Les PEP 10
La solidarité en action

ASSOCIATION DEPARTEMENTALE PEP10

DIRECTION DU DISPOSITIF ADULTES

ESAT Champagne

ESAT

« CHAMPAGNE »

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2024

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

http://lespep10.lespep.org

Sommaire

Préambule

- Présentation de L'association des PEP10 P 1-8
- Présentation de l'ESAT Champagne P 9-11
- Typologie des publics accueillis P 12-15
- L'activité des usagers et de l'établissement P 15-22
- L'activité des professionnels P 22- 24
- Le Partenariat P 25
- La démarche qualité P 26
- Rapport financier P 27-28
- Conclusions et perspectives 2025 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 2024. 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 2024 concrétise le cycle de l'autoévaluation du l'établissement avec en fin d'année les audits réalisés par le cabinet JRH chargée de l'évaluation externe de notre ESAT. En parallèle notre établissement continue ses adaptations pour répondre aux grandes orientations du plan de transformation des ESAT. L'objectif général est, rappelons-le, de moderniser et d'adapter les ESAT pour mieux répondre aux besoins des personnes en situation de handicap en favorisant leur pleine participation à la société par des mesures concrètes.

L'acronyme ESAT ayant évolué « Etablissements et Services d'Accompagnement par le Travail » au lieu de « aide par le travail », la mission des ESAT s'affirme davantage autour de la notion d'accompagnement au 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.

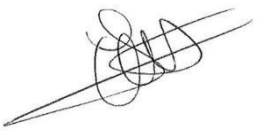
Forts de ces nouvelles mesures, nous sommes déjà satisfaits des résultats que nous avons obtenus, notamment en termes d'insertion professionnelle par des actions d'inclusion, par la signature d'une convention avec les services de « France travail » dont le but est de viser à renforcer l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Elle a pour objectif principal de faciliter l'accompagnement des travailleurs handicapés vers l'emploi, en mettant en place des actions concrètes pour améliorer leur parcours professionnel, tout en renforçant la coopération entre les acteurs du secteur. Par ce nouveau partenariat officialisé en toute fin d'année, nous espérons pouvoir développer encore plus notre ancrage territorial avec les élus, les populations locales et maintenant avec les professionnels de l'emploi et les entreprises du secteur tout en restant fidèles à nos valeurs.

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.

Les PEP 10
La solidarité en action

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

LAÏCITÉ
SOLIDARITÉ
ÉGALITÉ
CITOYENNETÉ

Nous avons constamment affirmé nos valeurs PEP : **Laïcité, Solidarité, Egalité, 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'Education Nationale, de la Santé, de la Jeunesse et des Sports, ou encore la C.N.A.F.

1.1.3 Gouvernance de l'association des PEP 10

Aujourd'hui les PEP 10 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'**ESA**T (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'usager 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'acquérir 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'usager, 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'usager, 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'usager 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 national 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 »

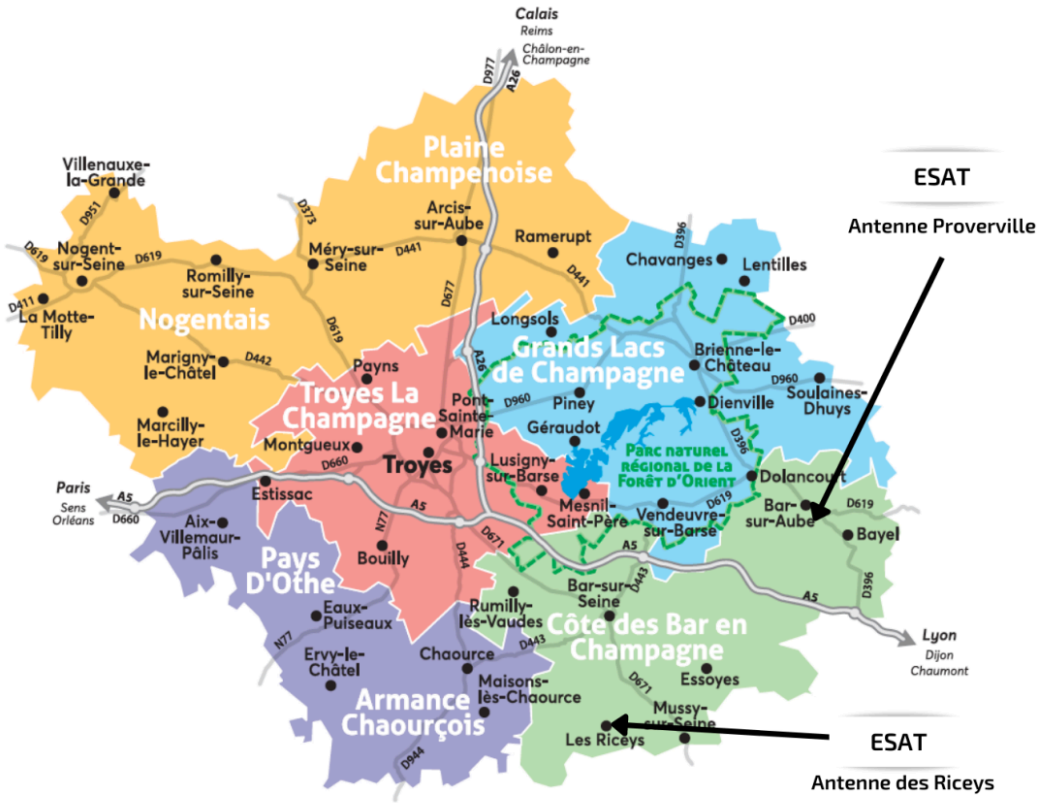
2.1.1 Rappel historique

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

MINISTÈRE DES SOLIDARITÉS, DE L'AUTONOMIE ET DES PERSONNES HANDICAPÉES
Liberté Égalité Fraternité

