

<http://lespep10.lespep.org>

**ASSOCIATION
DEPARTEMENTALE
PEP10**

**DIRECTION DU
DISPOSITIF ADULTES**

ESAT Champagne



Antenne des Riceys
4 rue de la Herse
10340 LES RICEYS
03.25.29.88.14

(4 équipes de travail)

Antenne de Proverville
2 Zone artisanale
10200 PROVERVILLE
03 25 27 36 61

(5 équipes de travail)

Préparé par

M. LAMOUREUX Éric

Rapport d'activité 2023

E.S.A.T CHAMPAGNE PEP10

Sommaire

Préambule

| | | |
|----------|---|-----------------|
| 1 | Présentation de L'association des PEP10 | P 1-8 |
| 2 | Présentation de l'ESAT Champagne | P 9-11 |
| 3 | Typologie des publics accueillis | P 12-15 |
| 4 | L'activité des usagers et de l'établissement | P 15-22 |
| 5 | L'activité des professionnelles | P 22- 24 |
| 6 | Le Partenariat | P 25 |
| 7 | La démarche qualité | P 26 |
| 8 | Rapport financier | P 27-28 |
| 9 | Conclusions et perspectives 2024 | P 29-30 |

Préambule

Chers lecteurs,

C'est avec une grande fierté que nous vous présentons le rapport d'activité de l'ESAT Champagne pour l'année 2023. Tout d'abord, nous souhaitons adresser nos sincères remerciements aux usagers de l'établissement, ainsi qu'à nos partenaires et collaborateurs, qui ont contribué à la réussite de nos actions au cours de l'année écoulée.

L'année 2023 signe l'entrée de notre établissement dans les orientations du plan de transformation des ESAT, dont l'objectif général est de moderniser et à adapter les ESAT pour mieux répondre aux besoins des personnes en situation de handicap et pour favoriser leur pleine participation à la société par des mesures concrètes.

L'acronyme ESAT évolue symboliquement et devient « Etablissements et Services d'Accompagnement par le Travail » au lieu de « aide par le travail », afin d'affirmer la mission des ESAT d'accompagner le projet professionnel des personnes.

Les parcours professionnels des personnes doivent être dynamisés, les trajectoires sont sécurisées avec par exemple l'instauration d'un droit aux allers-retours vers des EA (entreprise adaptées) ou des entreprises « classiques », sans nouvelle décision administrative de la MDPH.

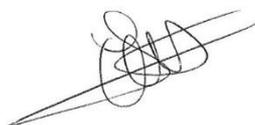
Forts de ces nouvelles mesures, nous sommes déjà satisfaits des résultats que nous avons obtenus, notamment en termes d'insertion professionnelle par des actions d'inclusion, d'ouverture et de développement de nos activités économiques. Le renforcement de notre ancrage territorial se renforce encore avec les élus et populations locales. Nous avons su adapter nos pratiques pour répondre aux enjeux du moment, tout en restant fidèles à nos valeurs et à notre mission d'accompagnement des personnes en situation de handicap.

Nous espérons que ce rapport d'activité vous permettra de mesurer l'importance de notre action, et de partager notre vision d'une société plus juste et plus inclusive.

Pour toute l'équipe et au nom de l'ensemble des travailleurs de l'ESAT Champagne, nous vous souhaitons une bonne lecture.

Le Directeur de l'ESAT Champagne.

Eric LAMOUREUX



1. PRÉSENTATION DES PEP 10

1. L'Association gestionnaire

1.1.1 Statut et projet associatif

Les associations PEP (Pupilles de l'Enseignement public) fédérées en réseau confirment leur identité qui s'exprime par un ancrage territorial et une diversité d'actions menées au service des personnes frappées par les inégalités. Dans un contexte non seulement national mais mondial préoccupant, marqué par la montée en puissance des idéologies prônant le repli sur soi ainsi qu'un égoïsme excluant et discriminatoire, les PEP y énoncent leurs ambitions et leur combat au service d'une société plus solidaire et plus inclusive.



En plaçant résolument au cœur de toutes leurs actions une éthique de bienveillance à l'égard de tous, et plus particulièrement des plus démunis, les PEP confirment à travers nos projets leur statut collectif de mouvement de transformation sociale.

1.1.2 Valeurs associatives



la Jeunesse et des Sports, ou encore la C.N.A.F.

Nous avons constamment affirmé nos valeurs PEP : **Laïcité, Solidarité, Égalité, Citoyenneté**. Et ceci, tout en veillant en permanence à la pertinence et à la qualité des actions que nous avons mises en place. Les pouvoirs publics ont reconnu la valeur de notre engagement et de nos compétences pour le mettre en œuvre. En attestent les conventions que nous avons signées avec de nombreux partenaires, parmi lesquels les Ministères de l'Éducation Nationale, de la Santé, de

1.1.3 Gouvernance de l'association des PEP10

Aujourd'hui les PEP10 accompagnent environ 300 enfants et 102 adultes en difficulté. Les PEP sont une œuvre à caractère social et éducatif : inscrits au sein de l'école publique laïque, de la maternelle à la terminale, impliquée dans le domaine médico-social, complémentaire de l'Etat et des collectivités territoriales, mais indépendantes et non concurrentes. Les PEP souhaitent contribuer, par leur présence sur le département de l'Aube, à la construction d'une société plus juste et plus solidaire.



2. Le Dispositif « Adultes »

Le Dispositif « Adultes » regroupe trois établissements et services complémentaires que sont le **SAVS** (Service d'Accompagnement à la Vie Sociale), le **SAMSAH** (Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés) et l'**ESAT** (Etablissement et Service d'Aide par le Travail) et d'un **GEM** (Groupe d'entraide mutuelle) ouvert en septembre 2022.

Organigramme du Dispositif Adultes



1.2.1 La notion de Dispositif

Cette notion doit permettre de fluidifier le parcours des usagers en proposant des solutions d'accompagnement modulaires donc plus souples. L'utilisateur est accompagné en fonction de ses besoins.



Le dispositif permet de mobiliser autour d'une personne, l'ensemble des structures et acteurs de son accompagnement pour une réponse globale mieux adaptée à ses besoins et attentes. Un fonctionnement en Dispositif est facteur de coopération, de simplification du parcours des personnes en situation de handicap, dont les besoins particulièrement évolutifs, demandent une réponse réactive, coordonnée et souple.

L'articulation du SAVS et du SAMSAH permet notamment d'apporter des réponses de proximité et garantit une continuité dans les interventions en ajustant les prestations d'accompagnement en lien avec les besoins variables des personnes accompagnées : **l'accompagnement devient global** et offre ainsi une articulation sanitaire et sociale indispensable au bien-être des bénéficiaires.

1.2.2 La notion de parcours

Le projet fédéral des PEP insiste sur la nécessité de développer la participation des personnes et affirme que nous sommes passés d'une logique de structure à une logique de parcours traduisant un projet de vie, et aussi du concept de prise en charge à celui d'accompagnement.

1.2.3 – La notion d'accompagnement

L'accompagnement doit permettre à la personne en difficulté d'acquiescer l'autonomie et de devenir acteur de sa vie, de décider par elle-même dans l'indépendance par rapport à autrui et d'accéder à la citoyenneté.

C'est la relation de deux volontés égales qui s'engagent librement sur la base du consentement éclairé.



Accompagner, c'est apprécier les possibilités réelles, les limites à respecter pour ne pas provoquer le renoncement ou l'échec. S'il survient pourtant, il appartient à

l'accompagnateur de l'utiliser pour en comprendre les raisons et proposer des remédiations.

Cette démarche permet l'établissement d'un contrat qui trouve son fondement dans une pratique au quotidien.

1.2.4 La participation des personnes, de ses représentants légaux, la place de la famille

Les relations familles/ aidants / professionnels favorisent le développement de la personne accueillie. Les représentants légaux sont associés à l'élaboration du projet personnalisé, à sa mise en œuvre, son évaluation ainsi qu'aux réajustements qui doivent y être apportés.

Toujours avec l'accord de l'utilisateur, un accompagnement de la famille et des aidants familiaux est proposé. Il s'agit de faciliter les relations entre la personne et son entourage avec qui il fait système.

