - L'aspect financier

Résultats	DV	ESPACES VERTS	MARAICHAGE	NETTOYAGE	SNCF	SOUS- TRAITANCE	Total
2021	89 k€	218,4 k€	140,5 k€	68,4 k€	189,9 k€	231,4 k€	937,7 k€
2022	78,6 k€	219,7 k€	142,3 k€	62,9 k€	195,7 k€	223 k€	922,1 k€
Différence	-10,4 k€	1,2 k€	1,8 k€	-5,5 k€	5,8 k€	-8,4 k€	-15,5 k€

Le chiffre d'affaire est, dans les grandes lignes, similaire entre les deux années (2021 et 2022). Les différences s'expliquent facilement :

- DV : Baisse de la demande du client mais compensé en partie par une activité de création de coffret cadeaux
- Sous-traitance : la baisse avec l'un des plus grands clients de l'ESAT est compensée par l'ajout de multiples prestations ponctuelles (dont d'importantes mises-sous-plis)
- Nettoyage : contrairement à 2021, l'ESAT ne s'est pas auto-facturé pour les prestations effectuées dans ces locaux (budget social vers commercial)
- Autres activités : hausse due à une revalorisation annuelle des contrats

Résultats	DV	ESPACES VERTS	MARAICHAGE	NETTOYAGE	SNCF	SOUS-TRAITANCE	Total
2021	-26,7 k€	8,6 k€	-76,5 k€	-19,1 k€	102 k€	137,5 k€	125,9 k€
2022	-18 k€	-41,2 k€	-113,4 k€	-35,2 k€	74,5 k€	77,4 k€	-56 k€
Différence	8,6 k€	-49,8 k€	-36,9 k€	-16,1 k€	-27,5 k€	-60,2 k€	-181,9 k€

Par contre, en termes de résultat, les données ne sont pas du tout les mêmes. Cela s'explique par :

- La revalorisation du SMIC (60 k€ janv-22.+ 0,9%, mai-22. + 2,65%, août-22.+ 2,01%)
- L'augmentation du point d'indice de la fonction publique : 3,5 % au 01/07/2022 (6 k€)
- Une forte variation de stock (+10k€)
- Augmentation des matières premières et énergies
 - Carburant : + 12 k€
 - Eau : + 6k€
- Le contrat d'entretien des vêtements de travail qui est passé cette année sur le budget production.

I – E – Les projets en cours

L'ESAT de la Vertonne, une structure dynamique

L'inclusion : toujours au travail

Projet DISCO

L'ESAT de la Vertonne a pu permettre dans le passé à certains travailleurs d'intégrer des entreprises pour des stages, des mises à disposition et même certains emplois long terme. Aujourd'hui, l'ESAT souhaite développer cela et répondre aux demandes des travailleurs. Afin de créer de nouvelles façons d'accompagner sur ces questions d'inclusion et de développer les notions de parcours professionnels vers le milieu ordinaire, en 2022, l'ESAT a lancé un projet afin de projet DISCO (Dispositif pour l'Inclusion par le Soutien et la COordination) :

- Dispositif : DISCO sera à terme un atelier avec ses moyens propres
- Inclusion : DISCO aura au cœur de son projet l'inclusion

- Soutien : DISCO viendra en soutien de tous les ateliers pour accompagner les projets des travailleurs qui veulent aller découvrir, essayer ou travailler en dehors de l'ESAT
- Coordination : DISCO aura pour objectif de coordonner les acteurs (ESAT, partenaires et entreprises) pour organiser l'ensemble des mises-à-disposition.

La réflexion va continuer sur l'ensemble de l'année 2023.

DUO Day

En parallèle, l'ESAT a participé au DUO DAY : 11 travailleurs ont pu y faire un stage d'une journée sur de diverses activités (accueil, vente, logistique, administratif...). Les retours ont été très positifs et vont amener en 2023 à des stages de plus longue durée (voir des mises à disposition) pour les travailleurs participants.

Amélioration des conditions en Sous-traitance : une étude ergonomique pour lutter contre les troubles musculo-squelettiques

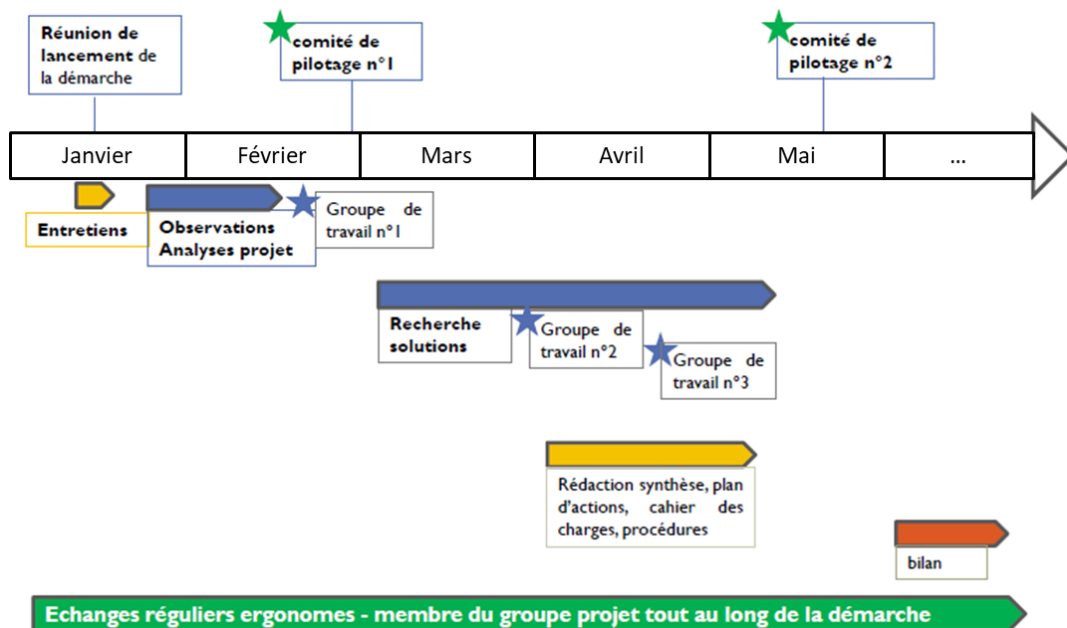
Des troubles musculo-squelettiques sur les activités de conditionnements sont observés et confirmés par des plaintes des encadrants et des travailleurs sur des douleurs musculo-squelettiques et des observations de la direction. De plus, une étude sur la cause des absences et des arrêts de travail des personnels sur le conditionnement vient confirmer cela.

L'ESAT a donc lancé une consultation pour une étude d'ergonomie. La consultation se concentre sur l'atelier « Tipiak » de l'activité Conditionnement/sous-traitance. Les travailleurs impliqués sur cette activité conditionnent des produits alimentaires (couscous, céréales méditerranéennes, farine de maïs, farine sans gluten...) dans des sachets de plus petit volume (2 à 5 kg) à destination de la restauration collective.

Les objectifs visés par cette action sont de plusieurs ordres :

- Établir un diagnostic :
 - Analyser les différentes manutentions réalisées en tenant en compte des handicaps des personnes travaillant sur les différents postes de travail
 - Identifier et caractériser les principaux facteurs de risque de TMS sur lesquels agir
- Restituer les résultats du diagnostic réalisé et le partager (équipe projet, instances représentatives du personnel, Carsat),
- Élaborer un plan d'actions de mesures concrètes à mettre en œuvre pour prévenir les risques identifiés lors des manutentions, ...
- Identifier un ou des prestataires à même de réaliser les modifications techniques nécessaires détectées et/ou proposant des solutions techniques

Le choix s'est porté sur le cabinet « Ergotec » qui interviendra sur le premier semestre 2023 :



L'Horticulture en évolution

En 2022, l'ESAT a continué à travailler sur le projet « Accompagnement au jardin » qui a pour objectif de réfléchir au développement des activités horticoles.

