



PROJET D'ETABLISSEMENT

2020 - 2025



ETABLISSEMENT DE TRAVAIL PROTEGE d'AVRANCHES

E.S.A.T
CENTRE D'HABITAT
TEMPS PARTAGE

TABLE DES MATIERES

1- PREAMBULE	4
2- LA DEMARCHE	6
• l'E.S.A.T.	6
• le Centre d'Habitat	7
• le Temps Partagé ou Section Annexe de CAT (S.A.C.A.T.)	7
3- L'ETP D'AVRANCHES : 43 ANNEES D'EXISTENCE	8
4- CHARTE ET VALEURS ASSOCIATIVES ET D'ETABLISSEMENT	11
5- PRESENTATION DE L'ETABLISSEMENT	13
• <i>L'Association Gestionnaire</i>	13
• <i>Objet de l'A.A.E.T.P.A.</i>	13
• <i>Siège Social</i>	13
• <i>Organismes de tarification et de contrôle</i>	14
• <i>Autorisations</i>	14
• <i>Identification</i>	14
• <i>Cadre réglementaire</i>	14
6- LES TRAVAILLEURS DE L'ESAT	17
A- LES PERSONNES ACCOMPAGNEES au 31 décembre 2019	17
B- LA PROCEDURE D'ADMISSION.....	20
• La prise de contact avec l'Etablissement :	20
• L'accueil en stage :	20
• L'admission en E.S.A.T. :	21
7- LES MODALITES D'ACCOMPAGNEMENT.....	22
• Le Contrat de Soutien et d'Aide par le Travail :	22
• Le Contrat de Séjour :	22
• Le Projet Personnalisé d'Accompagnement (P.P.A.).....	22
8- LES ACTIVITES DE SOUTIEN.....	23
9- LES INSTANCES REPRESENTATIVES DES USAGERS	24
➤ Le Conseil de la Vie Sociale (C.V.S.)	24

➤ La Commission des Œuvres Sociales (C.O.S.)	25
<i>10- L'INTERESSEMENT DES TRAVAILLEURS AU RESULTAT</i>	25
<i>11- LA POLITIQUE DE REMUNERATION</i>	26
<i>12- LA BIENTRAITANCE</i>	27
<i>13- LE PERSONNEL</i>	28
<i>14- CALENDRIER PREVISIONNEL DES EVALUATIONS (C.P.O.M.)</i>	29
<i>15- PRESENTATION DES SERVICES</i>	30
<i>16- LES PROJETS DE SERVICES</i>	31
<i>17- SIGLES UTILISES</i>	32

1- PREAMBULE

Ce Projet d'Etablissement s'inscrit dans la continuité de celui de 2010 – 2015.

Nous sommes en 2020 et un certain nombre d'évènements, qui ont jalonné l'histoire de l'Etablissement depuis cette période, n'avait pas permis, avant aujourd'hui, de réfléchir et de formaliser un nouveau Projet.

Néanmoins, l'Etablissement de Travail Protégé d'AVRANCHES a continué, pendant ces dernières années, de proposer un accompagnement au plus près des besoins des personnes qu'il accompagne.

2013 et 2014 ont été des années difficiles en termes de climat social et par conséquent peu propices à un travail de projection. Il a fallu à chacun, Direction comme Personnel, un temps de reconstruction afin de retrouver confiance et sérénité.

Entre 2015 et 2016, l'Evaluation Externe a permis de se recentrer sur les prestations offertes aux personnes que nous accompagnons dans le cadre professionnel en ESAT et dans le cadre résidentiel et social sur notre Centre d'Habitat, notre temps partagé et notre Service d'Insertion. Elle a mis en lumière les atouts de notre Etablissement et les points d'amélioration sur lesquels nous devons travailler.

Dans le même temps, un diagnostic sur les Risques Psycho-sociaux a été effectué avec l'ensemble du Personnel, les Cadres et la Direction. Celui-ci a permis de définir un plan d'actions qui a été mis en œuvre.

A l'aube de ce nouveau Projet d'Etablissement, l'E.T.P. est aujourd'hui en ordre de marche avec une volonté, partagée par tous, de se projeter dans les enjeux futurs qui nous attendent et l'accompagnement des Usagers qui en découle.

Nous avons souhaité que ce document soit concis et précis afin :

- qu'il permette une dynamique tant par le processus qui associe les parties prenantes que par sa mise en œuvre qui stimule les professionnels
- qu'il soit un document de référence pour les équipes et l'ensemble des destinataires
- qu'il soit évolutif en y incluant une évaluation régulière

Il est complété par les projets de service de l'ESAT et du secteur résidentiel et social.

Comme nous l'indiquions dans notre précédent Projet, il devra être mis en œuvre par l'ensemble des acteurs quelle que soit leur fonction. Il est réalisable pourvu que chacun y croit. Enfin il doit nous permettre d'aller de l'avant.