Créés 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'usager au cœur du dispositif ».* L'usager devient donc bénéficiaire et prescripteur de la réponse à ses besoins. La notion de projet de vie fait son apparition. L'usager est mieux pris en compte dans sa problématique de par l'obligation du projet individualisé. Les lois à venir seront votées dans ce sens.

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 Mesure plan transformation des ESAT :

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

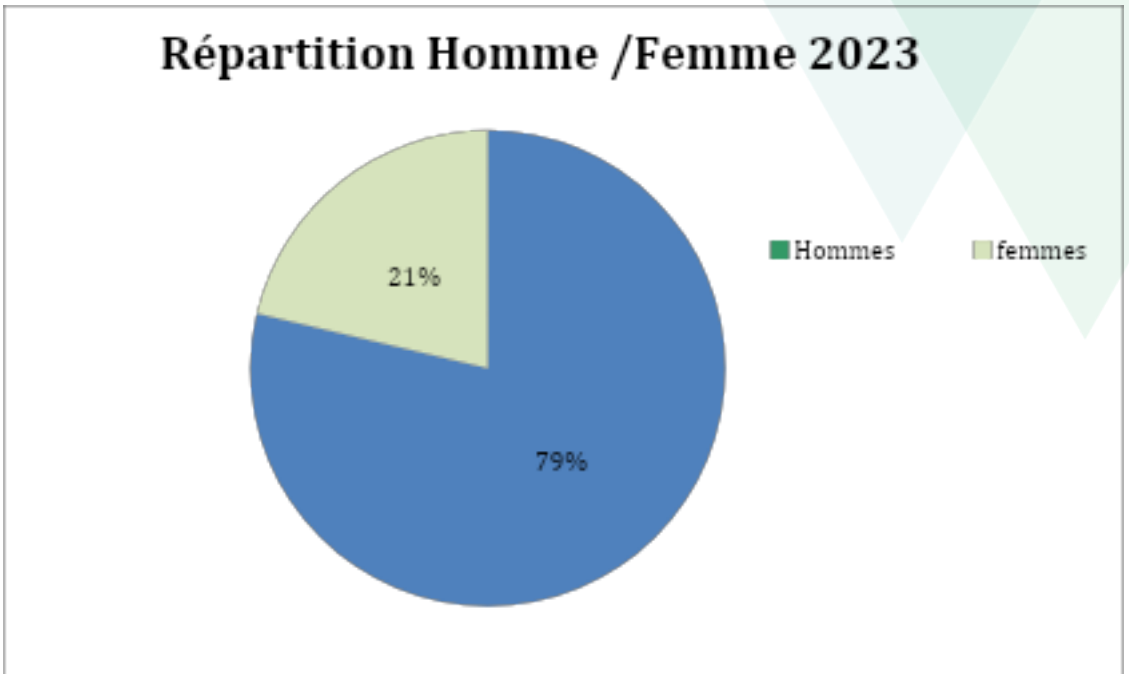
A l'origine au début des années 90, l'ESAT accueillait majoritairement de jeunes adultes provenant des IME du département. Cependant, la population accueillie s'est diversifiée depuis plusieurs années.

Maintenant nous parlons de plusieurs populations, puisque nous accueillions 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 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).