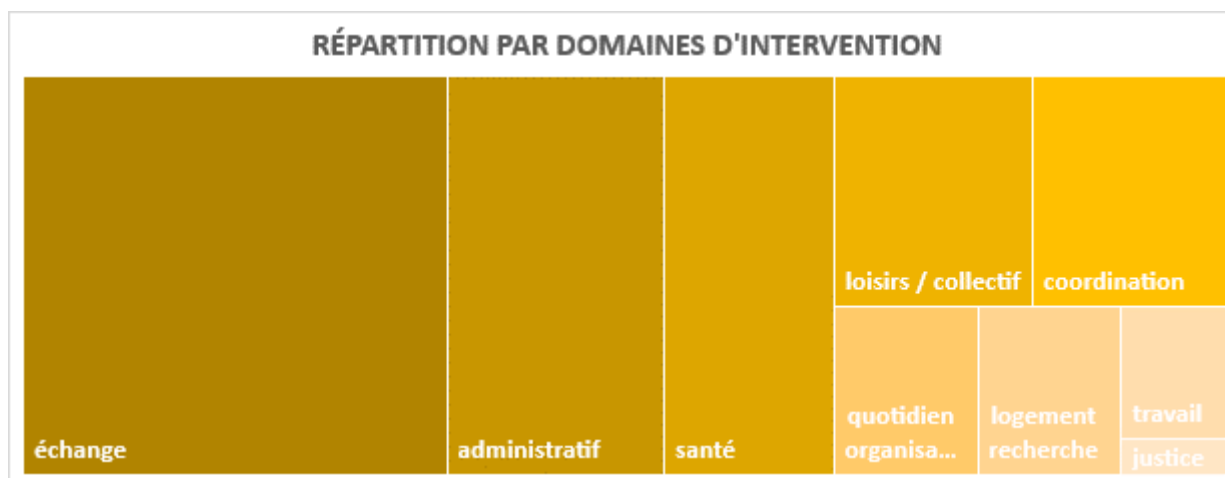
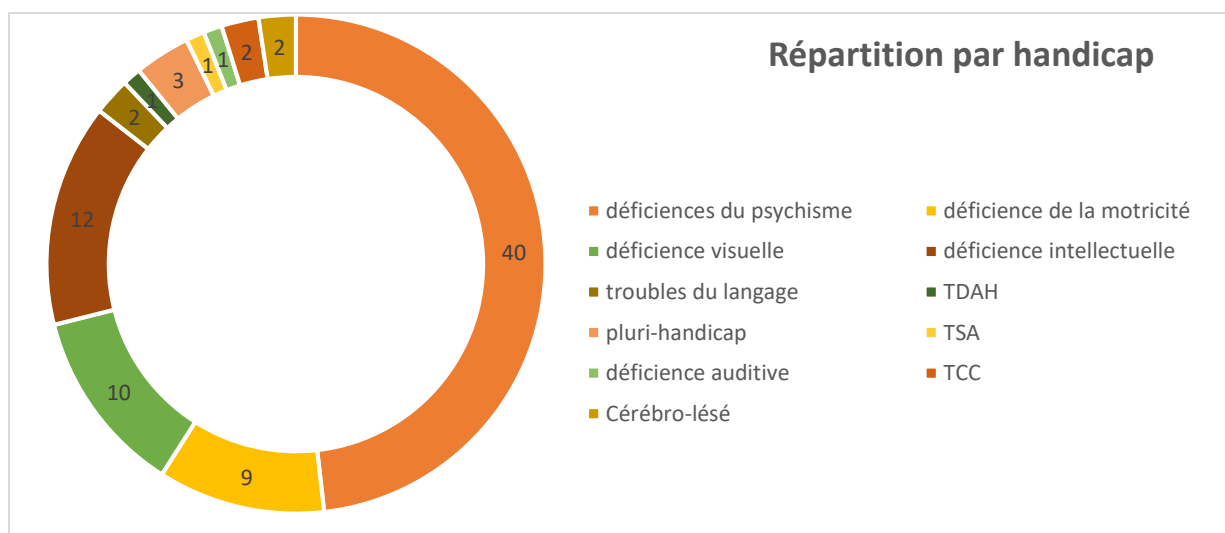
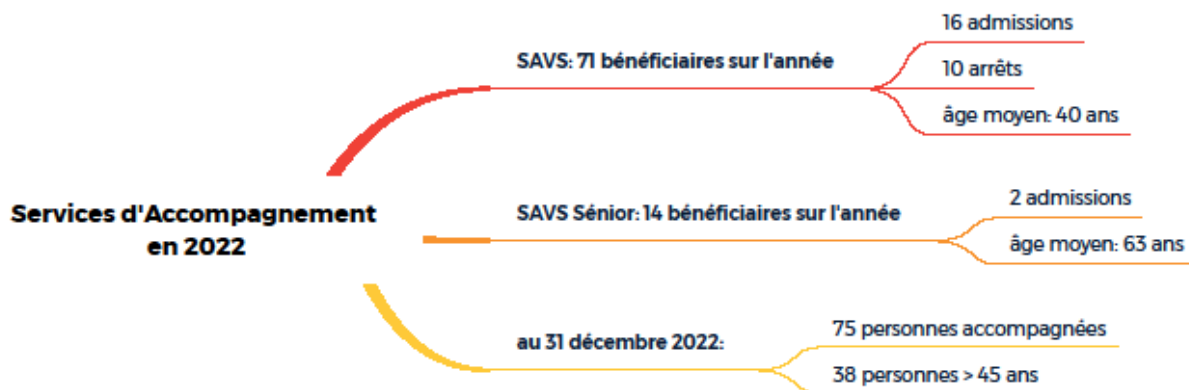
Ce projet a mené à :

- La fusion du maraichage et de la floriculture afin de :
 - Mieux organiser les activités en mutualisant les compétences
 - Mieux travailler l'accompagnement des travailleurs sur les deux activités (en particulier sur les questions de parcours et de montée en compétence)
- Stabilisation d'ouverture du magasin avec ouverture en soirée (le mercredi) et le samedi matin. Cela fait en outre suite à un questionnaire client qui a remonté que les changements d'horaires étaient un aspect négatif de notre magasin.
- Le passage au bio : l'ensemble de la production horticole passera en bio à partir de septembre 2023 avec deux ans de conversion
- Le choix d'un architecte pour la rénovation du magasin et des vestiaires des travailleurs.

I- L'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL

II-A- LES SERVICES D'ACCOMPAGNEMENT

A - Le public accompagné :



B - Repenser les missions et les actions pour améliorer l'accompagnement

Un service identifié sur le territoire :

Fort d'une meilleure visibilité de ses missions suite à la l'organisation des journées portes ouvertes en octobre 2021, le service a connu une augmentation significative de demandes d'admissions.

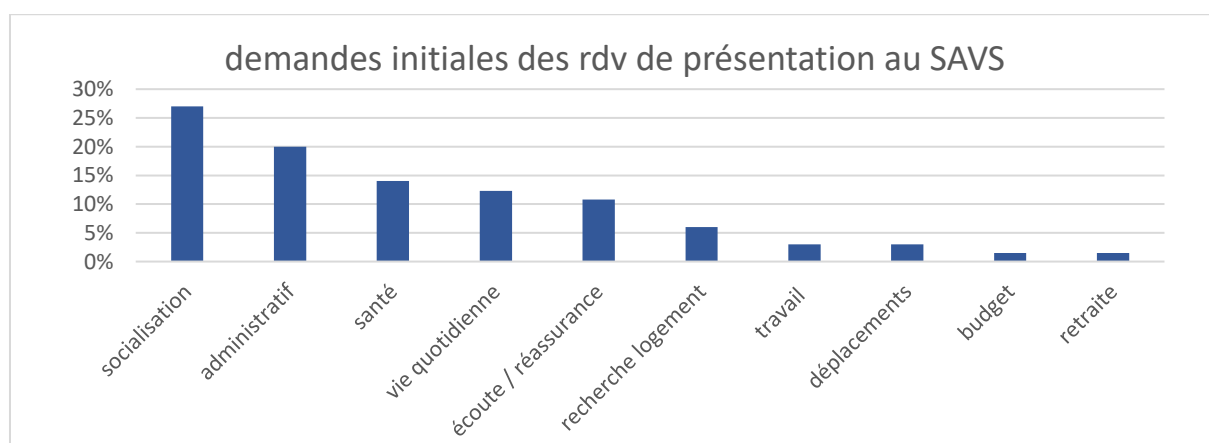
Les demandes d'admission :

Ce sont en tout 44 rendez-vous de présentation du service organisés sur 2022.