JP. CAMEBOURG

Directeur de l'Etablissement de Travail Protégé d'AVRANCHES



2- LA DEMARCHE

Un travail de réflexion a tout d'abord été entrepris par l'équipe dirigeante (Direction et Cadres) et le Cabinet « Conseil Evolution » qui avait déjà accompagné l'Etablissement dans son évaluation interne et dans l'élaboration du précédent Projet.

Ce temps préalable a permis de définir des axes de réflexions et de définir une méthode de travail participative.

Il a été décidé la mise en place de groupes de travail impliquant le Personnel sous la forme du volontariat.

Une présentation à l'ensemble du Personnel a été ensuite effectuée par la Direction.

Les groupes de travail ont été définis autour de trois modes d'accompagnement offerts au sein de l'Etablissement, à savoir :

 l'E.S.A.T.

4 demi-journées et 12 participants autour des thématiques suivant

- Renforcer les dispositifs pédagogiques adaptés, en développant l'accompagnement (« faire faire ») plus que la prise en charge (« faire à la place »). Notion de Valorisation des Rôle Sociaux (V.R.S.)
- Créer des supports de travail visant l'insertion en milieu ordinaire (mise à disposition et inclusion en milieu de travail ordinaire)
- Savoir-faire et Savoir-être au sein des Ateliers et démarche de RAE / Différent et Compétent
- Organisation apprenante et développement de l'autonomie du Travailleur

4 demi-journées et 12 participants

- Parcours d'apprentissage à l'autonomie de vie avec ou sans aide en multipliant les modalités et les séquencements d'hébergement : Internat – appartements semi-autonomes – supervisés – colocations
- L'apprentissage et le renforcement de l'exercice de la liberté d'aller et venir et de disposer de son temps libre
- Développer et structurer les contacts « inclusifs » avec le milieu ordinaire
- Cohésion d'équipe et continuité des modalités d'accompagnement dans le cadre du Projet Individuel d'Accompagnement (P.I.A.)

 le Temps Partagé ou Section Annexe de CAT (S.A.C.A.T.)

2 demi-journées et 10 participants

- S.A.C.A.T et temps partiel des travailleurs
- Evolution de l'avancée en âge des personnes et de la diversification des profils de situation de handicap

3- L'ETP D'AVRANCHES : 43 ANNEES D'EXISTENCE

L'Etablissement de Travail Protégé d'AVRANCHES a ouvert ses portes le 17 janvier 1977. Il est implanté dans le tissu local depuis 43 ans et reconnu comme un acteur important par ses différents partenaires.

Le tableau ci-dessous retrace les grandes étapes qui ont jalonné la vie de l'ETP et qui ont permis sa configuration actuelle.

Dates	Evènements	Professionnel	Résidentiel et Social	Effectif
17 Janvier 1977	Ouverture de l'ETP Association A.P.A.E.I.A.	<u>4 ateliers</u> : Bois Buanderie Floriculture Sous-traitance	1 foyer d'hébergement	32 usagers 18 personnels
1979	Création de l'A.A.E.T.P.A			
1983		Création de L'atelier Métallerie Conditionnement		
1984			Mise en place d'un Service de Suite et d'Unités de Vie en Intra	
1986	1 ^{ère} Informatisation		Création du Service d'Insertion	
1987				79 usagers 43 personnels
1989	Création d'un self	Ouverture de la Blanchisserie		
1993			Création de la S.A.C.A.T.	
1997		Création de l'atelier Bourriches		
1999			Mise en place des Projets de Vie	
2002	Loi 2002-2 Projet d'Etablissement			109 usagers 61 personnels

Dates	Evènements	Professionnel	Résidentiel et Social	Effectif
2004	Dissolution du Conseil d'Etablissement Mise en place du Conseil de la Vie Sociale			111 usagers 62 personnels
2005	Achat du terrain et des locaux à la ville d'AVRANCHES	Extension de 6 Places en ESAT Nouvel agrément de 108		120 usagers
2007	<u>30^{ème} ANNIVERSAIRE (porte ouverte – médailles du travail)</u>			
	Evaluation Interne Mise en place des Contrats de Séjour		Aménagement de 29 studettes sur le Centre d'Habitat	
2008	Contrats de Soutien et d'Aide par le Travail Création de la Commission de Bienveillance Signature d'un Protocole de signalement avec la DDASS et la DSD	Création de l'atelier Découpe Maroquinerie	Echange avec un Etablissement Allemand	121 usagers (27 temps partiels) 63 personnels
2009	Réflexion sur le nouveau Projet d'Etablissement	Réorganisation de la Blanchisserie ESAT – EA		
2010	Mise en place de l'Intéressement Usagers et Personnel	Réorganisation des Ateliers Bourriches et Menuiserie / agrandissement de la Blanchisserie (création d'une zone Distribution EA)	2 ^{ème} tranche de rénovation du Centre d'Habitat	120 usagers (23 temps partiels) 63 personnels
2012	<u>35^{ème} ANNIVERSAIRE (Porte Ouverte – Médailles du Travail)</u>			
	Mise en place d'une Délégation Unique du Personnel (DUP)			