La finalité n'est pas de travailler avec la famille, seulement au nom d'un principe général mais, aussi avec une famille qui rencontre un type particulier de problème, dans le cadre d'une mission définie, et en définitive avec les personnes de cette famille, en fonction de leur situation et de leur histoire.

1.2.5 La promotion de la bientraitance

Le Dispositif « Adultes » inscrit pleinement son action dans une démarche de bientraitance telle que définie par l'Haute Autorité de Santé.

La bientraitance est une démarche collective pour identifier l'accompagnement le meilleur possible pour l'utilisateur, dans le respect de ses choix et dans l'adaptation la plus juste possible à ses besoins. La bientraitance est une culture inspirant les actions individuelles et les relations collectives. Elle vise à promouvoir le bien-être de l'utilisateur gardant en permanence à l'esprit le risque de maltraitance.

Des fondamentaux décrits dans les recommandations de bonnes pratiques professionnelles inspirent le cadre de nos actions :

- Une culture du respect de la personne et de son histoire, de sa dignité et de sa singularité.
- Une manière d'être des professionnels.
- Une valorisation de l'expression des bénéficiaires
- Un aller-retour permanent entre réflexions et actions.
- Une démarche continue d'adaptation à chaque situation.

1.2.6 La réforme de la démarche d'évaluation :

L'application de la loi 2002-2 prévoyait une évaluation du service rendu en interne tous les 5 ans et une évaluation externe tous les 7 ans. Mais à la suite d'un rapport de l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) de juin 2017, relatif au dispositif d'évaluation interne et externe des établissements et services sociaux et médico-sociaux (ESSMS), qui formulait un certain nombre de préconisations pour améliorer le dispositif, la loi relative à l'organisation et la transformation du système de santé (OTSS) du 24 juillet 2019 a impulsé une nouvelle dynamique, visant à renouveler, rationaliser et uniformiser l'évaluation des actions des ESSMS dans le cadre de leur démarche qualité.

La loi fait notamment évoluer les missions de la Haute autorité de santé (HAS) en les élargissant au secteur social et médico-social et en lui confiant l'élaboration :



- D'un nouveau référentiel d'évaluation nationale pour établir une nouvelle procédure d'évaluation nationale, commune à tous les ESSMS ;
- D'un nouveau cahier des charges fixant les exigences requises pour l'habilitation des organismes pouvant réaliser les évaluations.

L'entrée en vigueur du nouveau dispositif marque donc la fin de la distinction entre évaluation externe et évaluation interne. Désormais, les évaluations sont réalisées selon un cycle qui inclut :

- Des auto-évaluations non obligatoires mais fortement recommandées dans un objectif d'amélioration continue de la qualité ;
- Une évaluation menée tous les cinq ans par un organisme accrédité.

Enfin, contrairement au dispositif précédent qui ne prévoyait la prise en compte, pour le renouvellement de l'autorisation, que du dernier rapport d'évaluation ; les résultats de l'ensemble des évaluations transmises sur les quinze années de l'autorisation et au plus tard deux ans avant la fin de l'autorisation, sont pris en considération.

Il est à noter que toute autre démarche interne relative à la qualité et complémentaire au dispositif des évaluations peut également être envisagée.

HAS

HAUTE AUTORITÉ DE SANTÉ

2. PRESENTATION DE L'ESAT « CHAMPAGNE »

2.1.1 Rappel historique

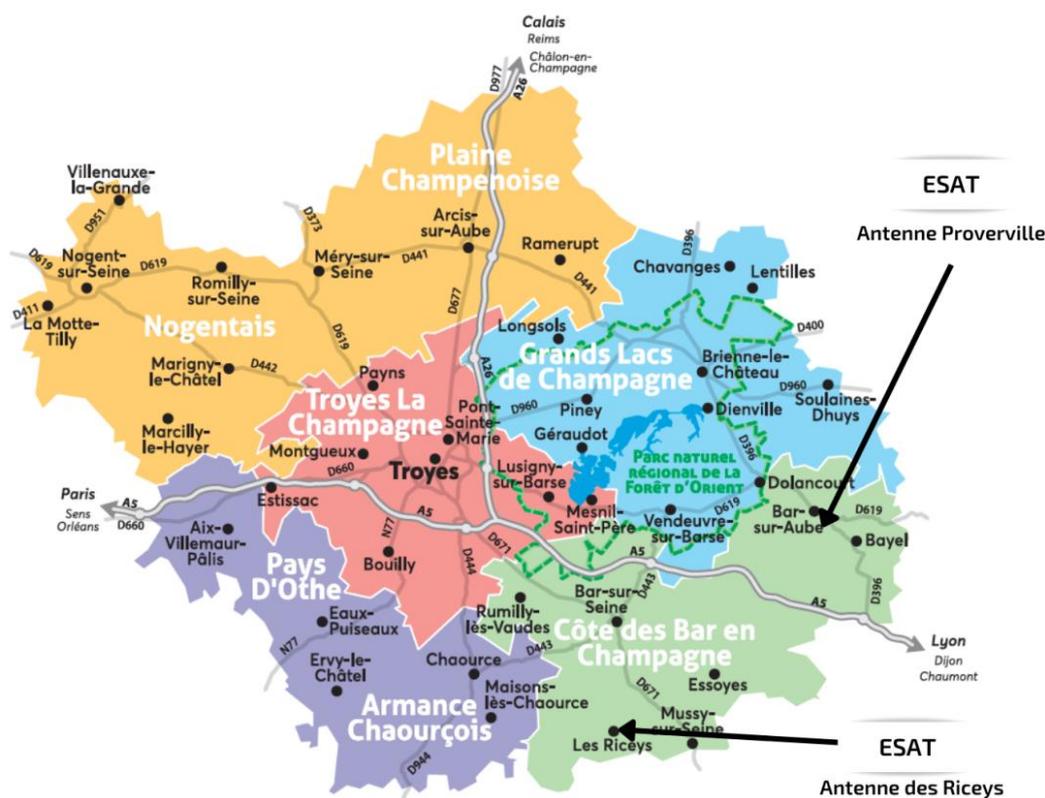
En juillet 1990, l'Association Départementale des Pupilles de l'Enseignement Public de l'Aube a créé l'ESAT « Champagne » structure de travail protégé de 32 places pour des personnes en situation de handicap (déficience intellectuelle). Depuis décembre 2012, l'établissement accueille **50 ETP** travailleurs handicapés orientés par la MDPH de l'Aube.



La structure est implantée dans deux communes au cœur de la côte des bars dans le territoire sud du département ;

- 1 antenne dans le village des Riceys (10340) depuis 1990 et dans ses nouveaux locaux depuis Avril 2017 qui accueille **22 travailleurs handicapés**.

- 1 antenne dans le village de Proverville (10200) depuis 1991 qui accueille **28 travailleurs handicapés**.



2.1.2 Références législatives et réglementaires des projets de l'ESAT

Créer par le décret du 2 septembre 1954, les Centres d'Aide par le Travail ont été définis dans **la loi du 30 juin 1975** en faveur des personnes handicapées et donnant naissance au secteur médico-social (article 30).

La vocation des Centres d'Aide par le Travail est ensuite précisée par la **circulaire N° 60 A.S. du 08.12.1978**.

La loi 2002-2 du 2 janvier 2002 a rénové les institutions sociales et médico-sociales et a placé « *l'utilisateur au cœur du dispositif* ». L'utilisateur devient donc bénéficiaire et prescripteur de la réponse à ses besoins. La notion de projet de vie fait son apparition. L'utilisateur est mieux pris en compte dans sa problématique de par l'obligation du projet individualisé. Les lois à venir seront votées dans ce sens.



**MINISTÈRE
DES SOLIDARITÉS,
DE L'AUTONOMIE
ET DES PERSONNES
HANDICAPÉES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

La loi 2005 – 102 du 11 février 2005 sur l'égalité des droits et des chances. Cette loi introduit une « quatrième dimension » pour le handicap : le handicap dit « psychique ». Il vient compléter les trois composantes déficitaires du handicap jusque-là : mentales, motrices et / ou sensorielles.