Nous avons observé une évolution des profils des personnes sollicitant ces rendez-vous :

- 10 personnes de moins de 25 ans :
 - o Demandes pour un relais après un Dispositif d'Insertion Jeunes (DIJ)
 - o Jeunes travailleurs d'ESAT
 - o Jeunes quittant un autre ESMS
- 16 personnes âgées de 45 ans et plus.

Suite à ces rendez-vous de présentation : 19 demandes ont été placées sur liste d'attente.



Un service qui s'adapte :

- La création d'une commission admission qui a lieu tous les mois. Elle rassemble la directrice de l'établissement, le chef de service et les professionnels. Dans le souci d'un traitement équitable des demandes, une grille de critères a été collectivement réfléchiée et mise en place. Elle rend plus objective la lecture des demandes d'admission et les retours des rendez-vous de présentation. Un travail avec le secrétariat a enfin permis de fluidifier le traitement des dossiers.
- Projet Personnalisé : forte d'une réflexion de plusieurs mois sous forme d'ateliers, l'équipe professionnelle a créé puis s'est saisie d'un nouveau support qui formalise plus précisément l'évaluation. Ce format encourage référents et bénéficiaires à identifier les actions mises en œuvre jusqu'à présent à travers les différents aspects de la vie quotidienne et à rendre plus lisible la logique de projet. Une réunion par mois est désormais dédiée au Projet Personnalisé.

Cette nouvelle temporalité vise à réintégrer le projet comme garant de la qualité de la prise en charge, à fixer des objectifs clairs et atteignables, et à réaffirmer l'expertise professionnelle.

La méthodologie utilisée par le SAVS a notamment fait l'objet d'une présentation lors d'une Réunion Institutionnelle avec l'ESAT, qui a, entre autres objectifs, de réactualiser le Projet Personnalisé et sa procédure.

- Expression des usagers :

Nous avons fait le constat en 2021 que la traditionnelle réunion des bénéficiaires rassemblant l'ensemble des personnes accompagnées ne permettait pas l'expression de chacun.

C'est pourquoi l'équipe a réfléchi à une autre modalité de rencontre, et qui s'articulerait avec une logique de territoire.

3 réunions ont donc été organisées selon les domiciliations respectives des bénéficiaires et ont permis des échanges de qualité. Ces temps forts ont également été l'occasion de les associer à la réflexion des professionnels sur le support du Projet Personnalisé. Les différents retours ont permis par la suite de constituer une commission qui s'est réunie à plusieurs reprises afin de finaliser le support.

- Commission de réactualisation des outils de la loi 2002-2 :

Suite à l'invitation par les professionnels, plusieurs bénéficiaires se sont engagés à participer à une commission paritaire visant la réactualisation de certains documents (livret d'accueil et règlement de fonctionnement). Ce travail en cours a pour objectif de rendre plus lisibles des documents remis lors des rendez-vous de présentation et d'admission.

- Réunion sur la dynamique du Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens au Pôle Social :

Il est apparu essentiel d'associer les professionnels des Services d'Accompagnement et de la SAESAT au diagnostic en vue de la contractualisation. Les précédents travaux (réactualisation du Projet de Service, atelier sur le Projet Personnalisé) liés aux mutations récentes observées depuis ces dernières années ont permis d'identifier des axes d'amélioration tant dans l'accompagnement des bénéficiaires que dans le fonctionnement même du service.

C - Les temps forts sur le service en 2022 :

Des temps collectifs organisés les samedis :

Sur des activités au service ou en extérieur : jeux de société, bowling, restaurant, foot en salle, sortie train et promenade à Clisson, promenade à la Roche-Beaucourt, Voyage à Nantes, Planète Sauvage, promenade au Pellerin, sortie train à Pornic, musée Terres d'Estuaire, tournoi jeux, Marché de Noël, crêperie.

Repas de fin d'année :

2 repas de fin d'année ont été organisés, rassemblant 23 personnes en tout. Ces temps ont notamment permis à des bénéficiaires isolés, ayant peu de famille, de partager un convivial autour d'un bon repas.

Séjour Paris en décembre :

Ce séjour avait pour objectif de proposer un temps à des personnes ne partent pas ou peu en vacances. Propice à la création de liens pour des personnes qui fréquentent un même service mais pas obligatoirement un même ESAT, ce projet constitue également un support pour leur permettre d'avancer sur certains axes : la socialisation, dynamique de groupe, futur projet de vacances, s'ouvrir à la culture, découvrir Paris, se repérer dans les transports, gérer la fatigue...

Les 2 professionnelles du service organisant le séjour ont organisé plusieurs rencontres avec les bénéficiaires afin de planifier et organiser les sorties sur place.

D Les professionnels :

Des mouvements ont eu lieu courant 2022 :

- Recrutement d'un nouveau psychologue pour l'Analyse des Pratiques
- Recrutement d'une nouvelle psychologue sur les temps de réunion de service (fonctionnement et points de situation des bénéficiaires, commission d'admission, et réunion sur les projets personnalisés)

Palliant à un souci de recrutement sur le dispositif d'Habitat Inclusif, les professionnels du SAVS se sont mobilisés pour proposer aux habitants de participer aux temps collectifs. Cette mobilisation a permis de maintenir une qualité d'accompagnement (2 permanences par semaine durant 1 mois) et une réassurance liée à l'absence de l'animatrice.

Les formations des professionnels ont abordé les thèmes suivants :

- Formation sur l'accompagnement des personnes handicapées vieillissantes.
- Formation à la sophrologie : initiation à la sophrologie de novembre 2021 à mai 2022.
- Formation sur l'animation d'un groupe de parole
- Formation de Formateur professionnel pour Adultes (octobre 2021 – mars 2022, diplôme obtenu en mai 2022)
- Fin de formation à l'approche systémique.
- Dans le cadre du projet européen Erasmus + « Change2regard » via le collectif T'Cap qui traite des thématiques « Vie affective, sexualité, parentalité et logement » : une professionnelle a participé à une semaine de mobilité à Bruxelles, pour rencontrer des partenaires Belges avec des échanges de pratiques, visites d'établissements, participation à la journée thématique « Parentalité et logement »

3 stagiaires ont été accueillies au sein du pôle social :

- Stage par comparaison de 2 semaines
- Stagiaires Licence Professionnelle Gestion des Etablissements et Services Sociaux et Médicaux Sociaux.
- Stagiaire DE CESF

E - Des perspectives :

- Réflexion sur les temps collectifs : pour réinterroger le sens des permanences sur le service, des activités proposées. Plusieurs réunions de service seront dédiées à cette réflexion collective.
- Le cahier des charges édité par le Département en 2020 introduisait des nouvelles données pour les SAVS. Des réflexions sont donc à venir autour des thématiques suivantes :
 - Réflexion sur les notions de file active entrante/ sortante : quelles modalités de prise en charge pour des personnes non comptabilisées dans les effectifs.
 - Réflexion sur la fonction ressource : le service « active » déjà une fonction ressource auprès de certains partenaires. L'objectif sera de mieux les identifier et d'ajuster le fonctionnement.
- Journée inter SAVS : le SAVS de la Vertonne s'est mobilisé pour faire partie du COPIL de l'InterSAVS de l'agglomération nantaise, et organiser une journée rassemblant tous les SAVS de Loire Atlantique (le 9 mars). Cette rencontre a pour ambition d'initier une réflexion collective par thématiques sur les fonctionnements respectifs des SAVS. Par ailleurs, elle apportera à tous les partenaires, un éclairage sur les politiques départementales.
- Partenaires : MDPH (participation aux équipes pluridisciplinaires et à la CDAPH),
- Maintien des rencontres partenariales au sein du service : (associations nantaises, MPDH....)
- Organisation de journées portes ouvertes

Un aperçu des temps collectifs (ateliers – sorties ...)





II –B - SA-ESAT :

A – Le public accompagné

	2020	2021	2022
Nombre de personnes accompagnées au 31 / 12	18	18	20
Fin d'accompagnement		1	1
Début d'accompagnement		1	3

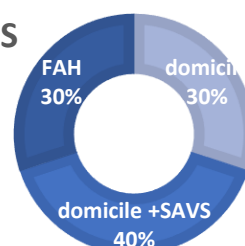
Sur l'ensemble de l'année 2022 : 21 personnes ont été accompagnées.

13 femmes / 7 hommes.

Moyenne d'âge de 40 ans.