Dates	Evènements	Professionnel	Résidentiel et Social	Effectif
	Diagnostic RPS + Plan d'Action et mise en place d'un Comité de Pilotage			
2015	<u>Evaluation Externe</u> Ouverture de boîtes mail externes sur l'ensemble des postes informatiques.	Déménagement du secteur Floriculture Aménagement du secteur Menuiserie	Réorganisation du Service Educatif avec du Personnel dédié au Service Insertion +création de Bureaux. Réintégration de la SACAT en intra.	117 usagers (25 temps partiels) 57 personnels
2016		Acquisition d'une ligne de déroulage en Métallerie	Réaménagement du Foyer du Centre d'Habitat	
2017	<u>40^{ème} ANNIVERSAIRE (Porte Ouverte – Médailles du Travail)</u>			
	Création de films TEVI TV présentant l'ensemble des activités de l'Etablissement	Nouveau process en Blanchisserie (suppression du réseau vapeur au profit du gaz)		118 usagers (24 temps partiels) 57 personnels
2018	Mise en place de groupes de travail autour d'un nouveau Projet Etablissement			
2019	Réorganisation de l'Equipe de Direction (création de deux Directions Adjointes (ESAT / Résidentielle et Sociale – 1 poste de Chef des Services Administratifs). Modification des Statuts de l'AAETPA		Transformation du Service d'Insertion en SAVS – AD et création d'un GCSMS avec 2 autres Etablissements du Sud-Manche	
2020	Mise en place du dossier unique de l'Usager informatisé	Achat d'un local en Centre-Ville ayant pour objet l'externalisation du secteur Horticulture de l'ESAT	- Location d'un appartement centre-ville diversifiant notre offre d'hébergement - Achat d'une maison dédiée à un projet « Personnes Handicapées Vieillissantes »	

4- CHARTE ET VALEURS ASSOCIATIVES ET D'ETABLISSEMENT

L'Etablissement de Travail Protégé d'Avranches, outre de se conformer aux textes en vigueur réglementant son activité, et en parfaite harmonie avec l'association gestionnaire « ASSOCIATION DES AMIS DE L'E.T.P. D'AVRANCHES », promeut des valeurs éthiques et opérantes, qui doivent inspirer l'ensemble des projets initiés au sein de ses différents services et au bénéfice exclusif des intérêts des personnes accompagnées :

1. Attaché à la défense de la dignité humaine, l'ETP d'Avranches se donne comme perspective générale de renforcer et développer tout ce qui peut **concourir à l'émancipation positive et progressive des personnes accompagnées**, que ce soit dans le registre de l'activité professionnelle, de leur hébergement, des rapports avec les professionnels d'accompagnement ou encore avec l'ensemble de la communauté.
2. Soucieux de **respecter le droit pour chaque individu de se voir offrir des opportunités de participer à la vie sociale et citoyenne dans son environnement de vie** et considérant que ce droit peut se révéler un défi pour les personnes en situation de handicap, l'ETP d'Avranches s'inspire de la démarche de la Valorisation des Rôles Sociaux, qui doit se décliner dans l'ensemble des projets menés au sein de l'établissement (*qu'ils soient organisationnels, architecturaux, fonctionnels*).
3. Engagé à **promouvoir en tout lieu la notion de liberté due à chaque être humain**, l'ETP garantit aux personnes que chaque proposition d'accompagnement (*dans ses objectifs et modalités d'application*) se fera en concertation et en collaboration avec elle et que la notion de libre arbitre sera expliquée et respectée, dans un souci permanent d'équilibre entre les besoins identifiés et les attentes exprimées par les personnes. Une attention tout particulière sera apportée pour sensibiliser les personnes sur la liberté d'expression, la liberté d'aller et venir, la liberté d'entretenir des relations amicales et affectives et la liberté de choix de projet de vie.

4. Convaincu que la mission d'accompagnant et d'encadrant professionnel est nécessairement ancrée dans une pédagogie et des attitudes relationnelles exemplaires, l'ETP se doit de garantir que **l'ensemble de ses professionnels, quelle que soit leur fonction et leur mission, porte une attention bienveillante** à adopter une pédagogie et des attitudes sur lesquelles les personnes accompagnées pourront s'appuyer pour apprendre des savoir-faire et pour vivre sereinement au sein des espaces de travail et de vie dans lesquels ils sont accueillis. La qualité relationnelle et professionnelle des personnels d'accompagnement a pour finalité de permettre chez les personnes un sentiment de sécurité psychique et physique, condition requise pour solliciter chez eux l'envie d'expérimenter de nouvelles modalités de travail et d'hébergement, notamment en facilitant chez chacun les capacités d'expression.