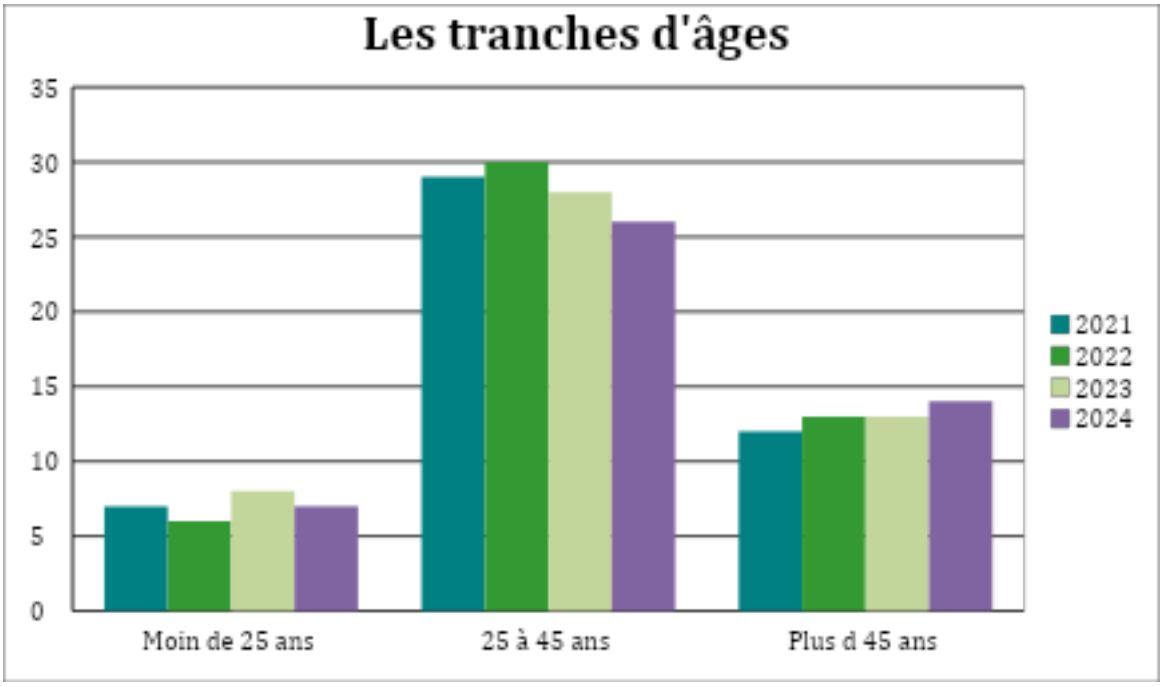
⇨ 13 TRAVAILLEURS DE L'ESAT SONT ACCOMPAGNÉS PAR LE SAVS / SAMSAH EN 2024

Il faut noter que la part des usagers qui bénéficient d'un accompagnement par le SAVS SAMSAH baisse encore cette année avec 27 % en 2024 contre 35,5 % en 2023. Ce travail permet encore pour à peine 1 tiers des personnes accueillies à l'ESAT de proposer un accompagnement le plus global possible grâce à notre organisation en dispositif : Ils peuvent donc 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	2024
Homme	39	**36**	38	39	39	37
Femme	10	**11**	10	10	10	10
Tranche d'âge – 25	8	**5**	7	6	8	7
25- 45 ans	33	**30**	29	30	28	26
+ de 45 ans	8	**12**	12	13	13	14
Ancienneté – 5 ans	16	**13**	13	13	15	13
5 à 15 ans	19	**18**	13	22	21	21
+ 15 ans	17	**16**	18	14	12	13
Déficience Légère	30	29	28	28	28	27
Déficience Moyenne	4	5	5	5	5	5
Déficience profonde	1	2	2	2	2	2
Handicap psychique	10	10	15	14	14	14



Avec 79 % 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 vignes. 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.



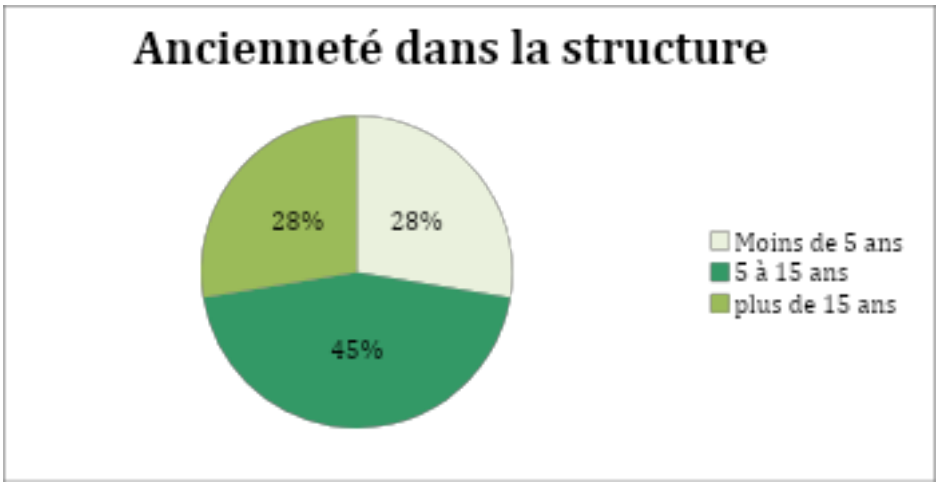
Au fil des années, les personnes handicapées ont gagné en espérance de vie et continuent à travailler en ESAT jusqu'à l'âge de la retraite. Par conséquent, le nombre de travailleurs vieillissants dans notre établissement continue d'augmenter. La tendance se confirme avec

la part des plus de 45 ans qui est toujours supérieure du double par rapport à celle des moins de 25 ans.

Le vieillissement de la population en ESAT entraine 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 proposons donc 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 inclut 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 2024, 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 vers un léger



vieillissement des personnes accueillies, en effet bon nombre de travailleurs cumule 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 remises des médailles du travail pour valoriser et récompenser les parcours des travailleurs les plus expérimentés. Une cérémonie a eu lieu cette année durant laquelle 8 travailleurs de l'ESAT ont été mis à l'honneur

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'ACTIVITÉ DES USAGERS ET DE L'ÉTABLISSEMENT

Les mouvements des usagers :

✔ **Admissions : 3 personnes.**

✔ **Sorties : 4 personnes.**

- **Sur l'antenne de Proverville**

2 admissions :

- Un adulte vivant sur le secteur et qui a obtenu sa notification d'orientation en ESAT à plus de 50 ans. L'admission a été prononcée après une période de stage très encourageante.
- Un jeune adulte venant du DAME de Montceaux les vaudes qui a lui aussi donné satisfaction durant ses périodes de stages de découverte.