Conformément à **la circulaire N° 60 A.S. et la circulaire DGAS/3B n° 2008-259 du 1er août 2008**, l'ESAT CHAMPAGNE répond à une double finalité :

- ◆ Faire accéder, grâce à une structure et des conditions de travail aménagées à une vie sociale et professionnelle des personnes handicapées momentanément ou durablement incapables d'exercer une activité professionnelle dans le secteur ordinaire de production ou en atelier protégé.
- ◆ Permettre aux personnes qui ont manifesté par la suite des capacités suffisantes de quitter l'ESAT et d'accéder au milieu ordinaire de travail ou à un atelier protégé.

Tout en étant juridiquement un établissement médico-social, l'ESAT CHAMPAGNE est simultanément une structure de mise au travail et une structure médico-sociale dispensant des activités de soutien psycho-sociales.

Le décret n° 2022-1561 du 13 décembre 2022 relatif au parcours professionnel et aux droits des travailleurs handicapés admis en établissements et services d'aide par le travail :

Le décret aménage les conditions dans lesquelles les travailleurs handicapés peuvent être orientés en établissements et services d'aide par le travail (ESAT). Il précise également les conditions de mise en œuvre d'une double activité en milieux ordinaire et protégé, les droits ouverts dans le cadre du parcours renforcé en emploi pour les travailleurs qui entrent en milieu ordinaire, les nouveaux droits sociaux individuels et collectifs ouverts aux travailleurs en milieu protégé et les modalités de suivi par les agences régionales de santé des mesures

du plan. Enfin, le décret renforce et précise les différents droits sociaux individuels et collectifs des travailleurs handicapés en ESAT, par référence à l'ordre public social applicable à l'ensemble des travailleurs, quel que soit leur statut.

L'ESAT CHAMPAGNE, conformément à ces valeurs, a pour but de contribuer à l'accompagnement et la formation de l'adulte handicapé favorisant dans le cadre de son projet personnalisé, son épanouissement et son insertion sociale et professionnelle :

- par l'accès à l'autonomie,
- par le développement de la responsabilité individuelle et collective, dans le respect des différences, en évitant toutes les formes de discrimination, d'exclusion et d'intolérance.

Le travailleur de l'ESAT CHAMPAGNE, tout en bénéficiant des soutiens spécifiques à son handicap, se retrouve placé dans une démarche d'acteur au sein de « l'entreprise » et acteur de son devenir. La reconnaissance et la valorisation de la personne dans le travail et dans tous les actes de la vie quotidienne sont privilégiées afin d'accéder à une évolution positive vers l'autonomie. Ce souci permanent de faire progresser chaque travailleur doit aboutir, pour celui qui présente les potentialités requises, à l'insertion sociale et professionnelle en milieu ordinaire. **Cependant même si l'insertion en milieu ordinaire de vie est un objectif, elle n'est pas l'unique mission.**



3. TYPOLOGIE DES PUBLICS ACCUEILLIS

A l'origine au début des années 90, l'ESAT accueillait majoritairement de jeunes adultes provenant des IME du département. Cependant, la population accueillie s'est diversifiée depuis plusieurs années.

Maintenant nous parlons de plusieurs populations, puisque nous accueillons des tranches d'âge très variées et des personnes avec des handicaps différents (déficience, troubles psychiques, autisme, handicap social...) Comme nous le verrons dans les tableaux suivants, cette évolution des publics accueillis, nous amène à nous réinterroger sur notre organisation et nos prestations d'accompagnement. Notre démarche d'évaluation se poursuit ainsi que notre réflexion pour ajuster notre activité aux nouveaux besoins des usagers. Cela passe par la création de nouvelles activités, la formation du personnel, et l'articulation de nouveaux partenariats en particulier avec les acteurs de la psychiatrie de secteur (Centre Hospitalier de Brienne le Château et les antennes de CMP de Bar sur Seine et Bar sur Aube).

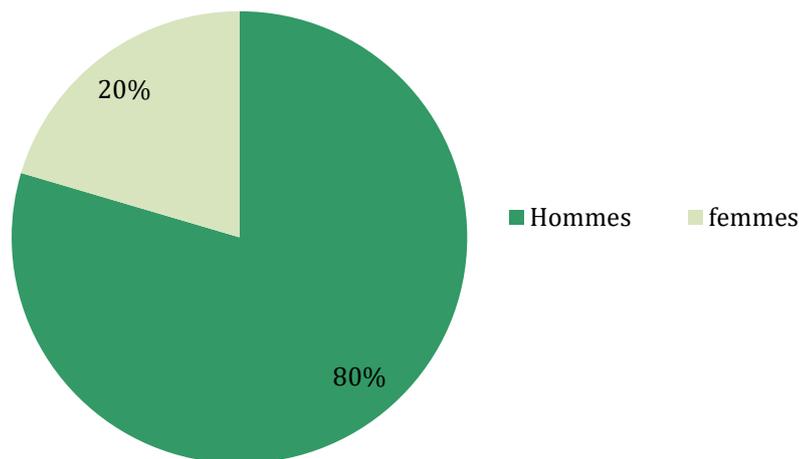


⇒ 17 TRAVAILLEURS DE L'ESAT SONT ACCOMPAGNES PAR LE SAVS / SAMSAH EN 2023

Il faut noter que la part des usagers qui bénéficient d'un accompagnement par le SAVS SAMSAH (35,5 %) représentent un bon tiers des personnes accueillies à l'ESAT bénéficiaient en parallèle d'un accompagnement en SAVS SAMSAH en 2022. Ce travail permettant de proposer un accompagnement plus global est possible grâce à notre organisation en dispositif : ceci permet aux adultes qui en expriment le besoin, de bénéficier à la fois d'un accompagnement de professionnalisation par l'ESAT et d'un accompagnement social et médical via les prestations du SAVS et du SAMSAH.

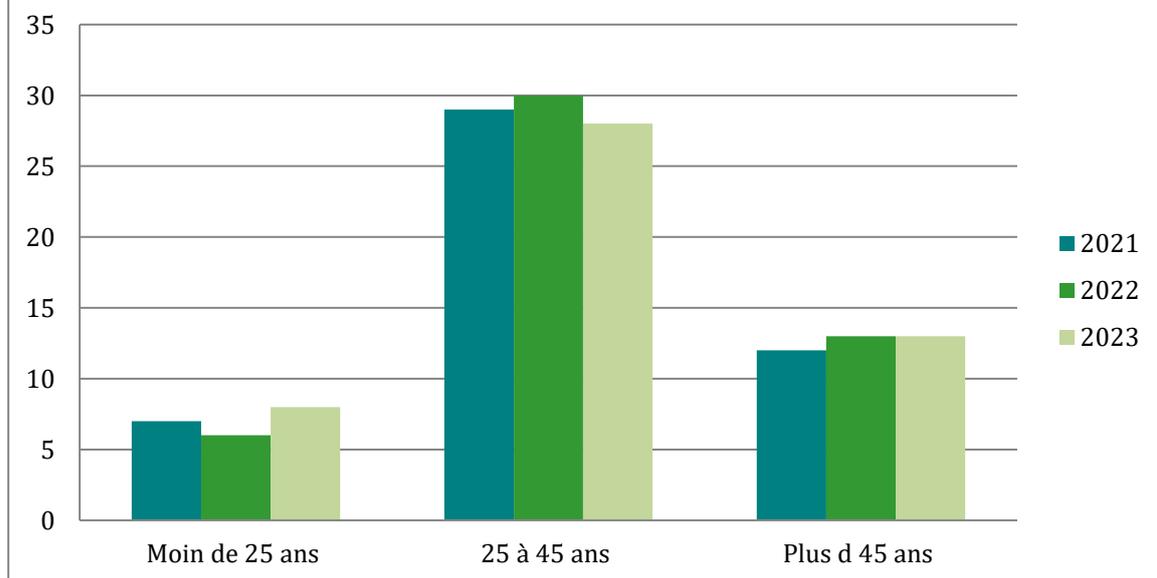
| | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---------------------|------|-----------|------|------|-----------|
| Homme | 39 | 36 | 38 | 39 | 39 |
| Femme | 10 | 11 | 10 | 10 | 10 |
| Tranche d'âge – 25 | 8 | 5 | 7 | 6 | 8 |
| 25- 45 ans | 33 | 30 | 29 | 30 | 28 |
| + de 45 ans | 8 | 12 | 12 | 13 | 13 |
| Ancienneté – 5 ans | 16 | 13 | 13 | 13 | 15 |
| 5 à 15 ans | 19 | 18 | 13 | 22 | 21 |
| + 15 ans | 17 | 16 | 18 | 14 | 12 |
| | | | | | |
| Déficience Légère | 30 | 29 | 28 | 28 | 28 |
| Déficience Moyenne | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| Déficience profonde | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |

Répartition Homme /Femme 2023



Avec 80 % d'hommes l'ESAT reste un milieu très masculin du fait des activités proposées. Cependant, il est important de noter que les choses évoluent et que de plus en plus de femmes travaillent dans les espaces verts et les travaux viticoles. Les stéréotypes de genre sont en train de changer et nous prenons toutes les mesures pour rendre nos environnements de travail plus inclusif pour les femmes.