5- PRESENTATION DE L'ETABLISSEMENT

L'Association Gestionnaire

L'Etablissement de Travail Protégé d'AVRANCHES (E.T.P.) est administré par l'**Association des Amis de l'E.T.P. d'AVRANCHES (A.A.E.T.P.A.)**

Celle-ci est régie par la loi du 1^{er} juillet 1901 et le Décret du 16 août 1901

Objet de l'A.A.E.T.P.A.

Elle a pour but :

-  De faire accéder à une vie sociale et professionnelle, des personnes adultes handicapées, momentanément ou durablement incapables d'exercer une activité dans le secteur ordinaire de production ;
-  De permettre à celles d'entre ces personnes qui ont manifesté par la suite des capacités suffisantes, de quitter l'Etablissement et d'accéder au milieu ordinaire de travail, en créant des structures de production où les conditions de travail sont aménagées ;
-  De promouvoir des solutions d'accueil et d'hébergement pour les Résidents handicapés, en créant des Foyers adaptés et de structures complémentaires permettant de trouver des solutions correspondant aux aspirations des hébergés.

Siège Social

60, rue de la Liberté – 5300 AVRANCHES

Organismes de tarification et de contrôle

Agence Régional de Santé (A.R.S.) de NORMANDIE pour l'ESAT

Conseil Départemental de la MANCHE pour le Centre d'Habitat et le Service de Temps Partagé (S.A.C.A.T.).

Autorisations

Ouverture de l'Etablissement : 17 janvier 1977

Arrêtés du 03 janvier 2017 : renouvellement d'autorisation pour une durée de 15 ans à compter du 04 janvier 2017.

Identification

Numéro de SIREN : 309 084 424

Cadre réglementaire

La Mission de l'ESAT est définie par deux articles du Code de l'Action Sociale et des Familles (C.A.S.F.) :

➤ L'article L.344-2

« Les Etablissements et Services d'Aide par le Travail (E.S.A.T.) accueillent des personnes handicapées dont la commission prévue à l'article L.149-9 a constaté que les capacités de travail ne leur permettent, momentanément ou durablement, à temps plein ou à temps partiel, ni de travailler dans une entreprise ordinaire ou dans une Entreprise Adaptée ou pour le compte d'un centre de distribution de travail à domicile, ni d'exercer une activité professionnelle indépendantes. Ils leur offrent des possibilités d'activités diverses à caractère professionnel, ainsi qu'un soutien médico-social et éducatif, en vue de favoriser leur épanouissement personnel et social ».

➤ L'article L.344-2-1

« Les Etablissements et Services d'Aide par le Travail mettent en œuvre ou favorisent l'accès à des actions d'entretien des connaissances, de maintien des acquis scolaires et de formation professionnelle, ainsi que des actions éducatives d'accès à l'autonomie et d'implication dans la vie sociale, au bénéfice des personnes handicapées qu'ils accueillent, dans des conditions fixées par décret ».

L'E.S.A.T. s'inscrit également dans le cadre des différentes lois et décrets, notamment :

- La Loi N° 2002-2 du 02 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale et les différents outils qui en découlent tels que le Projet d'Etablissement ou de Service, le Règlement de Fonctionnement, le Livret d'Accueil, la charte des Droits et Libertés de la personne accueillie, le Contrat de Séjour et le Contrat de Soutien et d'Aide par le Travail, le Conseil de la Vie Sociale.

- La loi N°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Comme tout individu, les personnes en situation de handicap ont le droit à la citoyenneté. Ainsi, elles doivent avoir accès aux soins, à l'éducation, à la scolarisation, au logement, aux loisirs, à la culture.