1 Sortie :

-1 Sortie pour un adulte après une longue période d'absentéisme, cette personne a souhaité démissionner car il ne voulait plus travailler dans notre établissement.

- **Sur l'antenne des Riceys**

1 admission :

Accueil d'un adulte ayant quitté le milieu ordinaire de travail suite à des échecs répétés, il a réalisé plusieurs stages dans notre établissement ayant débouché sur une admission et le renouvellement de sa période d'essai.

3 Sorties :

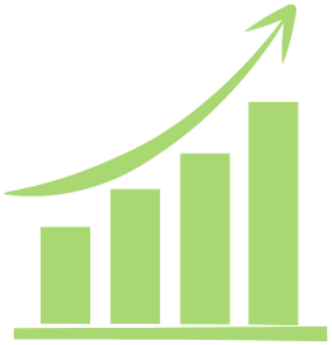
-1 Sortie pour un adulte après une longue période d'absentéisme, cette personne a souhaité démissionner car il ne voulait plus travailler dans notre établissement.

-1 Sortie pour un adulte sur décision du directeur de l'ESAT à la suite d'un incident ayant entraîné une mise à pied à titre conservatoire puis une saisine de la CDAPH pour demander sa sortie.

-1 Départ à la retraite pour un adulte ayant réalisé toute sa carrière à l'ESAT

- **47 Travailleurs présents au 31 décembre 2024,**
- **51 travailleurs accompagnés sur l'année 2024.**

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



	2021	2022	2023	2024
vu	50	50	**50**	**50**
ation	96.61%	102,64%	**101.09 %**	**0.99**
riques	11000	11000	**11000**	**11000**
Journées prévues	8980	8980	**8980**	**9019**
Journées réalisées	8676	9217	**9078**	**8971**
Ecart	-304	237	+ 98	-48

Avec 222 jours d'ouverture sur l'année 2024, l'ESAT Champagne a réalisé une légère sous activité de moins 48 jours. Cependant malgré un taux d'occupation proche du prévisionnel, les absences longues de certains travailleurs impactent l'activité globale. En effet depuis quelques années les profils de personnes en situation de handicap psychique se traduisent par de l'absentéisme répété et de l'instabilité sur l'assiduité au quotidien. Cette problématique se ressent sur la dynamique collective et crée des déséquilibres puisque les personnes présentes doivent redoubler d'effort pour palier aux absences sur les chantiers.

La gestion de l'absentéisme :

✔ **L'absentéisme général** (cumul des absences justifiées et des absences injustifiées) représente près de 3255 heures soit 465 journées ce qui représente **5.18 %. Cette année 2024 l'absentéisme générale est stable.**

✔ **L'absentéisme justifié** est de 203 journées = **2.26 %**, cette année il est très sensiblement identique à l'année 2023. 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 1833 heures soit 261 journées **= <u>2.37%</u>**, il est en nette baisse (4.03 % en 2023) 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 2024 est une bonne année, l'activité globale des deux antennes est intense malgré une météo cahotique avec un automne très frais et humide et une vendange catastrophique. En effet cette année nos parcelles de vignes n'ont pas été épargnées par le gel et la maladie avec des attaques de mildiou à répétition. En conséquence la récolte a été très faible et nous avons dû mobiliser l'intégralité de nos réserves de raisins bloqués pour compenser la perte (Le paiement se fera sur l'exercice 2025). Pour les autres activités commerciales, les demandes de prestations de services en entretien d'espaces verts et en travaux viticoles sont constantes ce qui nous permet de sélectionner les chantiers pour rester compétitif et adapter les travaux réalisés aux compétences des travailleurs en diversifiant les travaux.