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

HÉBERGEMENTS DES BÉNÉFICIAIRES



L'année 2022 est marquée par l'arrivée de trois nouvelles bénéficiaires sur le service, chacune de provenance différente : domicile, Foyer de Vie et Service Médico-Social.

Un départ d'une bénéficiaire qui elle souhaitait arrêter le travail et avoir des activités associatives a également été enregistré.

5 personnes issues d'autres établissements (IEM La Grillonnais, IME Val de Sèvre, O'Cens...) sont venues en stage à la SAESAT afin d'affiner leurs projets respectifs.

Un service qui s'adapte aux besoins :

Depuis quelques années, le public de la SAESAT évolue. De ce fait, plusieurs d'entre-deux ont demandé à diminuer le temps de travail et le temps SAESAT afin d'avoir une journée de repos complète à domicile, quand d'autres ont fait la demande de seulement diminuer le temps de travail et maintenir le temps SAESAT. Ces demandes sont motivées par plusieurs raisons :

- Fatigabilité / besoin d'une journée de repos en semaine,
- Projet d'intégrer des loisirs sur la commune,
- Avoir un temps dédié au domicile pour entretenir le logement avec une aide à domicile
- Avoir un temps dédié pour les rendez-vous ou soins médicaux.

B - Evénements forts de l'année :

A) Animations et partenaires :

- Journée inter-SAESAT :

Initialement programmée en 2021, l'organisation de cette journée a été reportée au 5 mai 2022. Cette journée a permis que les professionnels des SAESAT de Loire Atlantique échangent autour d'une thématique : Comment mobiliser le public des Sections Adaptées vers les offres culturelles de proximité ?

Cette journée a réuni 24 professionnels, et s'est déroulée dans une salle municipale de Vertou. La collaboration avec un agent de développement de la Délégation de Nantes a permis de travailler sur différents points :

- Identifier les plus-values de la sensibilisation à une démarche culturelle locale,
- Evaluer les expériences de chaque SAESAT dans ce domaine,
- Nommer les freins rencontrés dans l'accompagnement vers l'offre culturelle,
- Découvrir des nouveaux leviers et proposer des améliorations.

La matinée s'est prolongée par un repas confectionné par un acteur local de l'insertion par l'économique : Osez Forêt Vivante.

L'après-midi a été consacré à une réflexion en groupes sur des projets à venir.

Cette journée, riche et conviviale, a réaffirmé une volonté commune de créer plus de lien entre nous et les bénéficiaires autour d'un projet. Un groupe de pilotage, composé de cinq professionnels de différentes SAESAT s'est créé à la suite de cette journée.



Prévention Santé :

Malgré une vigilance quotidienne sur ce domaine, nous observons régulièrement les difficultés qu'ont les bénéficiaires, à prendre soin d'eux (santé, hygiène.), par manque de temps, de motivation, regard porté sur soi, ne pas savoir faire...

Afin d'apporter un autre éclairage, nous souhaitons que les thématiques autour de la santé soient abordées par des personnes extérieures à notre service. Nous avons donc contacté l'Université de Nantes, pour savoir si cela pouvait s'intégrer au projet pédagogique des étudiants. Depuis la rentrée universitaire 2018, un stage de Service Sanitaire est désormais (SESA) obligatoire pour tous étudiants des filières médicales et paramédicales.

En mars 2022, sur une période de deux semaines, un groupe d'étudiants est intervenu sur les thématiques de l'hygiène alimentaire et bucco-dentaire. Thèmes que nous avons retenus, suite aux observations effectuées à la SAESAT. Les séances éducatives ont été abordées sous un format ludique, à l'aide d'outils d'animation et dans une démarche participative.

Ce nouveau projet en partenariat a beaucoup plu aux bénéficiaires de la SAESAT. Ils se sont montrés investis et acteurs lors des interventions. Certains ont appris ou réappris les notions de base pour avoir une bonne hygiène alimentaire et dentaire ainsi que l'importance qu'il en découle sur la santé.

Nous poursuivrons cette collaboration en 2023, sur une autre thématique.



L'école de musique :

Les bénéficiaires ont participé à des ateliers musique au sein de l'école de musique de Vertou. Les ateliers étaient diversifiés : chant, rythme corporel, apprentissage d'instrument de musique. Nous avons terminé nos ateliers par une représentation en juin. Nous y avons invité des travailleurs et des collègues de l'ESAT.



Vie sexuelle et intimité :

Dans le cadre de notre réflexion sur un accompagnement autour de la vie sexuelle et intimité, nous avons assisté au spectacle adapté : « Pas touche » de la Compagnie Colin Musset sur le site de l'EPMS Lejeune de Corcoué sur Lorgne, suivi d'un temps d'échange avec une sexologue. Suite à cette représentation, nous avons pu en rediscuter à la Section Adaptée. L'intimité, le corps, le consentement, le respect, la juste distance, les relations sexuelles : sont autant de thématiques sur lesquelles les bénéficiaires se sont ensuite exprimés.



C - Fonctionnement du service :

Evaluation et Projet Personnalisé :

Le constat a été fait que l'utilisation des documents pour les évaluations et projets n'étaient plus adaptée. Plusieurs réunions d'équipe ont permis une démarche de réflexion sur la logique du projet, puis la conception de nouveaux supports. Des temps spécifiques auprès des bénéficiaires ont aussi permis de mieux identifier leurs besoins et donc les points de vigilance à observer.

Dans la nouvelle évaluation, différents items sont abordés :

- L'affirmation de soi
- Bien être et santé
- Le quotidien à la SAESAT
- L'environnement

Ce nouveau support nous permet de mieux identifier les besoins des personnes.

Le nouveau projet personnalisé, met l'accent sur les besoins de la personne et les moyens mis en place.

Projet de Service :

Le travail a été amorcé sur un nouveau projet de service. Des réunions sont mises en place spécifiquement pour permettre la réflexion et l'écriture de celui-ci. Ce travail se poursuivra en 2023. Des temps d'échanges sont également prévus avec les bénéficiaires de la SAESAT pour les informer de la démarche et recueillir leurs réflexions.

D – L'équipe de professionnels

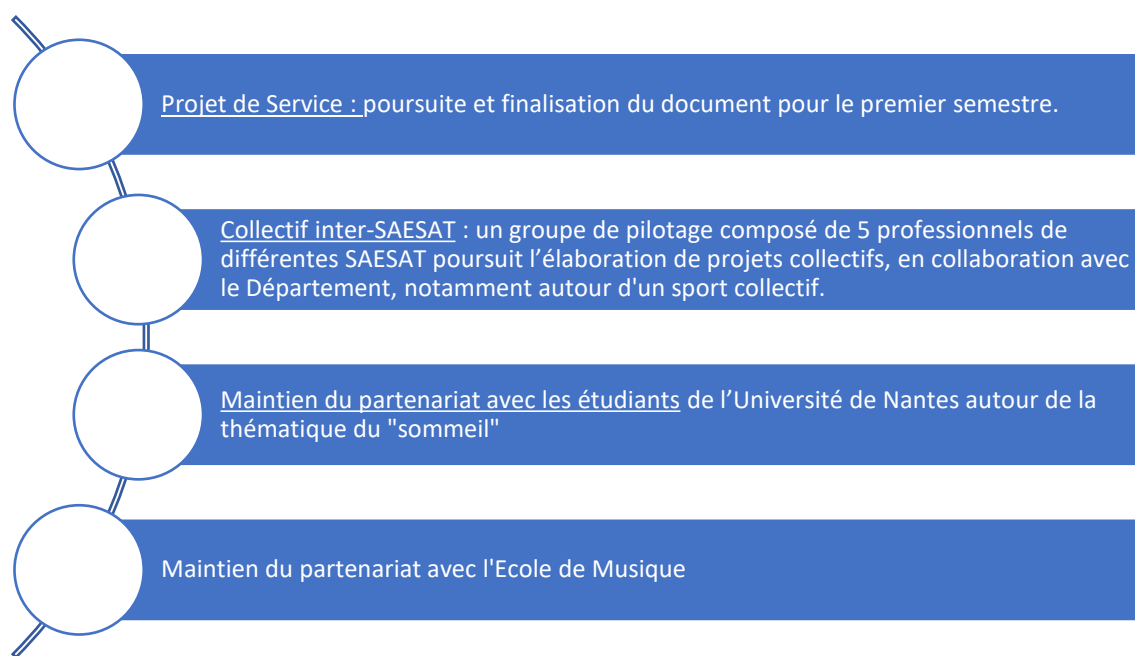
Un remplacement est intervenu au sein de la section adaptée le temps d'un congé maternité.