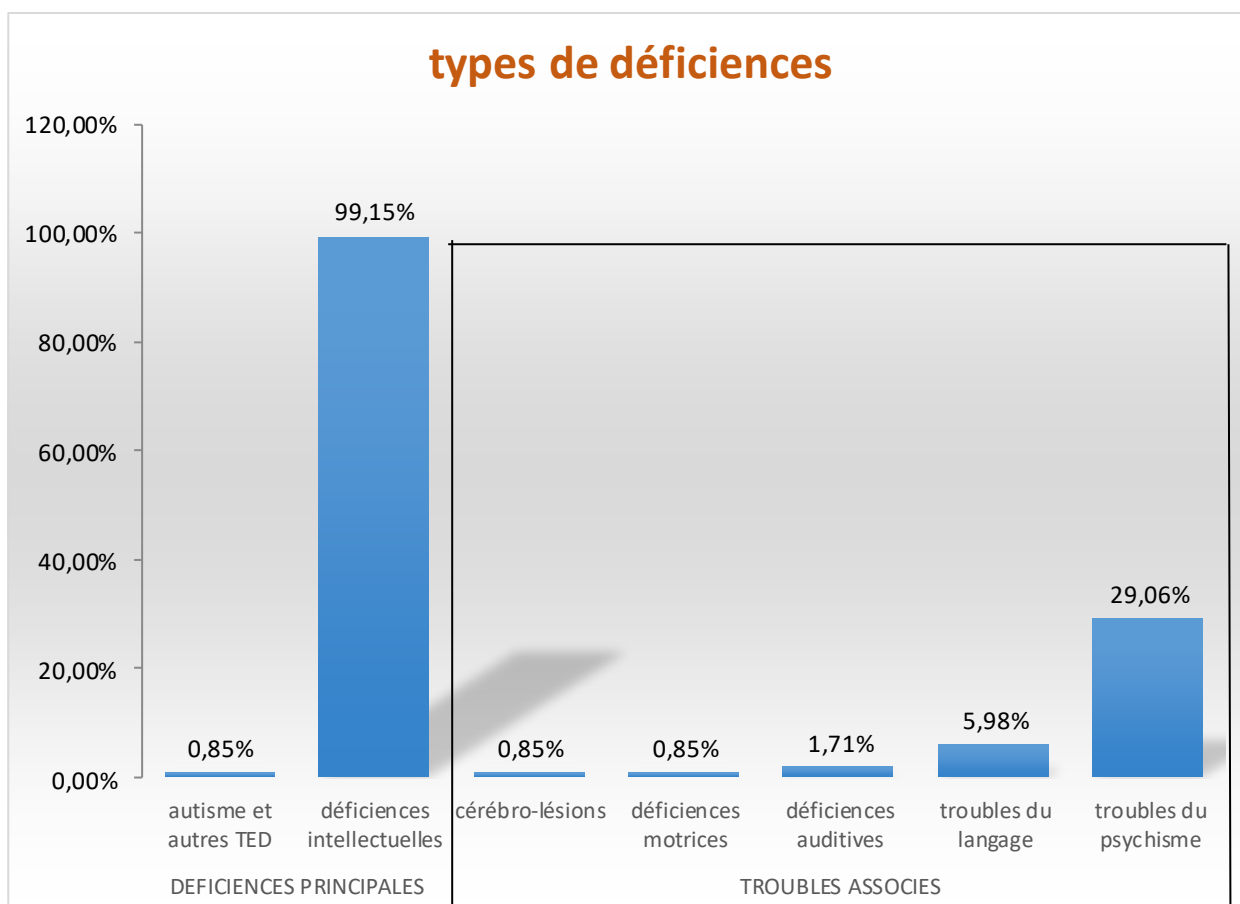
- Le décret du 16 juin 2006 relatif aux Etablissements et Service d'Aide par la Travail :
Il précise une valeur réglementaire aux garanties de rémunération des travailleurs handicapés en structures protégées avec, en particulier, la mention d'un salaire compris entre 55 et 110% du Smic pour "une activité à caractère professionnel à temps plein". Il introduit dans le Code de l'action sociale et des familles plusieurs dispositions du droit du travail, comme celles relatives aux congés annuels et exceptionnels. Enfin, il précise l'articulation entre la rémunération garantie aux salariés handicapés des établissements et des services de travail protégé et le mécanisme de la garantie de ressources, qui complète, le cas échéant, les revenus tirés de l'activité professionnelle.

- Le décret du 20 mai 2009 relatif à la formation, à la démarche de la reconnaissance des savoir-faire et des compétences et à la validation des acquis de l'expérience des travailleurs d'ESAT.