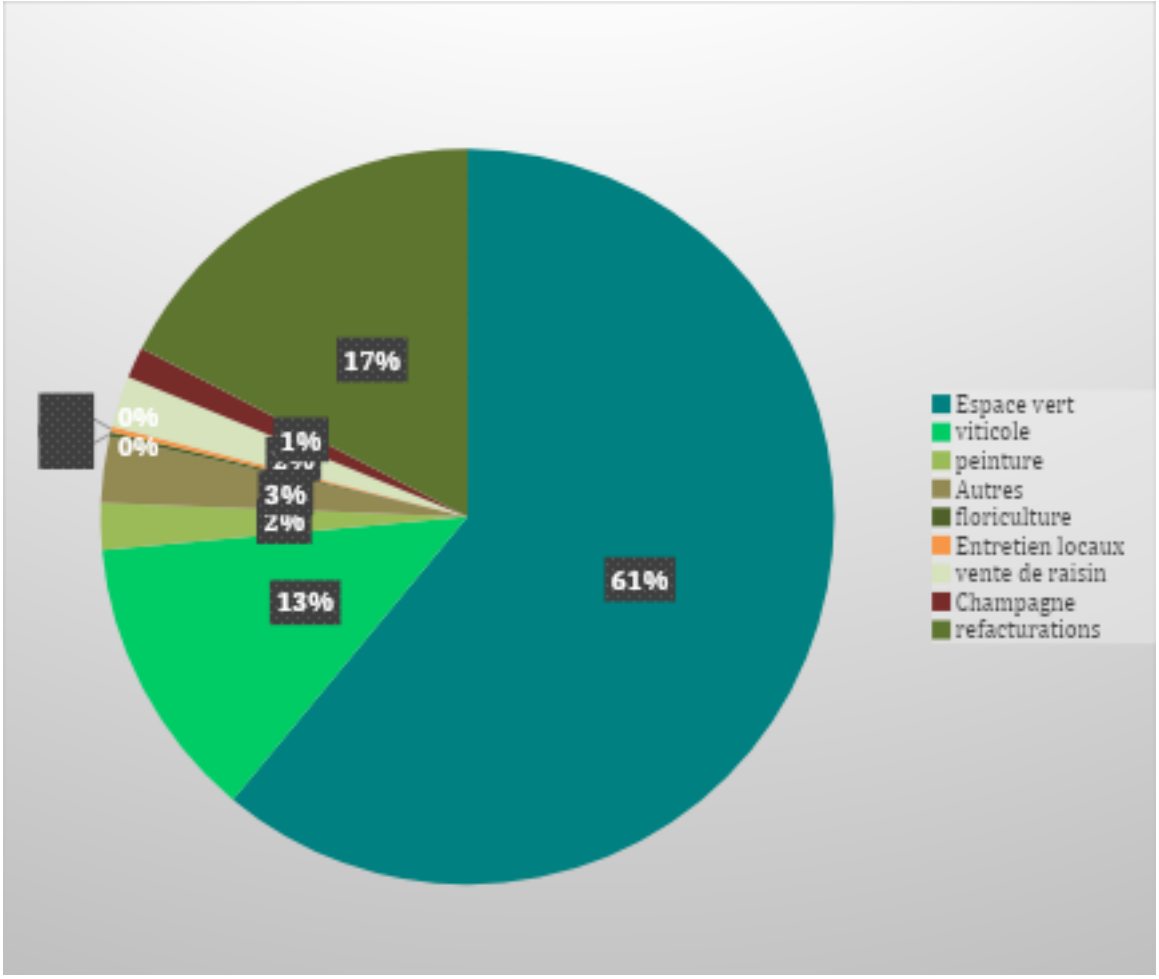
De façon générale, sur les deux antennes, la demande de travail reste importante avec une grande diversification des chantiers ce qui nous permet de développer la polyvalence par les rotations des travailleurs sur les chantiers et d'éviter la lassitude au travail. La clientèle se montre fidèle et satisfaite 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 qui depuis cette année est en charge des travaux du sol et des traitements phytosanitaires de nos parcelles. Cette activité permet de surcroît d'obtenir des recettes supplémentaires.

Répartition du Chiffre d'affaire par type de prestations :



Evolution du chiffre d'affaire par type de prestations :

	2020	2021	2022	2023	2024
Espace verts	124 189.05	172537	162013	190522	**196551**
Travaux viticoles	50 310.23	52213	58383	55577	**40317**
Travaux divers	4 430	6889.5	8696	6690	**9346**

Vente de raisin	18 84.61	18647	44341	42472	**7278**
Floriculture	1 252.30	1129	1102	727	**606**
Location matériel	100	50	0	0	**0**
Peinture	920	3105	7609	5870	**6645**
Entretien des locaux	751	331	467	272	**816**
Mise à Disposition de travailleurs	1 431.60	2274	2004	2833	**0**
Vente bouteille champagne	708.75	2287.50	900	4507	**4423**
Refacturation déplacements	17 468.50	26732.75	28123	34303	**35861**
Refacturation déchets	7044	9367.22	12071	12540	**15598**
Fournitures	1 758.33	6480.74	6139	7307	**4584**
Total	229 248.37	302043.46	331848	363620	**322025**

Cette année 2024 le chiffre d'affaires est en baisse par rapport à l'année 2023 **(- 12 %)** . Sur le plan du chiffre d'affaires au commercial, **2024 aura été une année difficile tant la nature nous a mis à l'épreuve dans les travaux viticoles, heureusement la demande toujours très importante dans le domaine des espaces verts vient compenser sur le plan commercial.** Notons néanmoins que l'année 2023 avait été une année exceptionnelle avec un chiffre d'affaires record de 363000 euros. Compte tenu des aléas climatiques et des défis environnementaux auxquels nous avons dû faire face, on peut considérer que sur cette année 2024, l'ensemble des équipes de travail ont été très efficaces et performantes.