Les professionnelles ont pu bénéficier de formations sur les thématiques suivantes :

- formation d'une semaine « Danse en institution » à Nantes avec l'organisme CEMEA. (Utilisation de la danse contemporaine, avec un chorégraphe pour explorer différents thèmes en lien avec nos pratiques de terrain : le corps, l'intimité, les instances en institution, le travail d'équipe, l'activité comme support à la relation)
- « Collaboration et partenariat avec les familles », pour prendre en compte la place des familles (parents, fratrie...) dans les accompagnements, et réfléchir à la manière de communiquer avec les familles

- formation d'une semaine sur « Les techniques de relaxation et respiration dans la relation d'aide et de soins ». L'objectif était d'apprendre à relâcher les tensions corporelles et psychiques grâce aux techniques de relaxation. Depuis la formation, la professionnelle a pu mettre en place des séances dédiées à la relaxation et respiration.
- formation « Accompagner les personnes épileptiques en structures médico-sociales ». L'objectif était de mieux comprendre les mécanismes de l'épilepsie et d'envisager des pistes d'adaptation. Nous pouvons maintenant proposer des pistes d'accompagnement spécifiques (adaptation de l'environnement, du rythme et des activités, fiches de suivi de crise).

Pour 2023...



II-C - DISPOSITIF D'HABITAT INCLUSIF « UN PAS VERS TOI'T »

A - Effectifs :

L'année 2022 a vu le départ d'un des habitants du dispositif, fin octobre.

Nous avons eu le plaisir d'accueillir une nouvelle habitante au mois de novembre.

B - Fonctionnement :

Les professionnels:

- L'Animatrice de Projet de Vie Sociale et Partagée (0.5 ETP) 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 pour mission de soutenir les capacités d'auto-détermination des habitants tout en sécurisant le cadre. L'animatrice intervient les lundis, mardis, vendredis, ainsi qu'un samedi par mois (organisation d'une activité en extérieur : réservation, repérages transports...).
- 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 tiers-lieu, 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 est 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, et garantir le cadre. Ce temps est d'autant nécessaire qu'il permet aux intervenants ANADOM de se rencontrer (les 4 ayant chacun.e une journée d'intervention du lundi au jeudi).

C - Des améliorations :

- La totalité des heures ANADOM est pourvue depuis janvier 2022. De ce fait, l'organisation des interventions auprès des habitants est plus lisible et ritualisée :
 - o 2 interventions à domicile par personne et par semaine sont prévues au domicile. Le planning a été revu selon leurs disponibilités respectives (respect de l'emploi du temps professionnel, des activités extérieures.)
 - o Des temps d'échange au tiers-lieu,
 - o Instauration d'un temps d'atelier collectif un samedi toutes les 2 semaines: confection d'un repas collectif (menu, courses, cuisine, rangement + jeux...)

D - Des mouvements de personnel :

- L'animatrice a bénéficié d'un congé maternité du mois d'août jusqu'au mois de décembre.
- Dans l'attente d'un nouveau recrutement : notre priorité était de maintenir un accompagnement de qualité et de réassurance. C'est donc l'ensemble des professionnels du Pôle Social qui a été sollicité : il a été proposé aux jeunes habitants de participer à des temps forts avec les Services d'Accompagnement et la SAESAT sur des sorties d'été initialement programmées.
- De plus, les professionnels du SAVS se sont relayés pendant un mois pour assurer des permanences au tiers-lieu du dispositif 2 fois/semaine.
- Le remplacement est intervenu à compter de mi-septembre

E - Des rencontres partenariales :

- Une réunion d'information rassemblant les partenaires du dispositif (habitants, familles, Service d'Aide à Domicile, SAVS et Direction de la Vertonne) a eu lieu en décembre 2022. Elle avait pour objectifs :
 - o De faire un bilan global sur le fonctionnement de l'année écoulée
 - o D'accueillir une nouvelle habitante
 - o D'échanger sur les changements à venir.
- Comme chaque année, une réunion de concertation pour chaque habitant a été organisée pour faire un bilan et réajuster l'accompagnement. Chacune de ces rencontres réunissait l'habitant.e, un intervenant à domicile, l'animatrice, la famille et le responsable du Pôle Social.

F - Des temps forts :

Reconnaissance locale et nationale du dispositif :

2 événements, au cours du premier semestre, sont venus mettre en lumière l'Habitat Inclusif : son origine, le montage du projet et ses objectifs. Ces temps forts ont mobilisé les habitants : préparation, échanges, séances photos ou vidéos.

- Un article dans la presse régionale, paru en janvier.
- Un reportage vidéo diffusé à plusieurs reprises sur une chaîne nationale (Journal Télévisé, et autres émissions). Cette expérience unique de 2 jours, a rassemblé les habitants, l'association « Mon Clin d'œil à Toi'T », les intervenants sur le dispositif ainsi que la journaliste et le caméraman.

Une dynamique collective pour valoriser les initiatives :

« **Terre de Jeux 2024** » : 4 jeunes ont participé à cet événement Goulainien, en lien avec les jeux paralympiques de 2024. La présence de Ronan Pallier, champion paralympique, a permis des échanges en matinée.

L'objectif était de faire découvrir aux Goulainiens des sports adaptés aux personnes en situation de handicap. Plusieurs associations sportives locales ont installé des stands d'initiation.

Un habitant du dispositif a souhaité faire connaître son sport, le Baskin. Cela a nécessité un accompagnement dans les démarches auprès des associations locales et des élus : montage d'un stand dédié et démonstration par un match. Les autres habitants ont également participé à cette journée et découvert des disciplines sportives, en faisant du bénévolat (accueil des enfants, gestion du bar...).

Des partenariats toujours à l'œuvre : échanges avec les voisins de la Résidence Sénior, temps partagés avec les jeunes du dispositif CASA ADO de Basse-Goulaine

Des sorties ponctuelles, organisées par les habitants : Match de basket à la Trocardière, participation au forum « Amour, sexe et handicap », sorties à Nantes (fête foraine...) ou promenades dans Basse-Goulaine.



II- D – ASSISTANTE SOCIALE

A compter du mois de mars 2022, l'organisation du temps de travail A.S à l'ESAT a été modifié. L'accueil se fait désormais le mardi, mercredi, jeudi et vendredi matin.

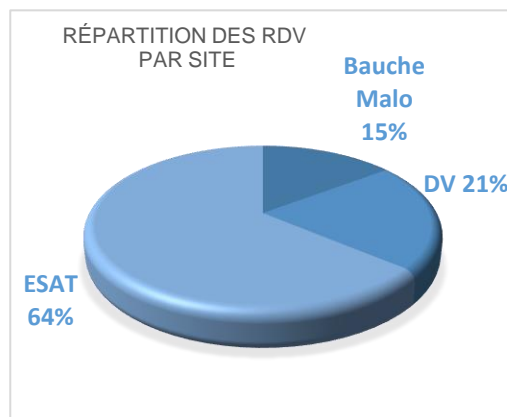
	2020	2021	2022
Nombre de personnes accompagnées	61	70	80
Nombre de rendez-vous	140	240	299