Les tranches d'âges

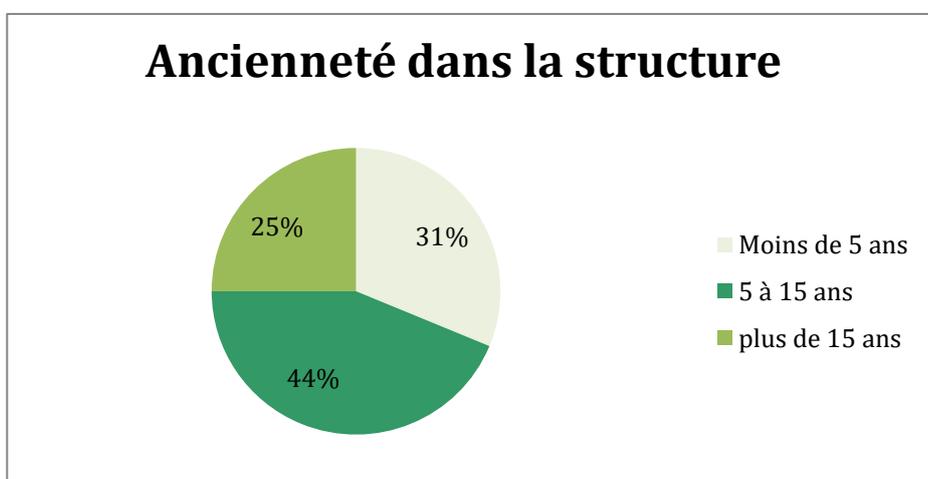


Au fil des années, les personnes handicapées ont gagné en espérance de vie et continuent à travailler en ESAT jusqu'à l'âge de la retraite. Par conséquent, le nombre de travailleurs vieillissants dans notre établissement a augmenté. La tendance se confirme avec la part des plus de 45 ans qui est toujours supérieure à celle des moins de 25 ans.



Le vieillissement de la population en ESAT entraîne des défis pour nous permettre d'accompagner la fin de carrière les travailleurs. Les travailleurs vieillissants sont confrontés à des problèmes de santé, de fatigue et de perte de capacités physiques, ce qui peut affecter leur capacité à accomplir leur travail. Nous sommes donc confrontés à la nécessité de proposer des ajustements de travail pour répondre aux besoins des travailleurs vieillissants. (Aménagement des postes et du temps de travail). Il est important de prendre en compte le vieillissement des travailleurs et d'élaborer des stratégies pour soutenir les travailleurs vieillissants dans leur travail. Cela inclu des programmes de formation et de soutien pour aider les travailleurs à s'adapter aux changements liés à l'âge, ainsi que des ajustements de travail pour répondre à leurs besoins et leur offrir une qualité de vie optimale.

A ce titre en 2023, 8 usagers ont bénéficié d'un aménagement de leur temps de travail et d'une adaptation de leur poste pour répondre à des besoins spécifiques liés à leur santé afin de permettre le maintien dans l'emploi.



La population se renouvelle mais tend lentement vers un léger vieillissement des personnes accueillies, en effet bons nombres de travailleurs cumulent une ancienneté au poste au-

delà des 15 ans jusqu'à 30 pour les plus anciens. Tous les deux ans, l'établissement organise une cérémonie de remise des médailles du travail pour valoriser et récompenser les parcours des travailleurs les plus expérimentés. La prochaine est prévue pour l'année 2024

L'ESAT Champagne étant le seul établissement de travail en milieu protégé de la côte des bars, les travailleurs n'ont pas d'autre alternative que de déménager en agglomération troyenne s'ils souhaitent changer d'activité.

4. L'ACTIVITE DES USAGERS ET DE L'ETABLISSEMENT

Les mouvements des usagers :

✓ **Admissions : 2 personnes.**

✓ **Sorties : 2 personnes.**

• **Sur l'antenne de Proverville**



↳ **1 admission :**

- Un adulte vivant en haute marne et qui a souhaité changer d'ESAT (Chaumont) pour venir à Proverville et se rapprocher de son domicile d'habitation. Les périodes de stages avaient été très concluantes.

↳ **2 Sorties :**

- 1 sortie d'un adulte suite à la prononciation d'un avis d'inaptitude par la MSA pour un travailleur suite à des problèmes de santé importants ne lui permettant pas de poursuivre sa carrière professionnelle

-1 Sortie pour un adulte après une longue période d'absentéisme, nous avons dû saisir la MDPH pour demander la sortie à notre initiative puisqu'il ne répondait plus à nos correspondances.

• **Sur l'antenne des Riceys**

↳ **1 admission :**

Accueil d'un adulte ayant quitté une association de chantiers d'insertion après avoir réalisé plusieurs stages dans notre établissement

➤ **48 Travailleurs présents au 31 décembre 2023,**

➤ **50 travailleurs accompagnés sur l'année 2023.**

L'activité de l'établissement (L'activité en nombre de journées)

| | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---------------------|--------|------------------------------------|--------|---------|-----------------|
| Effectif prévu | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Taux d'occupation | 98,36% | 70.80% | 96.61% | 102,64% | 101.09 % |
| Journées théoriques | 11000 | 11000 | 11000 | 11000 | 11000 |
| Journées prévues | 8980 | 8980 | 8980 | 8980 | 8980 |
| Journées réalisées | 8833 | 6365 sans COVID 9492 avec COVID | 8676 | 9217 | 9078 |
| Ecart | -147 | -2615 512 | -304 | 237 | + 98 |

Avec 221 jours d'ouverture sur l'année 2023, l'ESAT Champagne a pu atteindre son objectif d'activité annuel. Cette légère suractivité s'explique surtout par un taux d'occupation des postes quasi-total sur l'année ainsi que par un absentéisme réduit et maîtrisé des travailleurs handicapés.

La gestion de l'absentéisme :

✓ **L'absentéisme général** (cumul des absences justifiées et des absences injustifiées) représente près de 553 journées ce qui représente **6.09 %**. **Cette année 2023 l'absentéisme générale est en net baisse, un réel effort de participation et de mobilisation a été réalisé notamment par la mise en place du versement de la prime partage de la valeur aux travailleurs de l'ESAT. Cela a eu un réel impact sur l'assiduité au travail.**

✓ **L'absentéisme justifié** est de 187 journées = **2.06 %**, cette année il est aussi en baisse. Il correspond aux absences qui se justifient pour des motifs particuliers tels que : maladie, accident du travail, garde d'enfants malades, hospitalisation, absences autorisées pour rdv extérieur) Il faut noter qu'en plus des arrêts maladie classiques, il y a de plus en plus d'absences pour « garde d'enfants malade », plusieurs travailleurs/travailleuses sont parents et connaissent des difficultés dans l'organisation du mode de garde de leurs enfants. Pour certains les deux parents travaillent à l'ESAT ce qui complexifie les gardes d'enfants.

✓ **L'absentéisme non justifié** il est de 2566 heures soit 366 journées = **4.03%** Ces absences correspondent à des absences répétitives non justifiées pour les travailleurs qui du fait de leur pathologie ont des difficultés d'assiduité au travail. Parfois les absences durent plusieurs semaines du fait de leur état de santé mentale très variable. Enfin quelques travailleurs vieillissants ont aussi souvent de courtes absences répétées au travail notamment sur la période d'hiver où la pénibilité des travaux d'extérieur est plus prégnante.