En résumé, cette année 2024 confirme vraiment la stabilité de l'établissement qui depuis 4 années maintenant tourne à plein rendement et ce quel que soit les défis climatiques imposés au rythme des saisons. Ceci prouve le professionnalisme de nos équipes, nos rythmes d'exécution conjugués à un niveau d'exigence, de performance avec un parc d'équipements et de machines professionnelles nous permettent d'atteindre un niveau de prestation proche de l'excellence pour un établissement de type ESAT ! Le volume des chantiers d'espaces verts est encore en hausse avec des contrats de prestation annuels fidélisés, les entretiens de communes se développent aussi beaucoup ce qui nous permet de mettre davantage de travailleurs en autonomie dans les villages. Les grandes orientations du plan de transformation des ESAT se concrétisent enfin par la signature d'une convention tripartite avec France Travail et CAP emploi. Elles doivent permettre de favoriser les passerelles entre le milieu protégé et les acteurs du milieu ordinaire de travail. (Convention signée en décembre 2024)

France Travail

CAP EMPLOI
Handicap, recrutement & maintien

ESAT Champagne

Malgré les hausses de 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 moins pénibles nous préoccupe toujours puisque le partenariat que nous avions avec la chanvrière de l'Aube n'a pas été renouvelé cette année. En effet l'accompagnement des personnes vieillissantes par l'aménagement de leur fin de carrière professionnelle en milieu protégé est un défi complexe. Il nous faut à la fois souvent diminuer le temps de travail et trouver des chantiers intramuros plus en adéquation avec leurs capacités de production souvent diminuées.

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 2024.

Ces activités de soutien permettent aussi de libérer les travailleurs pour leurs différents rendez-vous : soins thérapeutiques, 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 sollicitation des moniteurs. En parallèle, une permanence de l'infirmière du SAMSAH le vendredi matin vient compléter cette offre de soin 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.

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 SANTÉ), ou financées par le plan de formation.

Un plan de formation des Travailleurs Handicapés est mis en place chaque année.

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 qu'il se pratique dans d'autres ESAT. 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 des 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).

Cette année 2024 deux formations ont été organisées :

- Formation incendie et maniement des extincteurs pour l'ensemble des travailleurs sur chaque antenne = 47 personnes formées
- Formation gestes et postures pour 24 personnes (12 sur chaque antennes)

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 des techniques de travail.

5. L'ACTIVITÉ DES PROFESSIONNELS

La gestion des ressources humaines

Composition des personnels au 31/12/2024 :

		Personnel	ETP
Gestion ESAT	Direction	1	1
	Secrétaire comptable	1	0,5
	Technicien qualifié	1	0.5
ESAT Riceys	Moniteur Principal d'Atelier	1	1
	Moniteur Atelier	3	3
ESAT Proverville	Moniteur Principal d'Atelier	1	1
	Moniteur Atelier	3	3
	Educateur Technique Spécialisé	1	1
Suivi Psychologique	Psychologue	1	0,2
		12	11,2

Sur le plan des ressources humaines, l'équipe est restée totalement stable sur l'année 2024. Tous les postes sont pourvus et l'absentéisme général des professionnels est plutôt faible : **4.81%** sur l'année 2024

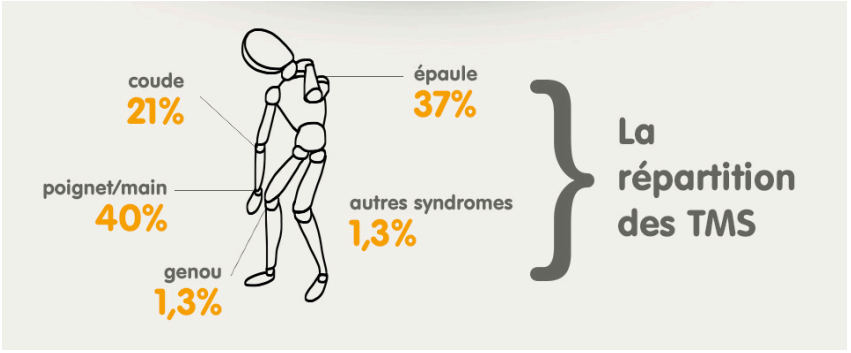
La Formation des professionnels :

Un total de 53.5 journées soit 373 heures ! (217 heures en 2023)

- Formation Prévention des Risques liés à l'Activité Physique, 1 jour, 9 professionnels
- Formation le vieillissement des travailleurs d'ESAT 1 jour, 11 professionnels
- L'autodétermination 1 jour, 8 professionnels
- Sauveteur Secouriste du Travail , 1 jour, 1 professionnel
- Permis B96, 1 jour, 3 professionnels

- Le plan de transformation des ESAT, 5 jours, 1 professionnel
- L'analyse transactionnelle, 2 jours, 1 professionnel
- Violences subies par les femmes en situation de handicap : prévenir, repérer et agir. 2 jours, 1 professionnel
- Commission chefs de service, 2 jours, 1 professionnel
- Formation au logiciel qualité AGEVAL ; 2 jours, 2 professionnels
- Formation Diagnostic Troubles Musculo Squelettiques : 1.5 jour ; 4 professionnels

Cette année 2024, le planning des formations a été particulièrement dense dans plusieurs domaines. D'abord au niveau des demandes individuelles, les professionnels ont besoin de revoir et développer leurs connaissances afin de proposer des accompagnements de qualité. Ensuite sur le plan collectif, d'abord pour le pilotage de notre autoévaluation et pour se préparer à l'évaluation externe nous avons dû nous former au logiciel AGEVAL. Enfin concernant l'amélioration des conditions de travail et l'adaptation des postes, nous avons mis en œuvre une formation collective PRAP (prévention des risques liés à l'activité physique) ainsi qu'un diagnostic des troubles musculo squelettiques au niveau des postes les plus exposés que sont les postes des moniteurs d'atelier et le poste d'assistante de direction. Chaque situation de travail a été évalué par des ergonomes du cabinet JLO. Les conclusions du rapport et les préconisations à mettre en œuvre sont attendues en début d'année 2025.