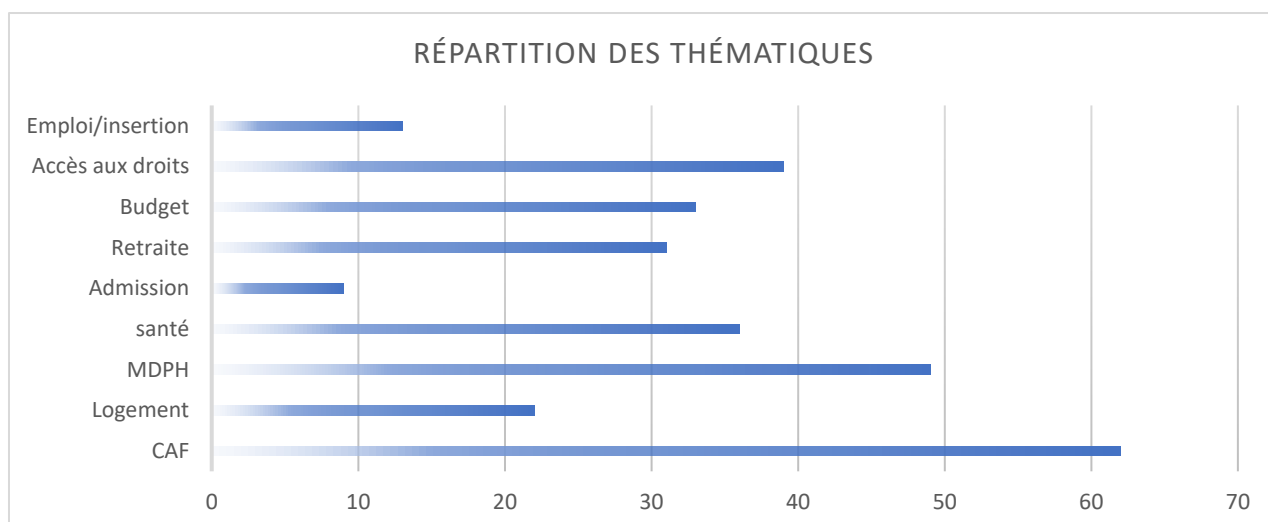
299 entretiens pour 80 personnes, répartis de la façon suivante :

- 44 rendez-vous à la Bauche-Malo
- 64 rendez-vous à DV
- 191 rendez-vous à l'ESAT

Dont :

- 17.5% accompagné.e.s par le SAVS
- 32.5% bénéficient d'une mesure de protection
- 2 rdv dans le cadre du SAVS





- CAF : 62 RDV concernaient essentiellement des difficultés dans les versements de diverses prestations
- MDPH : ces RDV sont essentiellement pris à l'initiative de l'assistante sociale pour compléter les différentes demandes de renouvellement ou d'ouverture de droits auprès de la MDPH
- Budget : ces rendez-vous sont pris à l'initiative des personnes accompagnées pour la gestion de leur budget quotidien.
- Retraite : les rendez-vous concernant la retraite ont augmenté en 2022, avec la mise en place d'une procédure invitant les travailleurs de + de 55 ans pour faire un point sur leurs droits à la retraite. Il est à déplorer un manque de contacts avec la CARSAT pour des dossiers complexes.
- L'insertion vers l'emploi : est une thématique nouvellement observée en 2022. Plusieurs travailleurs ont eu envie de se renseigner pour des formations ou des stages dans des entreprises ordinaires. 1 travailleur de l'ESAT a démissionné afin d'intégrer une formation.

III - BILAN SOCIAL

III-A- TABLEAU DES EFFECTIFS REELS AU 31.12.2022

	En E.T.P	BAS	BAPC	SAVS	SAESAT	HAB. INC
DIRECTION / ENCADREMENT	Directeur	0,9		0,1		
	Directeur Adjoint	1				
	Qualiticien AAH	0				
	Cadre Socio-Educatif			0,75	0,25	
	Attaché Admin Hospitalière	1				
ADMINISTRATIF	Adjoint Administratif	3,1				
ENCADREMENT EDUCATIF	Educateur Technique Spécialisé	3,8				
	CESF			1,8		
	Assistant Socio-Educatif	1		3,8		
	Assistant service social	0,2		0,2		
	Moniteur Educateur			0,8	0,8	
	Moniteur d'Atelier	10,35	3,85			
	Technicien Hospitalier	2				
	AMP / AES		1		1,3	0,5
	O.P.Q		3			
	LOGISTIQUE			0,8		
DIVERS	PSYCHIATRE	0,1				
	CONTRATS AIDES					
	TOTAL	23,45	7,85	8,25	2,35	0,5

III – B ENTREES – SORTIES

En 2022, l'E.S.A.T. Public de Vertou a connu **11 entrées** et **15 sorties**

Onze embauches :

- 1 poste ouvrier
- 1 poste Moniteur Atelier :
- 1 poste Adjoint Administratif :
- 1 poste Attaché Admin Hospitalière
- 4 saisonniers
- 2 remplacements
- 1 mutation d'éducateur spécialisé
- + 3 mises à disposition pour remplacement arrêt

Six fins de contrat :

- 4 saisonniers
- 2 remplacements

Cinq démissions :

- 5 agents contractuels :

Une fin de période d'essai :

- 1 agent contractuel :

Deux Ruptures Conventionnelles :

- 1 Technicien Hospitalier :
- 1 Adjoint Administratif :

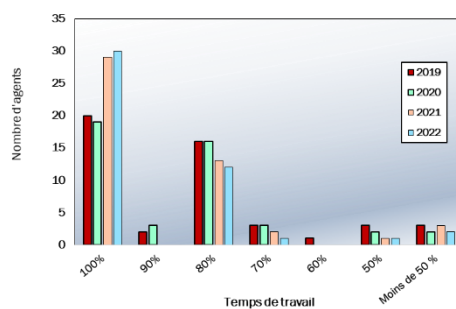
Une disponibilité :

- 1 Moniteur d'Atelier

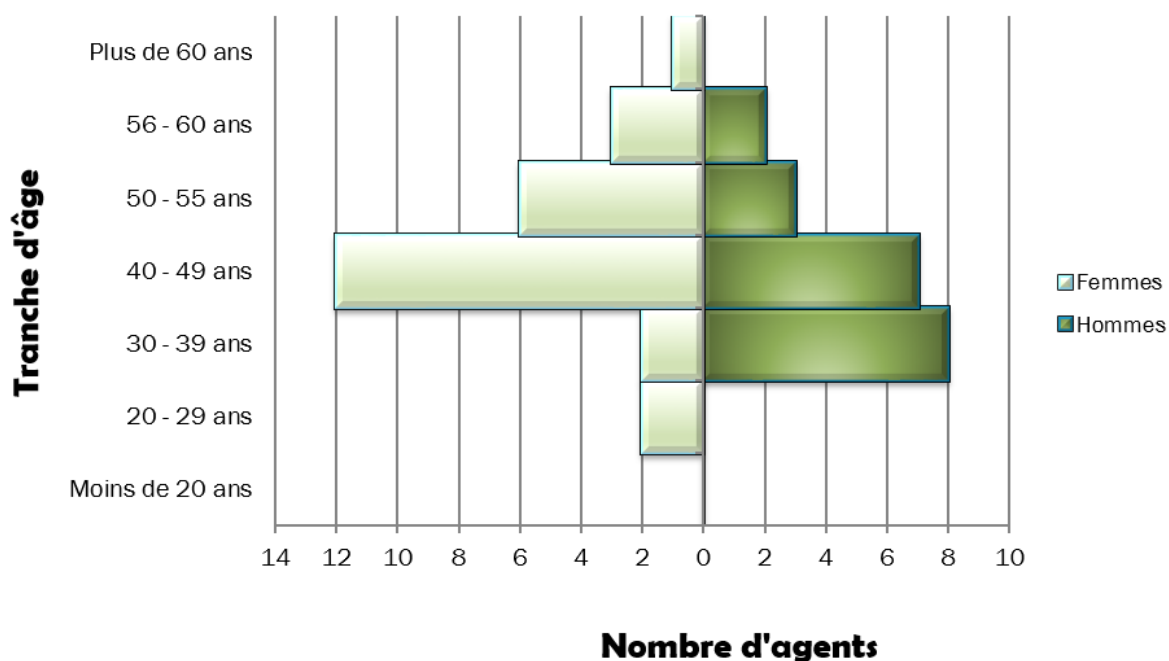
III-C- REPARTITION DES EFFECTIFS AU 31.12.2022

A - Par temps de travail

	2019	2020	2021	2022	
	n - 3	n - 2	n - 1	Année n	Evolution n - (n-1)
100%	20	19	29	30	1
90%	2	3			0
80%	16	16	13	12	-1
70%	3	3	2	1	-1
60%	1	0	0	0	0
50%	3	2	1	1	0
Moins de 50 %	3	2	3	2	-1
TOTAL	48	45	48	46	-2



B - Par tranche d'âge



La moyenne d'âge : 47 ans 4 mois

III-C- OBLIGATION D'EMPLOIS DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