L'activité commerciale :

Sur le plan de l'activité commerciale, cet exercice 2023 est une très bonne année, l'activité globale des deux antennes est intense, les rythmes d'exécution sur les chantiers ont été favorisés par une météo favorable et une vendange exceptionnelle grâce à des quotas de récolte plus élevés que les années précédentes. Les demandes de prestations de services en entretien d'espaces verts et en travaux viticoles restent en constante augmentation ce qui nous permet de sélectionner les chantiers pour rester compétitifs et adapter les travaux réalisés aux compétences des travailleurs



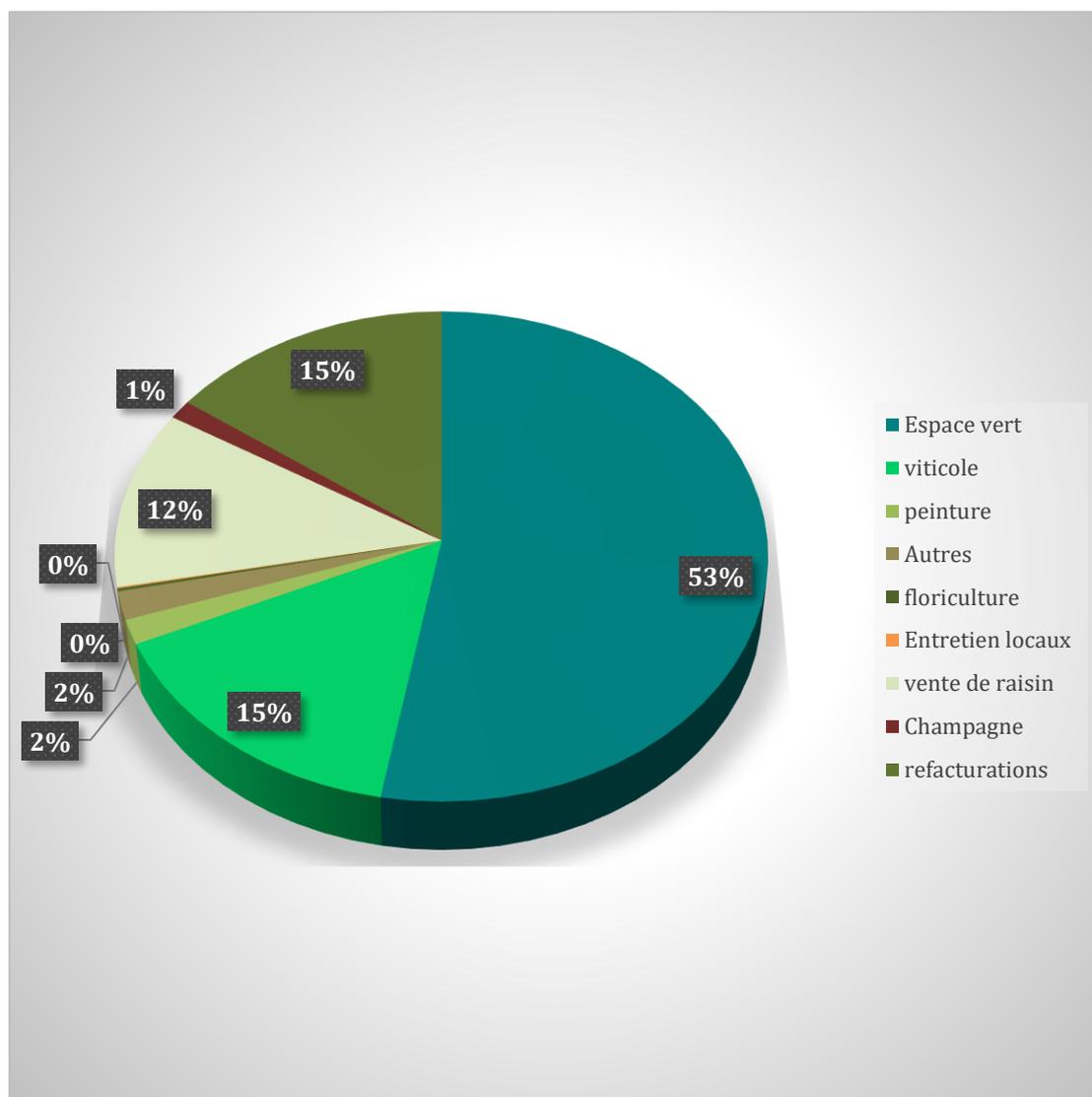
De façon générale, sur les deux antennes, la demande de travail reste importante avec une grande diversification des chantiers ce qui nous permet de développer la polyvalence par les rotations des travailleurs sur les chantiers et d'éviter la lassitude au travail. La clientèle se montre fidèle et satisfaite des tâches réalisées. Nos travailleurs sont reconnus pour leurs

compétences et pour la qualité du travail réalisé. L'activité en prestation de service favorise l'intégration sociale sur les chantiers ou dans les communes de nos travailleurs. Nos chantiers hors murs sont dans la plus complète dimension inclusive et permettent de maintenir un fort lien social dans nos territoires ruraux.

Les mises en situation en autonomie chez les clients ou dans le cadre des stages en entreprise complètent le dispositif inclusif.

L'établissement exploite toujours plusieurs petites parcelles de vignes en appellation "Champagne". Ce qui porte notre **superficie d'exploitation directe à 46.54 ares**. Cette exploitation viticole permet d'offrir un terrain d'expérimentation et d'apprentissage pour nos travailleurs c'est aussi avec une certaine fierté que notre établissement produit sa propre marque de champagne grâce à une collaboration étroite avec le domaine Alexandre BONNET. Cette activité permet, de surcroît, d'obtenir de substantiels revenus au budget commercial.

Répartition du Chiffre d'affaire par type de prestations :



Evolution du chiffre d'affaire par type de prestations :

| | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|------------------------------------|-------------------|-------------------|------------------|---------------|---------------|
| Espace verts | 157 971.49 | 124 189.05 | 172537 | 162013 | 190522 |
| Travaux viticoles | 59 677.61 | 50 310.23 | 52213 | 58383 | 55577 |
| Travaux divers | 6 957.41 | 4 430 | 6889.5 | 8696 | 6690 |
| Vente de raisin | 20 635.89 | 18 84.61 | 18647 | 44341 | 42472 |
| Floriculture | 1 699.62 | 1 252.30 | 1129 | 1102 | 727 |
| Location matériel | | 100 | 50 | 0 | 0 |
| Peinture | 7 874.17 | 920 | 3105 | 7609 | 5870 |
| Entretien des locaux | 3 263.55 | 751 | 331 | 467 | 272 |
| Mise à Disposition de travailleurs | 0 | 1 431.60 | 2274 | 2004 | 2833 |
| Vente bouteille champagne | 3 934.20 | 708.75 | 2287.50 | 900 | 4507 |
| Refacturation déplacements | 24 150.65 | 17 468.50 | 26732.75 | 28123 | 34303 |
| Refacturation déchets | 8 855.01 | 7044 | 9367.22 | 12071 | 12540 |
| Fournitures | 8 390.75 | 1 758.33 | 6480.74 | 6139 | 7307 |
| Total | 303 410.35 | 229 248.37 | 302043.46 | 331848 | 363620 |



Cette année 2023 le chiffre d'affaire est exceptionnel et en hausse de **+ 9,56 %** par rapport à l'année 2022 qui était déjà une très bonne année (CA 2022 = +9.86 % par rapport au CA

2021). Sur le plan du chiffre d'affaire commercial, **2023 est l'année de tous les records** puisque son chiffre d'affaire de plus de **363000 euros** est le plus haut



jamais atteint depuis la création de l'ESAT CHAMPAGNE.

En résumé, cette année 2023 confirme vraiment le retour à une activité à plein rendement, ce qui prouve que nos rythmes d'exécutions conjugués à une météo clémente nous permettent d'atteindre un niveau de prestation proche de l'excellence pour un établissement de type ESAT ! Le volume des chantiers d'espace vert est encore en hausse avec des contrats de prestations annuels fidélisés, les entretiens de communes se développent aussi beaucoup ce qui nous permet de mettre davantage de travailleurs en autonomie dans les villages. Il faut noter que cette année a été aussi marquée par une vendange très honorable avec des quotas revus à la hausse qui permettent de pouvoir compter sur les produits de vente de raisins issus de nos parcelles de vignes en AOC champagne. Les réserves de raisins ont pu être totalement « renflouées » ce qui nous permet d'entrevoir l'avenir plus sereinement.