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,

- Des liens privilégiés et de proximité avec notre SAVS SAMSAH et le GEM l'ensemble Baralbin

- 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 cote d'or pour l'antenne des Riceys, les vœux de mobilité de certains travailleurs d'ESAT nous amène vers des nouvelles collaborations et à sortir du département.

- Un conventionnement avec France Travail et CAP Emploi afin de mettre en œuvre les orientations du plan de transformation des ESAT sur le plan de l'inclusion en milieu ordinaire des travailleurs d'ESAT.

7. LA DÉMARCHE QUALITÉ

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

La démarche qualité dans notre ESAT s'appuie sur l'implication de l'ensemble des acteurs, tant les travailleurs handicapés que l'équipe de monteurs et les personnels administratifs et de direction. 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 2024 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 en fin d'année. Il s'agit donc du logiciel AGEVAL que nous avons utilisé avec les équipes pour l'autoévaluation des deux antennes de l'ESAT sur les 18 critères impératifs de l'HAS. Cette démarche nous a permis de nous préparer à l'évaluation externe qui s'est déroulé au dernier trimestre 2024.

ageval

Vivez la qualité !

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 et des conditions de travail. A ce titre cette année 2024, la poursuite des actions prévues au titre du plan d'action pour la QVCT a pu être menée avec l'équipe de l'ESAT.

Les principaux objectifs de la démarche qualité dans de l'ESAT sont de :

- Améliorer la satisfaction des travailleurs et leur implication dans la vie de l'établissement
- Optimiser la sécurité, l'organisation et le fonctionnement de l'établissement ;
- Renforcer la cohérence et l'efficacité des actions menées par les professionnels et la polyvalence des salariés en favorisant la transmission des savoirs et des compétences ; (travail sur la personnalisation des fiches de poste et la poursuite des entretiens professionnels)
- Etablir une politique de prévention des violences verbales, sexistes et sexuelles
- Favoriser la transparence et la communication et l'ouverture de l'établissement sur son environnement

- Aider les salariés à mieux comprendre le fonctionnement des instances représentatives du personnels
- Respecter les normes et les réglementations en vigueur, mettre à jour les procédures les consignes et les modes opératoires.

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 2024 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 : + 5 146,89

CHARGES

Groupe I : Dépenses afférentes à l'exploitation courante :

Le total du groupe présente un déficit des dépenses de **6 526,81 euros**
L'ensemble des dépenses ont été maitrisés cette année, seul un léger surcoût pour les fournitures hôtelières est à noter.

Groupe II : Dépenses afférentes au personnel

Le total du groupe présente un excédent des dépenses de **8 224,21 euros**
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. On retrouve toujours l'effet de l'augmentation de la valeur du point de la CCN 1966 et du SEGUR de la santé, attribué à l'ensemble des personnels éducatifs, aux personnels administratifs et de direction.

Groupe III : Dépenses afférentes à la structure
Le total du groupe présente un déficit des dépenses de **6 114,97 euros**
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. A noter aussi une économie sur la location des bâtiments puisque nous avons acheté les locaux de l'antenne de Proverville en septembre 2024.
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 : arrêté a + 727932.40
Dotation Globale de financement CPOM : **665 351 euros**
+ le rappel des dotations SEGUR pour 56647 euros
+ L'obtention de crédits non reconductibles pour 5934 euros (soutien à l'investissement et remplacement de personnels de secrétariat).

Groupe II : Présente un excédent de **10580.62 euros**

Cette année, pour mieux coller à la réalité du terrain, nous avons fait le choix de ventiler une quote part du salaire et des astreintes du directeur sur les autres établissements du dispositif Adulte, ainsi que du salaire du comptable. Ceci permet à l'ESAT de refacturer ces quotes parts.

Groupe III : Présente un excédent de **16 548,02 euros**

Cet excédent se décompose comme suit : des produits financiers pour 5492.86 euros, des opérations de gestion pour 8554 euros (remboursement d'un prêt action logement) ainsi qu'une reprise de provision de 2509.09 euros liée à l'évaluation externe.

Proposition d'affectation :

Résultat comptable : + 5 146,89 euros

Affectation du résultat social 2024		
106856	réserve compensations déficits	+ 5146.89
		+ 5146.89

Budget commercial APC : + 7397.13 euros

CHARGES

Groupe I : Dépenses afférentes à l'exploitation courante :

Le total du groupe présente un déficit des dépenses de 5111.28 **euros**

Cette année les dépenses des énergies sont globalement maîtrisées, on notera moins de dépenses en fournitures de production et moins de dépenses pour les sorties à l'extérieur à cause d'un projet de sortie au salon de l'agriculture qui n'a pas pu se faire.