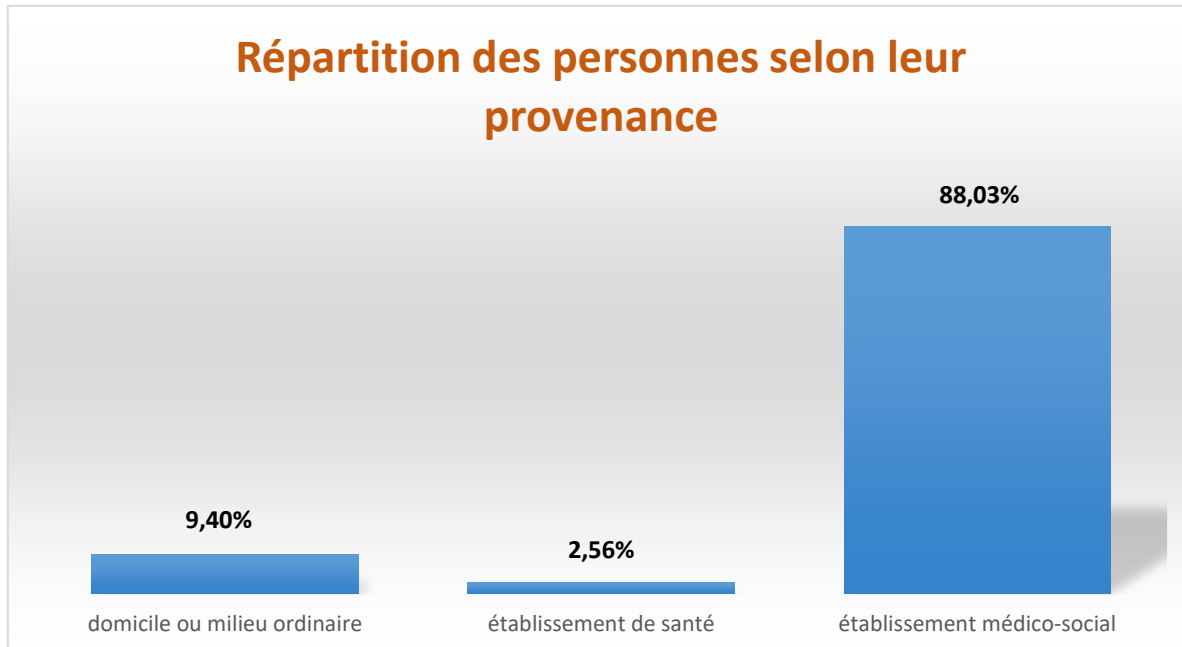
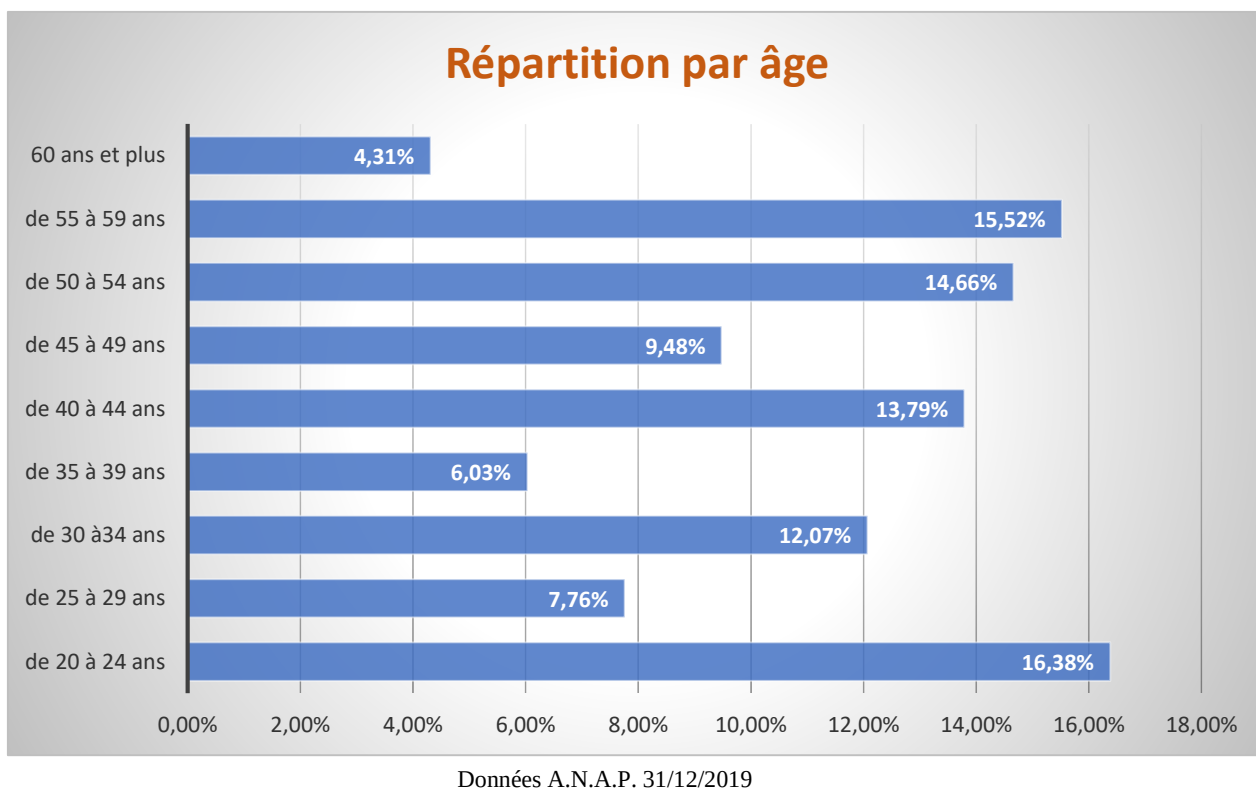
6- LES TRAVAILLEURS DE L'ESAT