Malgré les hausses des prix, l'inflation des matières premières et des énergies (carburants, électricité, gaz ...) Nous avons pu maintenir nos tarifs de prestations avec quelques légers ajustements ce qui nous permet de pratiquer une refacturation d'une partie de nos charges (transport et déplacement, évacuation des déchets, fournitures d'atelier ...)

Enfin, le développement de nouvelles activités (Contrôle qualité pour la chanvrière de l'Aube) permet de préserver la santé des plus fragiles dans les moments difficiles (conditions météorologiques défavorables), cela reste une préoccupation de tous les personnels d'encadrement. L'accompagnement des personnes vieillissantes est aussi une préoccupation majeure afin de permettre



d'accompagner la fin de carrière professionnelle en milieu protégé sans créer de rupture de parcours.



Les Activités de soutien à finalité psycho-éducatives

Les soutiens psycho-éducatifs se déroulent hors temps de travail de production ; ils sont davantage axés sur la socialisation et l'ouverture sur l'extérieur. Ces activités axées sur des journées de détente et de loisirs se sont déroulées avec des sorties locales en 2023.



Ces activités de soutien permettent aussi de libérer les travailleurs pour leurs différents rendez-vous de soins thérapeutiques, d'éventuelles rencontres nécessaires au SAVS / SAMSAH, avec les mandataires judiciaires... Ces différents soutiens sont repérés dans le projet personnalisé du travailleur, coconstruit avec lui.

La psychologue de l'établissement est présente sur chaque antenne un vendredi sur deux, elle assure une écoute et un soutien aux travailleurs demandeurs et sur sollicitations des moniteurs. En parallèle, une permanence de l'infirmière du SAMSAH le vendredi matin vient compléter cette offre de soins interne à l'établissement.

Le travail de complémentarité et de partenariat avec notre SAVS et notre SAMSAH est étroit et quotidien afin d'améliorer en permanence l'accompagnement proposé aux travailleurs tant sur le plan professionnel que social.

Cependant, cette année 2023 les activités de soutien ont été moins nombreuses, l'activité commerciale a été tellement intense que les activités de soutiens ont été délaissées. Cette situation n'est pas satisfaisante d'autant plus que les travailleurs sont demandeurs de différents soutiens, pour l'année 2024 il nous faudra mieux planifier les soutiens dans nos deux antennes.

La Formation des usagers :

Ces différentes formations sont habituellement dispensées par des personnes qualifiées extérieures, elles sont prises en compte dans les actions collectives régionales (OPCO SANTE), ou financées par le plan de formation TH.

Un plan de formation des Travailleurs Handicapés est mis en place chaque année, mais là aussi cette année 2023 les formations prévues ont dû être reportées. L'emballement dans l'activité commerciale sous la forte demande des clients a eu pour effet néfaste de ne pas pouvoir dégager le temps



nécessaire pour mettre en place les formations collectives en intra.

Il faut noter que ces formations se déroulent en intra-muros ou dans d'autres ESAT, ce qui permet aussi de rencontrer d'autres collègues, d'autres moniteurs et de découvrir ce qui se pratique dans d'autres ESAT. A ce titre cette année des échanges ont été réalisés avec UGECAM NORD-EST afin de pouvoir accueillir en stage et former des jeunes de l'IME Val de Suize de Chaumont. Montrer notre savoir faire et nos compétences est aussi une de nos priorités pour rendre notre établissement attractif aux yeux des jeunes qui cherchent leur orientation professionnelle.

Ces formations via une position de « pair aidant » de nos travailleurs, participent ainsi au développement de l'autonomie et à l'ouverture sociale de chacun (préparation du matériel, organisation des déplacements, rencontre d'autres groupes de travailleurs et d'environnement de travail différent).

Ces formations sont complétées au quotidien par les moniteurs d'atelier, sur les chantiers (en situation) et par des apports théoriques, reprise des cours, suivi des stages, analyses.

5. L'ACTIVITE DES PROFESSIONNELS

La gestion des ressources humaines

Composition des personnels au 31/12/2023 :

| | | Personnel | ETP |
|---------------------|--------------------------------|-----------|------|
| Gestion ESAT | Direction | 1 | 1 |
| | Secrétaire comptable | 1 | 0,5 |
| | Technicien qualifié | 1 | 0.50 |
| ESAT Riceys | Moniteur Principal d'Atelier | 1 | 1 |
| | Educateur Techn Spécialisé | 1 | 1 |
| | Moniteur Atelier | 2 | 2 |
| ESAT Proverville | Moniteur Principal d'Atelier | 1 | 1 |
| | Moniteur Atelier | 3 | 3 |
| | Educateur Technique Spécialisé | 1 | 1 |
| Suivi Psychologique | Psychologue | 1 | 0,2 |
| | | 12 | 10,2 |

Sur le plan des ressources humaines, l'ESAT Champagne n'a connu qu'un seul mouvement. En effet sur l'équipe de l'antenne des Riceys une monitrice d'atelier avait démissionné en décembre 2022 pour un autre projet professionnel, nous avons donc recruté un nouveau

moniteur d'atelier en mai 2023 pour compléter l'équipe. Depuis, tous les postes sont pourvus, les équipes sont stables et l'absentéisme général des professionnels est plutôt faible : **4.81%** sur l'année 2023

La Formation des professionnels :

Beaucoup de ces formations se sont déroulées en visioconférence et quelques-unes en présentiel. Cependant cette année 2023, encore un certain nombre de formations ont dû être annulées ou reportées en 2024 fautes de participants.

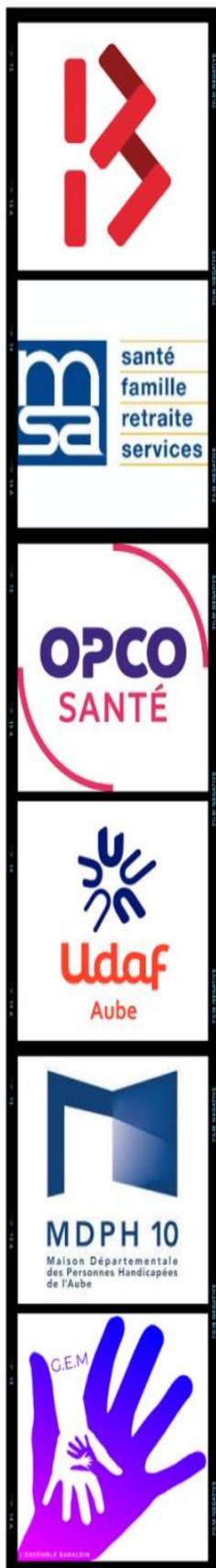
Un total de 31 journées soit 217 heures !

- **L'adaptation des interventions auprès des personnes handicapées vieillissantes, 1 jour, 12 professionnels**
- **L'autodétermination 1 jour, 8 professionnels**
- **La parentalité 1 jour 1 professionnel**
- **L'entretien motivationnel 1jour, 1 professionnel**
- **La communication non violente, 1 jour, 1 professionnel**
- **La nomenclature SERAPHIN PH, 1 jour, 1 professionnel**
- **La santé mentale, 1 jour, 1 professionnel**
- **La mise en place de l'EPRD 2 jours, 2 professionnels**
- **Le projet Personnalisé, de sa méthode d'élaboration à sa coordination : 2 jours 2 professionnels**

Cette année 2023, la formation a encore été riche dans plusieurs domaines. Que ce soit dans une démarche individuelle ou collective, les professionnels ont besoin de revoir et développer leurs connaissances afin de proposer des accompagnements de qualité.