Nombre d'ETP au 31/12/2022 : **42,30 ETP**

Effectif total rémunéré déclaré au 31/12/2022 : **46 agents**

Nombre légal de bénéficiaires de l'obligation

d'emploi (6%) : 2,53 => **2 agents**

Effectif total déclaré des bénéficiaires de l'obligation d'emploi rémunérés

au 31/12/2022 : **4 agents**

Taux d'emploi direct : **8,70 %**

Par conséquent, l'établissement n'a pas à s'acquitter de la contribution au FIPHFP en 2022

III-D- FORMATIONS

ACTIONS FORMATION CONTINUE PLAN	ORGANISME	DUREE (jours)	Nb agents	GRADE CONCERNE	COUT TOTAL
Approche systémique cycle 2	Forsyfa	10	1	CESF	1 140,00
Stage de découverte sophrologie	IFS	20,5	1	Assistant Socio-éducatif	2 991,91
Rattrapage Caferuis	ITS	1	1	Educateur Technique Spécial.	1 248,85
Techniques de relaxation et de respiration dans la relation d'aide et de soin	Gerfi+	5	1	Aide Médico-psychologique	1 680,10
Habilitation électrique recyclage	CEPIM	1,5	1	Ouvrier Professionnel Qualifié.	486,91
Elections professionnelles	GH3	1	1	Adjoint Administratif	308,96
9ème journées nationales des chefs de service	ANDESI	2	1	Cadre socio-éducatif	728,08
La collaboration et le partenariat en lien avec les familles	IFSO	4	1	Aide Médico-psychologique	1 273,22
Accompagner les personnes handicapées vieillissantes	IFSO	3	1	Assistant Socio-éducatif	542,82
Les particularités sensorielles et perceptives dans l'autisme	EDI Formation	3	1	Moniteur Atelier	862,71
Animer un groupe de parole	Forsyfa	4	1	Educateur Technique Spécial.	640,00
Animateur retraite	Icual	5	1	Moniteur Educateur	334,30
CSE	GH3	1	2	Directeur et Adjoint Adm.	435,39
Word Excel	CFI	2	1	Moniteur Atelier	420,00
Pratique de la danse en institution	Cemea	5	1	Moniteur Educateur	975,00
Gagner en sérénité au travail	Go Learning	2	1	Moniteur Atelier	1 620,00
Elap	Elap	4	2	Cadre adm. et adjoint adm.	6 405,08
FORMATION EN VISIO :					
DSN contrôler les données	SIB	1	1	Adjoint Administratif	293,22
Gérer la DSN	SIB	1	1	Adjoint Administratif	293,22

PERMIS AUTORISATIONS CONDUITE	ORGANISME	DUREE (jours)	Nbre agents	GRADE CONCERNE	COUT TOTAL
Permis BE	Transport Danaire	3	2	Moniteur Atelier	1 560,00
CACES R489 catégorie 3	Promotrans	4	1	Moniteur Atelier	672,00
Caces recyclage	Ageneau	3	1	Moniteur Atelier	408,00
CACES R489 catégorie 3	Promotrans	3	1	Moniteur Atelier	705,60
CACES R489 catégorie 3	Promotrans	3	1	Moniteur Educateur	1 159,41
TOTAL					4 505,01

AUTRES DISPOSITIFS	ORGANISME	DUREE (jours)	Nbre agents	AGENT CONCERNE	COUT TOTAL
FQCPF - Titre moniteur d'atelier	Cefras	42,5	1	Moniteur d'atelier	0,00
FQCPF - Titre moniteur d'atelier	Cefras	42,5	1	Moniteur d'atelier	0,00
TOTAL					0,00

Le montant total des actions de formation (27 184,78 €) représentent 1,89 % de la masse salariale et correspondent à 185 journées de formation.

A ce volume, il convient d'ajouter l'action d'accompagnement de l'équipe de sous-traitance assuré par un prestataire extérieur (Go Learning) afin de créer une dynamique constructive d'équipe. Ces frais ont été imputés sur le budget de l'établissement.

III-E- ABSENTEISME

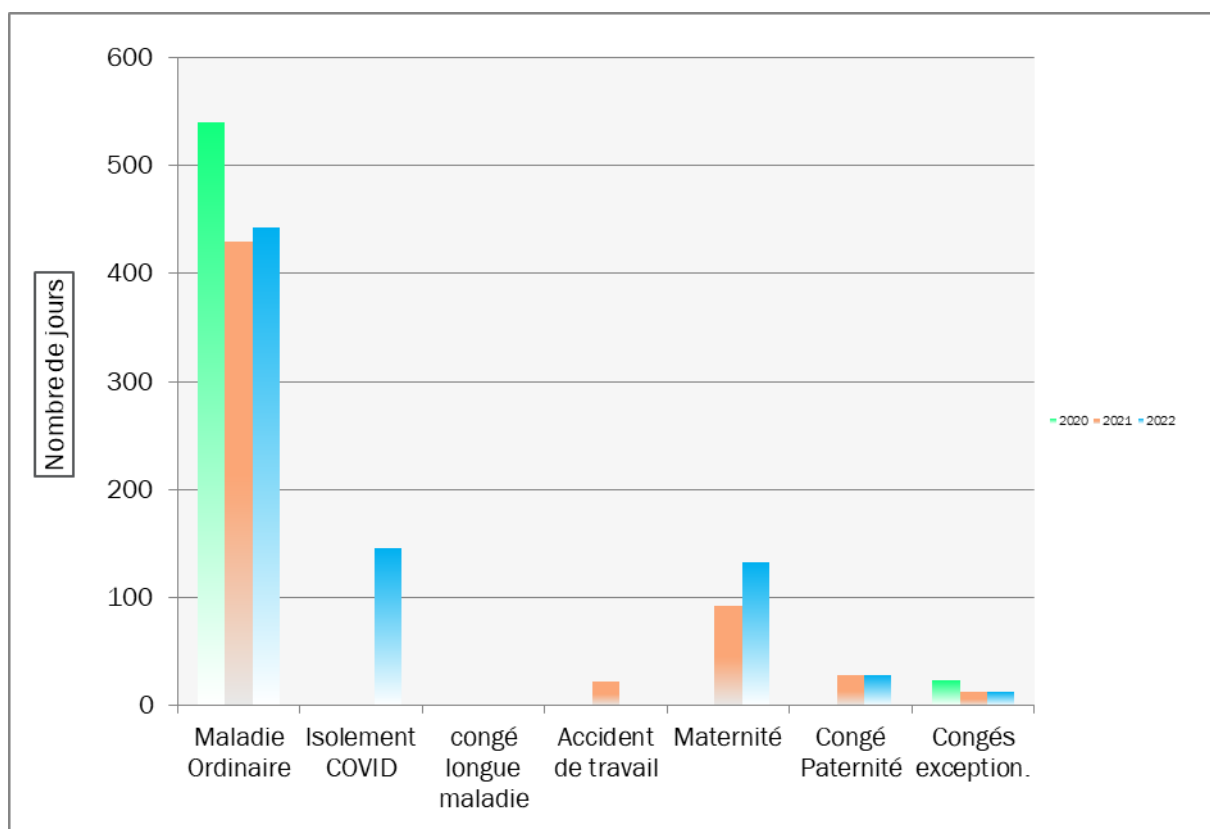
EVOLUTION DE 2020 à 2022

TYPE D'ABSENCES	2020		2021		2022	
	Nombre jours	Taux Evolution / n-1	Nombre jours	Taux Evolution / n-1	Nombre jours	Taux Evolution / n-1
Maladie Ordinaire	540	78%	429	-21%	443	3%
Isolements COVID					146	
Longue Maladie						
Maladie Longue Durée						
Tps partiel thérapeutique						
Accident de travail			22		0	
Maternité			92		132	
Congé Paternité			28		28	
Congés exceptionnels	23	130%	12	-48%	12	0%
Absences enfants malades	15	15%	13	-13%	33	154%
TOTAL	578		596		794	

Le volume d'absence est à un niveau supérieur aux années précédentes, à mettre en lien avec des arrêts liés au COVID, qui n'avaient pas concerné l'établissement sur les 2 années précédentes et à un congé de maternité.