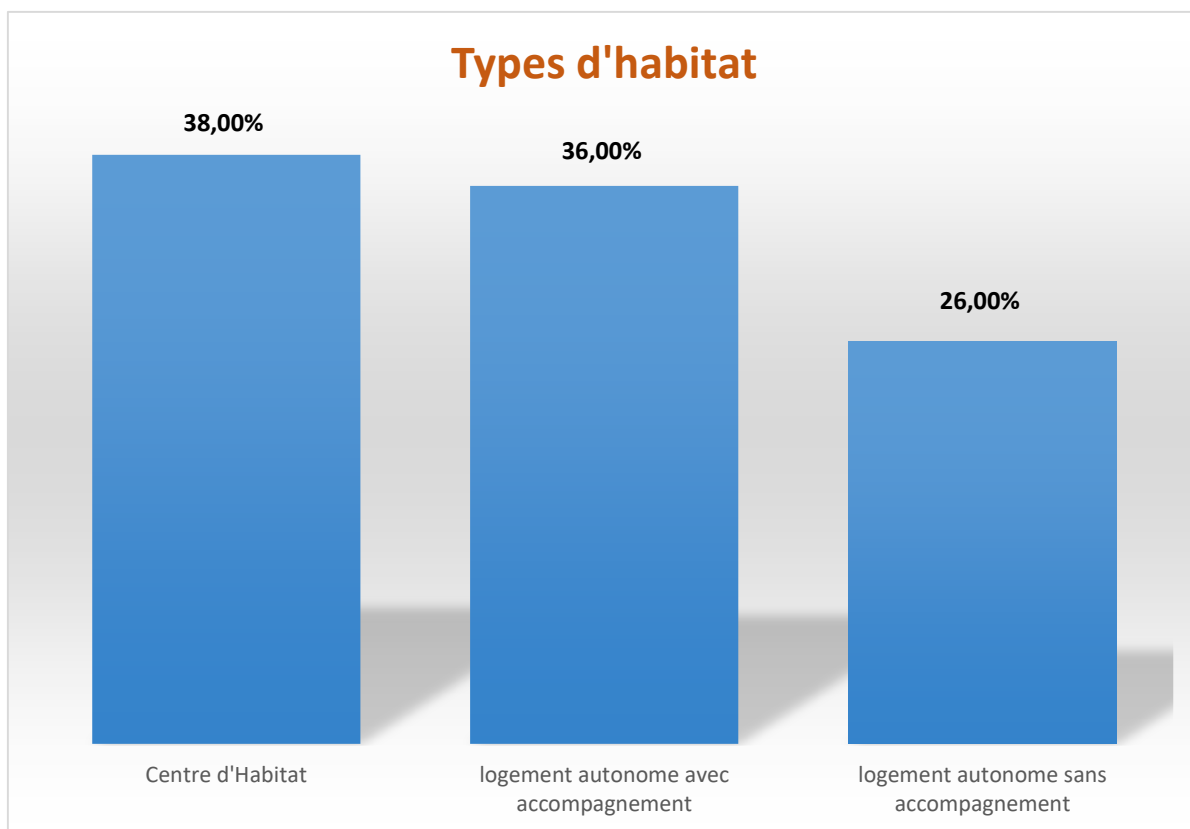
Afin de travailler au sein de l'E.S.A.T., chaque personne doit bénéficier d'une orientation professionnelle délivrée par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH). Cette orientation vaut reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