Groupe II : Dépenses afférentes au personnel

Le total du groupe présente un déficit des dépenses de **16402.53 euros**

Ce résultat s'explique notamment par une baisse de la rémunération des travailleurs puisqu'ils étaient moins nombreux cette année.

Groupe III : Dépenses afférentes à la structure

Le total du groupe présente un déficit des dépenses de **324.04 euros**

Les dépenses de ce groupe sont maîtrisées, en revanche nous avons dû faire face à d'importantes charges d'entretien des véhicules (Camions) avec des frais liés à des contrôles techniques à passer. L'entretien des machines d'espaces verts a aussi été conséquent, cela est à mettre en corrélation avec l'usage intensif des machines puisque

cette année il n'y a quasiment pas eu de période creuse pour les travaux paysagers. A noter aussi, 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 déficit de 29253.00 **euros**

Cette année le chiffre d'affaires reflète une activité commerciale en baisse. Cela est dû en partie à une saison viticole avec une vendange catastrophique. Nos parcelles et celles de nos clients ont souffert d'une météo défavorable et propice aux maladies. La récolte a été très maigre malgré des frais conséquents engagés dans les traitements phytosanitaires pour limiter les maladies dans le vignoble. La saison d'espaces verts reste somme toute très honorable et nous permet de maintenir un chiffre d'affaires compétitif.

Groupe III : Présente un excédent de **5806.06 euros**

Il s'agit de reprise de provision liée à l'évaluation externe, et de la quote part du remboursement d'un ancien prêt « action logement »

Proposition d'affectation :

Résultat comptable à affecter de + 7397.13 **euros**

Affectation du résultat		
106857	réserve compensations charges d'amortissements	7 397,13
		7 397,13

Conclusion et perspectives

En conclusion, l'ESAT "Champagne" a connu une année 2024 intense avec d'une part, une fin d'année centrée sur l'évaluation de la qualité de nos prestations, l'actualisation du projet d'établissement, et d'autre part, une activité commerciale fortement impactée par des conditions climatiques défavorables. Néanmoins, la grande variété des demandes clients, permet à l'établissement de rester compétitif en jouant la carte de la complémentarité et de l'alternance des travaux sur les chantiers d'extérieur. L'établissement confirme vraiment sa visibilité et cela se traduit par un volume d'activité toujours très élevé grâce à l'engagement sans faille des travailleurs et du 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. Notre partenariat dernièrement engagé avec France Travail et CAP Emploi devrait aussi ouvrir de nouveaux horizons et concrétiser des passerelles avec les employeurs du milieu « ordinaire ».

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.

L''ESAT "Champagne" a su se montrer dynamique et proactif tout au long de cette année 2024, l'engagement de tous et les efforts fournis méritent d'être salués et encouragés pour les années à venir.

Nos perspectives pour l'année 2025,

Pour l'année 2025, l'ESAT "Champagne" a prévu de nombreuses perspectives d'évolution pour répondre aux recommandations issues de l'évaluation externe, ses actions visent avant tout à améliorer nos pratiques toujours en faveur des travailleurs et de l'adaptation à leurs besoins.

- Tout d'abord, l'ESAT prévoit de finaliser les derniers ajustements de l'actualisation de son projet d'établissement et son appropriation par l'ensemble des professionnels de chaque antenne. 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 permet maintenant 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 un plan d'amélioration de la qualité suivant les préconisations du rapport d'évaluation, surtout sur les critères impératifs n'ayant pas obtenu la note optimale. Nous savons déjà que le formalisme des pratiques, les procédures, le plan de poursuite de l'activité, le plan bleu sont les principaux axes à travailler. La tâche est vaste mais nécessaire.

- La poursuite de la démarche QVCT, et la mise en œuvre et le suivi de son plan d'amélioration pluriannuel. L'année 2025 verra notamment des actions autour de l'organisation de la polyvalence des salariés, du fonctionnement des instances représentatives du personnel et de la mise en place d'un dispositif de prévention des violences sexistes et sexuelles

- La poursuite de la dématérialisation dans nos établissements et services. Il s'agit d'un processus qui vise à moderniser les méthodes de travail et les échanges d'informations au sein de ces structures dans une visée écoresponsable : après le dossier unique de l'usager IMAGO, déployé en 2021, le logiciel AGEVAL sera notre outil pour piloter le plan d'amélioration de la qualité, les enquêtes de satisfaction et la gestion des risques.

- La poursuite de la programmation des activités de soutien. Les initiatives mises en place telles que les séances de « sport santé » réalisées cette année afin de mieux pallier aux conséquences des troubles musculosquelettiques.

- Enfin, l'ESAT "Champagne" entend améliorer les conditions de travail de ses travailleurs : tout d'abord en programmant un projet architectural de réhabilitation des bâtiments de l'antenne de Proverville, achetés cette année.

L'ESAT Champagne prévoit donc de nombreuses actions visant à appliquer les directives du tout nouveau plan de transformation des ESAT, mais aussi à se servir de l'évaluation externe réalisée pour améliorer la qualité des prestations et les conditions d'exercice de chacun. Une année intense et riche qui devra encore mobiliser toutes les forces vives.