En 2022 : 31 arrêts de travail pour maladie dont :

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



Nbre moyen de journées d'absence par salarié

23,30

Taux d'absence (-> perturbation)

9,2%

Nbre moyen de journées d'absentéisme par salarié

17,82

Taux d'absentéisme

4,88%

IV - BILAN FINANCIER

IV-A- SECTION D'INVESTISSEMENT

DEPENSES	MONTANT	RECETTES	MONTANT
Capital		Capital	
réserves		réserves & provisions	248 132,12
Emprunts	72 533,02	Emprunts	-
Immobilisation incorporelles	-	Immobilisation incorporelles	-
Diagnostic charpente	-	Licences logiciels	
Immobilisation corporelles	63 974,02	Immobilisation corporelles	-
Bâtiments & aménagements	9 534,20	Participations	-
Matériel et outillage	38 178,46	Amortissements	192 643,83
Matériel de transport	8 800,00		
Matériel de bureau & informatique	7 461,36		
Mobilier			
Construction en cours	-		
Dépôts cautionnements	-		
Total dépenses	136 507,04	Total recettes	440 775,95
	304 268,91 €	Résultat N (Excédent)	
Total Général	440 775,95 €	Total Général	440 775,95 €

Les principaux investissements ont concerné les équipements en lien avec l'outil de production pour les différents ateliers. De nouveaux équipements informatiques ont en outre été acquis dans le cadre du renouvellement des équipements.

Opérations d'investissement	Montant
	-
Matériel informatique (portable)	7 461,36
Aménagement locaux siège (salle de réunion)	1 947,60
Aménagement locaux (bureaux sous-traitance)	7 586,60
Matériel atelier Espaces verts	16 556,63
Matériel atelier Sous-traitance	910,00
Matériel atelier DV	970,00
Matériel atelier Horticulture	9 023,22
Matériel atelier SNCF	5 684,02
Véhicules de transports (golfettes horticulture)	8 800,00
Soudeuses	5 034,59
Total Investissement 2022	63 974,02

Le résultat de l'exercice s'établit à

304 268,91 €

IV-B- SECTION D'EXPLOITATION

En préambule, il convient de souligner que les effets de l'inflation se font ressentir sur 2022, notamment pour les carburants dont le montant total fait apparaître une hausse de 56 % par rapport à 2021. La restauration enregistre pour sa une hausse de 21,98 %, en partie en lien avec le renouvellement du marché même si des hausses ont été appliquées dès 2022 et continuent d'évoluer sur le 1^{er} semestre 2023. L'entretien des vêtements de travail enregistre également une augmentation de 117,5%, du fait d'un choix institutionnel d'étendre la location-entretien des vêtements de travail à l'ensemble des ateliers de l'ESAT, alors que jusqu'à fin 2021 seuls les ateliers de sous-traitance et SNCF étaient concernés par cette possibilité, l'entretien des vêtements des autres ateliers étant assurés par les travailleurs eux-mêmes par leurs propres moyens.

Par ailleurs, le groupe II qui couvre toutes les dépenses de personnel enregistre également une hausse sur les 3 budgets, du fait de l'application des mesures « Ségur » allouant un complément de traitement indiciaires à la majorité des professionnels de l'établissement (à l'exception des services administratifs et techniques), des différents augmentations du SMIC et de reclassements de certaines catégories de personnels de droit public.

A - Budget principal : BPAS

DEPENSES	2018	2019	2020	2021	2022	EVOLUTION 2022/2021 en %
GROUPE I	272 234,09	277 054,56	250 113,28	292 090,63	306 272,04	4,9%
GROUPE II	1 050 375,89	1 034 271,46	1 051 312,97	1 116 722,19	1 321 923,98	18,4%
GROUPE III	218 954,51	208 875,29	195 436,22	210 207,58	222 904,98	6,0%
TOTAL DEPENSES	1 541 564,49 €	1 520 201,31 €	1 496 862,47 €	1 619 020,40 €	1 851 101,00 €	14,3%
RECETTES	2018	2019	2020	2021	2022	EVOLUTION 2022/2021 en %
GROUPE I	1 407 144,20	1 406 225,64	1 425 881,67	1 432 177,46	1 575 240,56	10,0%
GROUPE II	135 245,78	113 816,42	68 089,02	214 796,03	356 692,70	66,1%
GROUPE III	12 863,00	3 542,20	3 038,00	3 766,87	4 019,21	6,7%
TOTAL RECETTES	1 555 252,98 €	1 523 584,26 €	1 497 008,69 €	1 650 740,36 €	1 935 952,47 €	17,3%

En termes de recettes, le budget social de l'ESAT enregistre une augmentation liée :

- Au financement dans le cadre de la dotation globale des surcoûts liés à l'application des mesures statutaires (Ségur – reclassements)
- A l'octroi par l'ARS d'un montant de 42 900 € dans le cadre du plan de modernisation des ESAT pour lequel l'ESAT a soumis un demande de financement pour soutenir l'évolution du site horticole de la Bauche indépendamment des aspects architecturaux pris en charge par l'établissement

En parallèle, les dépenses sont en augmentation, majoritairement sur le groupe II, du fait :

- De l'application des mesures statutaires évoquées précédemment
 - Du versement d'indemnité de rupture conventionnelle pour 2 professionnels de l'établissement qui ont choisi de réorienter leur vie professionnelle
-

Le résultat de la section d'exploitation s'élève à 84 851,47 €

Il est proposé d'affecter :

- 56 680,26 € au compte 111 – report à nouveau
 - 42 900 € correspondant à la dotation pour le fonds de modernisation des ESAT, les mesures concrètes n'ayant pas pu être mises en œuvre en 2022 du fait de l'interaction avec le projet architectural de l'antenne horticole
 - 13 780,26 € correspondant à des dépenses du groupe II (mises à disposition de personnel) qui n'ont pas pu être honorés en 2022 en raison de l'absence d'ouverture de crédits suffisants
- 18 171,21 € au 106.86 – réserve de compensation des déficits
- 10 000 € au 106.82 – excédent affecté à l'investissement

B - Budget annexe SAVS

DEPENSES	2018	2019	2020	2021	2022	EVOLUTION 2022/2021 en %
GROUPE I	28 537,10	38 732,65	40 262,14	42 823,41	36 218,67	-15,4%
GROUPE II	284 766,33	499 296,43	505 893,33	510 337,79	574 502,83	12,6%
GROUPE III	52 707,01	71 923,22	83 952,54	92 833,75	79 100,16	-14,8%
TOTAL DEPENSES	366 010,44 €	609 952,30 €	630 108,01 €	645 994,95 €	689 821,66 €	6,8%
RECETTES	2018	2019	2020	2021	2022	EVOLUTION 2022/2021 en %
GROUPE I	592 510,00	597 663,00	611 653,44	611 711,58	646 894,16	5,8%
GROUPE II	27 433,20	13 993,36	20 758,62	33 780,43	44 775,44	32,5%
GROUPE III	500,00	562,71	0,00	119,85	0,00	-100,0%
TOTAL RECETTES	620 443,20 €	612 219,07 €	632 412,06 €	645 611,86 €	691 669,60 €	7,1%

Le résultat de l'exercice s'établit à 1 847,94 €, qu'il est proposé d'affecter en réserve de compensation des déficits.

C - Budget annexe : budget de production

DEPENSES	2018	2019	2020	2021	2022	EVOLUTION 2022/2021 en %
GROUPE I	242 930,98	190 586,73	135 654,83	177 312,39	217 223,34	22,5%
GROUPE II	2 020 087,37	1 981 395,17	1 977 609,59	1 979 779,17	2 119 269,96	7,0%
GROUPE III	218 924,43	215 095,50	194 312,69	184 107,23	189 336,17	2,8%
TOTAL DEPENSES	2 481 942,78 €	2 387 077,40 €	2 307 577,11 €	2 341 198,79 €	2 525 829,47 €	7,9%
RECETTES	2018	2019	2020	2021	2022	EVOLUTION 2022/2021 en %
GROUPE I	0,00	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	2 469 629,18	0,2%
GROUPE III	7 240,00	4 202,33	3 833,34	4 004,17	0,00	-100,0%
TOTAL RECETTES	2 413 835,37 €	2 527 393,23 €	2 349 774,82 €	2 469 133,20 €	2 469 629,18	0,0%

Les éléments expliquant la situation budgétaire du budget production sont exposés dans la partie « ESAT ».

Le résultat de l'exercice est déficitaire à hauteur de 56 200,29 €, qu'il est proposé d'imputer au compte 10686 Réserve de compensation des déficits, sous réserve de fonds suffisamment disponibles provenant de l'activité commerciale de l'ESAT (à défaut, compte 119).