Cette année nous avons comme engagement de former les professionnels de l'ESAT au vieillissement des personnes handicapées, en effet face à l'augmentation des travailleurs de plus de 50 ans, ce besoin de formation est d'un intérêt primordial. En effet, cette formation permet d'anticiper les besoins spécifiques liés à l'âge chez les travailleurs en situation de handicap, notamment en adaptant les méthodes de travail, les équipements et les environnements pour garantir leur bien-être et leur autonomie. De plus, elle permet de sensibiliser les professionnels aux éventuelles pathologies associées au vieillissement précoce chez certaines personnes handicapées, afin de proposer des prises en charge adaptées et préventives. En somme, cette formation contribue à offrir un accompagnement personnalisé et de qualité tout au long de la vie des travailleurs en ESAT

6. LE PARTENARIAT



-Un réseau de clients d'environ 600 par antenne.

-Quelques entreprises et magasins locaux pour les mises à disposition et les stages.

- Les élus locaux.

-Des liens étroits avec la MSA et en particulier les médecins du travail.

-Partenariat avec L'OPCO SANTE et les réseaux d'ESAT pour la formation (en lien avec le Siège des PEP10).

-Partenariat avec les mandataires judiciaires (avec quelques familles surtout pour les jeunes admis, tout en considérant que notre interlocuteur est le travailleur majeur).

-Collaboration avec les centres médico-psychologiques, les centres médico-sociaux du pôle des solidarités du conseil départemental, la MDPH.

-Lien étroit avec les instances techniques de la MDPH, pour la participation et le déroulement de nos participations aux ITEC (Instances techniques d'évaluation de t de coordination) de la MDPH sur l'année 2023

- Des liens privilégiés et de proximité avec notre SAVS SAMSAH et le GEM l'ensemble Baralbin ouvert en septembre 2022 et sous convention de gestion par les PEP10.

- Des relations privilégiées avec les établissements des secteurs « enfance » des associations partenaires nous permettent de proposer des stages en ESAT pour des jeunes d'IMPRO afin de leur permettre de clarifier leur projet professionnel. A ce titre depuis deux années maintenant nous sommes en liens avec les autres ESAT des départements limitrophes, en effet que ce soit avec la Haute Marne pour l'antenne de Bar sur Aube ou avec l'Yonne et la Côte d'Or pour l'antenne des Riceys, les vœux de mobilité de certains travailleurs d'ESAT nous amènent vers des nouvelles collaborations et à sortir du département.

7. LA DEMARCHE QUALITE

La démarche qualité vise à améliorer la qualité des prestations proposées aux travailleurs en situation de handicap, en optimisant les processus et les pratiques de l'établissement.

La démarche qualité dans un ESAT s'appuie sur l'implication de l'ensemble des acteurs de l'établissement, tant les travailleurs en situation de handicap que les encadrants et les personnels administratifs. Elle repose également sur une écoute active des besoins et des attentes des usagers, ainsi que sur une culture de l'amélioration continue et de l'innovation.

Cette année 2023 et en collaboration avec l'ensemble des établissements PEP, nous nous sommes attachés à sélectionner et choisir un outil de pilotage de la démarche qualité afin de pouvoir répondre au calendrier de dépôt des évaluations prévu fin 2024. Il s'agit donc du logiciel AGEVAL auquel chaque direction s'est formée afin de pouvoir rapidement entrer avec les professionnels dans la démarche d'autoévaluation des 18 critères impératifs imposés par l'HAS.

De plus, toujours dans la perspective d'amélioration de notre établissement, un groupe de travail inter établissements pep10, travaille sur la thématique de la qualité de vie au travail. A ce titre cette année 2023, la définition de plan d'action pour la QVT a pu être coconstruit avec les équipes sur chaque établissement.

Les principaux objectifs de la démarche qualité dans notre ESAT sont de :

- Améliorer la satisfaction des travailleurs en situation de handicap
- Optimiser l'organisation et le fonctionnement de l'établissement ;
- Renforcer la cohérence et l'efficacité des actions menées par les professionnels ; (travail sur les fiches de poste et le livret d'accueil du nouveau salarié, poursuite des entretiens professionnels)
- Favoriser la transparence et la communication avec les usagers et les partenaires ;
- Respecter les normes et les réglementations en vigueur.

Le fonctionnement du CVS (conseil de vie social) est aussi un des leviers pour impliquer l'ensemble des travailleurs aux actions d'amélioration de la qualité.



Le Conseil à la Vie Sociale du Dispositif « Adultes » :

Les Thématiques traitées en 2023 au CVS :

- ✓ Planning d'ouverture des antennes d'ESAT
- ✓ Aménagements des locaux / confort des travailleurs / personnes accompagnées
- ✓ Discussion autour de la politique d'investissement pour les machines dédiées à la production ainsi que pour les locaux de l'antenne de Proverville
- ✓ La qualité de vie dans l'établissement.
- ✓ Faire que le CVS soit représentatif de tous au dispositif « adultes »
- ✓ Le développement des temps conviviaux entre les deux antennes de l'ESAT
- ✓ Le versement d'une prime d'intéressement aux travailleurs de l'ESAT
- ✓ Le développement d'instances d'expression des travailleurs de l'ESAT avec la direction de l'établissement

8. RAPPORT FINANCIER

ESAT CHAMPAGNE

Résultat budgétaire :

Budget social DGF : - 5 554,57euros

CHARGES

Groupe I : Dépenses afférentes à l'exploitation courante :

Le total du groupe présente un excédent des dépenses de **6 098,34 euros**
Cet excédent de dépenses est essentiellement dû à la hausse du cout des charges d'énergies (électricité, carburant, chauffage GAZ). Le coût des charges liés aux frais d'alimentation à l'extérieur est aussi à noter. De plus en plus de chantiers sont réalisés sur l'agglomération troyenne nécessitant la prise d'un repas à l'extérieur de l'établissement, là aussi l'inflation des coûts impacte directement les dépenses.

Groupe II : Dépenses afférentes au personnel

Le total du groupe présente un excédent des dépenses de **7 777,21euros**
Cet excédent est essentiellement dû aux provisions d'engagement sur les comptes épargnes temps réalisés par les moniteurs d'atelier qui comptaient des soldes d'heures positifs et qu'ils ont souhaité épargner. Ensuite sur l'ensemble de l'année les postes ont tous été pourvus et avec beaucoup de stabilité pour l'ensemble des personnels d'encadrement, le versement des primes du Ségur a aussi eu un impact et se répercute dans le montant des cotisations URSSAF.

Groupe III : Dépenses afférentes à la structure

Le total du groupe présente un déficit des dépenses de **1 059,77euros**
Ce déficit des dépenses s'explique par des économies réalisées dans l'entretien des bâtiments et malgré des dépenses, liées à la maintenance des bâtiments, toujours élevées. Afin de réaliser les travaux nécessaires pour rester en conformité avec les normes de sécurité. Pour l'antenne de Proverville des travaux d'électricité, pour l'antenne des Riceys, des travaux de maintenance pour la pompe à chaleur et sur le système de chauffage ainsi que divers petits travaux de plomberie sur les deux antennes.

Les investissements des immobilisations suivent scrupuleusement les orientations du Plan Pluriannuel d'investissement ce qui permet de maintenir un haut niveau de performance des machines et de maîtriser le niveau de vétusté du matériel.

PRODUITS

Groupe I : Dotation Globale de financement CPOM : 698 808,10euros

+ L'obtention de crédits non reconductibles : pour 36 100,00 euros : ceci correspond à un versement de solde du PAI de 2016 pour la construction de l'antenne des Riceys pour 24076 euros, puis pour 5604 euros de soutien investissement, enfin pour l'obtention d'un CNR de 6420 euros pour des dépenses de personnel non pérenne affectées aux renforts de secrétariat.

Groupe II : Présente un excédent de **1 584,13 euros**

Groupe III : Présente un excédent de **14 453,42 euros**

Il s'agit de produits exceptionnels suite à la vente d'un véhicule amorti pour 11000 euros, ainsi que des reprises de fonds dédiés pour 17211 euros : (425.02 projet équipement de la serre , 5123 euros pour des CNR et PAI alloués à la construction de l'antenne des Riceys, puis pour 6125.67 de CNR alloués aux matériels électriques de QVT, 4111.09 de reprise renouvellement des immobilisations pour l'ESAT, et enfin 1400 euros de reprise de CNR alloués a la formation sur les personnes handicapées vieillissantes.)

Proposition d'affectation :

Résultat comptable : - 5 554,57 euros

| Affectation du résultat social 2023 | | |
|--|--------------------------------|-------------------|
| 106856 | réserve compensations déficits | - 5 554,57 |
| | | - 5 554,57 |

Budget commercial APC : + 37 063,13 euros

CHARGES

Groupe I : Dépenses afférentes à l'exploitation courante :

Le total du groupe présente un excédent des dépenses de **4 938,45 euros**

Là encore, le poids de l'augmentation du prix des charges liés aux énergies (carburants et eau) se fait nettement sentir, l'activités en prestation de service et donc les déplacements ayant augmentés, l'inflation des prix de l'Energie reste le principal facteur de préoccupation. Les dépenses en fournitures d'ateliers sont aussi en hausse et cela se justifie par un volume de chantiers en augmentation ce qui se traduira par un retour en produit vu le volume des chantiers facturés aux clients.

Groupe II : Dépenses afférentes au personnel

Le total du groupe présente un excédent des dépenses de **20 002,71 euros**

Ce résultat s'explique notamment par le versement de la prime partage de la valeur aux travailleurs de l'ESAT en fin d'année 2023. Cela vient aussi récompenser le travail fourni que ce soit dans la qualité des prestations et des chantiers mais aussi pour saluer l'assiduité et

l'engagement des travailleurs en cette année 2023 qui reste remarquable sur le plan de l'activité commerciale.

Groupe III : Dépenses afférentes à la structure

Le total du groupe présente un excédent des dépenses de **27 337,14euros**

Les dépenses de ce groupe sont maîtrisées, en revanche nous avons dû faire face à un important rappel de charges exceptionnelles de la part de l'ASP c'est ce qui explique un tel excédent de charges pour le résultat de ce groupe.

L'entretien matériel et outillage présente une très nette augmentation des dépenses d'entretien notamment du fait de l'élargissement de notre parc de matériel thermique et électrique. Les investissements sont respectés et en conformité avec le plan pluriannuel d'investissement ce qui nous permet d'assurer une rotation des machines, indispensable pour le bon fonctionnement de notre outil de production.

PRODUITS

Groupe II : Présente un excédent de **19 557,45euros**

Cette année le chiffre d'affaire reflète une activité commerciale importante surtout dans le domaine des espaces verts, le volume des chantiers réalisés est plus que remarquable dans tous les ateliers. Les recrutements de travailleurs ont aussi pu se faire convenablement. Avec une vendange exceptionnelle les produits de vente de raisin ont doublé. Cette année 2023 l'ESAT connaît un chiffre d'affaire record avec plus de 366000 euros c'est une première dans l'histoire de l'établissement.

Groupe III : Présente un excédent de **53 684,99euros**

Cet excédent s'explique principalement :

- Par la reprise d'une provision pour la rémunération des travailleurs handicapés pour un montant de 41 536,50 euros
- Par des produits exceptionnels d'opération et de gestion pour 11 333 euros qui correspond à la vente d'un camion amorti et dédié à l'activité de production.

Proposition d'affectation :

Résultat comptable à affecter de + 37 063.13 euros

| Affectation du résultat | | |
|--------------------------------|---|-----------------|
| 106856 | réserve compensations déficits | 8 000,00 |
| 106857 | réserve compensation charges d'amortissements | 29 063,13 |
| | | 37063.13 |

Conclusion et perspectives

En conclusion, l'ESAT "Champagne" a connu une année 2023 riche en réussites et en défis relevés avec brio. L'établissement confirme vraiment sa visibilité et cela se traduit par une activité commerciale record notamment grâce à l'engagement de ses travailleurs et de son personnel encadrant.

L'ESAT "Champagne" sait fidéliser sa clientèle et peut compter sur ses forces vives avec des travailleurs compétents, polyvalents et très expérimentés. Nous avons par ailleurs pris des mesures pour nous former au vieillissement afin d'accompagner la fin de carrière des travailleurs les plus âgés, en aménageant leurs postes de travail pour leur permettre de travailler dans les meilleures conditions. Cette action témoigne de la volonté de l'établissement de respecter les droits de ses travailleurs et de leur offrir un environnement de travail sain et sécurisé.

Ensuite, toujours dans les prérogatives du plan de transformation des ESAT, notre établissement a fait le choix d'ouvrir ses portes à la modernisation de ces machines d'espaces verts, dans un souci de performance et d'amélioration de la qualité de vie des travailleurs. Cela démontre la capacité de l'établissement à innover et à anticiper les besoins futurs de ses travailleurs.

Enfin, l'ESAT "Champagne" a mis en place divers partenariats avec les établissements des départements voisins afin de favoriser la mobilité professionnelle par l'attractivité de l'établissement, ainsi que les partages d'expériences toujours très riches d'enseignements. Nous avons aussi développé notre communication sur les réseaux sociaux, l'idée est d'utiliser les médias les plus actuels pour apporter plus de visibilité sur notre organisation et montrer d'avantage notre engagement vers l'inclusion dans la vie de nos cités rurales.

[Voir notre page Facebook ici !](#)

En somme, l'ESAT "Champagne" a su se montrer dynamique et proactif tout au long de cette année 2023, en mettant en place des actions concrètes pour répondre aux enjeux du monde du travail et aux besoins de ses travailleurs. Ces efforts méritent d'être salués et encouragés pour les années à venir.



Nos perspectives pour l'année 2024,

Pour l'année 2024, l'ESAT "Champagne" a prévu de nombreuses perspectives d'évolution pour renforcer ses actions en faveur de ses travailleurs et pour améliorer son impact environnemental et sociétal.

- Tout d'abord, l'ESAT prévoit de travailler sur l'actualisation de son projet d'établissement à la lumière du plan de transformation des ESAT. Que ce soit pour l'adaptation aux évolutions législatives et réglementaires, pour apporter des réponses aux besoins changeants des travailleurs en situation de handicap, pour décliner des objectifs stratégiques en optimisant les ressources et les pratiques, ce travail engage l'ensemble des parties prenantes. Nous sommes donc convaincus que ce travail de réécriture du projet d'établissement de l'ESAT Champagne permettra de garantir la pertinence, la conformité et l'efficacité des actions menées dans le cadre du plan de transformation des ESAT.
- Ensuite, l'ESAT "Champagne" devra réaliser son autoévaluation avant le dernier trimestre 2024, aidé d'un logiciel performant, ce travail nous permettra d'identifier nos forces et nos faiblesses afin d'orienter la prise de décision stratégique, de renforcer la transparence et la responsabilité, et d'engager le personnel dans tous les chantiers d'amélioration.
- Par ailleurs, nous aurons à cœur remettre en place les activités de soutien trop souvent délaissées en 2023. Cette nouvelle année doit nous permettre de renouer avec la mise en place de ces activités de soutien. Que ce soit pour répondre au besoin de répit ou pour satisfaire des demandes d'apprentissage complémentaires avec nos activités de production, une nouvelle réflexion doit être menée autour des différents soutiens possibles.
- L'ESAT "Champagne" souhaite aussi développer d'avantage sa politique RSE RSO en conventionnant ses vignes en appellation HVE et vins d'exception. Cette action s'inscrit dans la volonté de l'établissement de renforcer son engagement en faveur de l'environnement et de la qualité de ses productions. A ce titre nous envisageons de changer de prestataire concernant les travaux de sols de nos parcelles de vignes.
- Enfin, l'ESAT "Champagne" entend améliorer les conditions de travail de ses travailleurs : tout d'abord en lançant un projet architectural de rachat des bâtiments de l'antenne des Proverville en vue de mener un vaste projet de réhabilitation des locaux actuellement loués à la commune. Cette action témoigne de la volonté de l'établissement d'offrir un environnement de travail toujours plus adapté et de qualité à ses travailleurs.

L'ESAT "Champagne" prévoit donc de nombreuses actions pour l'année 2024, visant à appliquer les directives du tout nouveau plan de transformation des ESAT, mais aussi à répondre au calendrier de l'évaluation orchestrée par l'HAS. En parallèle, la réécriture du projet de service devra définir nos orientations stratégiques et opérationnelles pour les années à venir. Une année intense et riche s'offre à nous, soyons à la hauteur de nos ambitions !