A- LES PERSONNES ACCOMPAGNEES au 31 décembre 2019

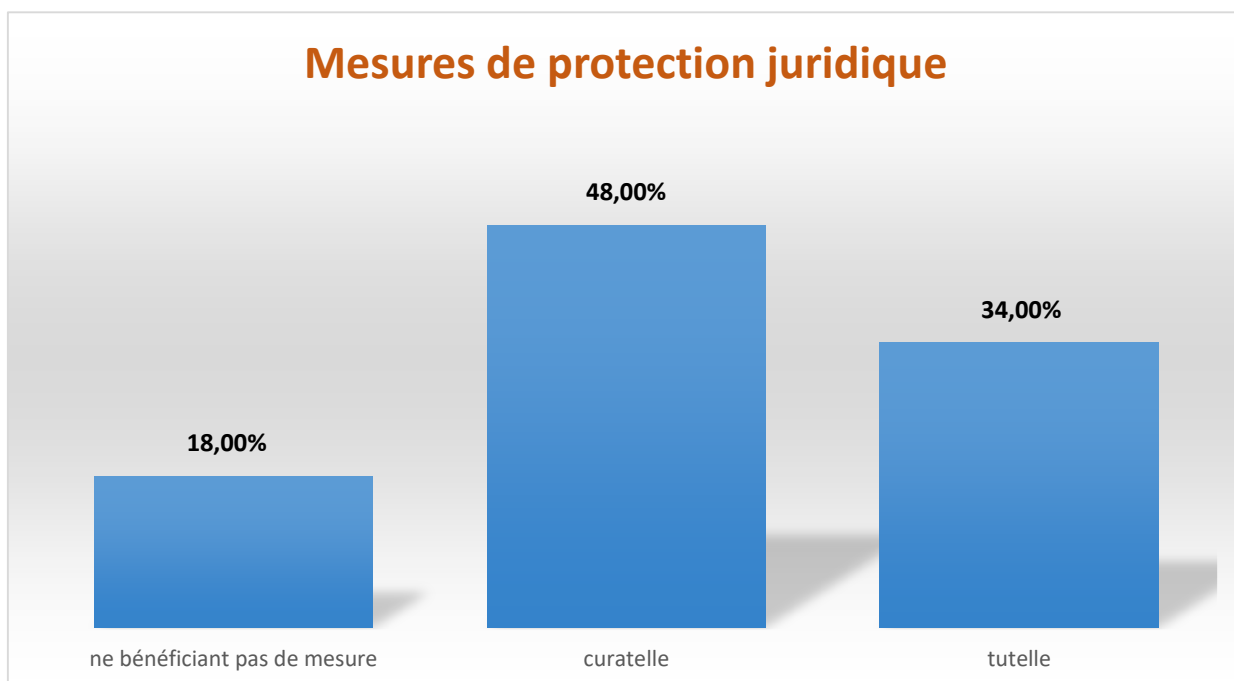


Données A.N.A.P. 31/12/2019





Données A.N.A.P. 31/12/2019



Données A.N.A.P. 31/12/2019

B- LA PROCEDURE D'ADMISSION

L'E.T.P. d'AVRANCHES a établi une procédure d'admission qui se décline en plusieurs étapes :

- La prise de contact avec l'Etablissement :

Toute personne en situation de handicap qui souhaite découvrir l'Etablissement en vue d'une future orientation ou d'une admission, prend contact par courrier avec celui-ci. Dès lors, une première rencontre est organisée avec la Direction et l'intéressé qui peut alors être accompagné de sa famille, de son Représentant légal ou d'un professionnel (Educateur – Chargé d'Insertion...).

- L'accueil en stage :

En fonction de la situation du demandeur, deux types de stage peuvent être proposés :

- Le stage de découverte (avec ou sans hébergement)

Il est proposé lorsque la personne n'a pas encore d'orientation. Son objectif est d'évaluer le bien-fondé d'une future orientation (ou non) vers un ESAT. Il permet de connaître la personne et de faire en sorte que celle-ci puisse découvrir, de manière générale, le fonctionnement d'un E.S.A.T. et plus particulièrement l'E.T.P. d'AVRANCHES.

Il peut être effectué en groupe. C'est le cas des ressortissants du D.I.S.F.A. d'AVRANCHES sur des périodes hebdomadaires (1 jour/semaine) ou sur une période plus longue (4 semaines en juillet).

- Le stage d'intégration professionnelle (avec ou sans hébergement)

Ce type de stage est proposé à des personnes ayant déjà effectué des stages et dont l'orientation en E.S.A.T. leur a été notifiée.

La durée préconisée de ces stages est le plus souvent de 4 semaines mais peut être adaptable en fonction de situations particulières.

Ils doivent faire l'objet d'un conventionnement entre l'Etablissement d'origine ou le service demandeur et l'ETP. Une mise en situation professionnelle en ESAT (M.I.S.P.E.) peut être également préconisée par la M.D.A.

Un bilan de stage est effectué avec le stagiaire en fin de période. Il est formalisé par un écrit.

- L'admission en E.S.A.T. :

Une admission ne peut être proposée qu'après avoir effectué un ou plusieurs stages dans les conditions citées ci-dessus.

La C.D.A.P.H. doit avoir notifié à l'intéressé son orientation en E.S.A.T. complétée d'une notification d'orientation en hébergement en fonction de ses besoins.

La Direction de l'Etablissement est seule habilitée à décider d'une admission en fonction de différents critères :

- L'Agrément et les places vacantes (E.S.A.T. – HEBERGEMENT) ;
- L'équilibre des effectifs selon les secteurs d'activité de l'E.S.A.T. ;
- Le (les) bilan(s) de la personne concernée ;
- Le projet professionnel de celle-ci ;

7- LES MODALITES D'ACCOMPAGNEMENT

Dans le mois qui suit l'admission, des documents contractuels sont signés avec la personne accompagnée :

Le Contrat de Soutien et d'Aide par le Travail :

Conformément au Décret n° 2006-1752 du 23 décembre 2006, il définit les droits et les obligations de chaque partie en ce qui concerne l'activité professionnelle.

Le Contrat de Séjour :

Il définit les droits et obligations de chaque partie lorsque que le travailleur de l'E.S.A.T. réside au sein du Centre d'Habitat de l'Etablissement.

Dans les six mois suivant l'admission, un Projet d'accompagnement est défini avec l'Usager :

Le Projet Personnalisé d'Accompagnement (P.P.A.)

Lors d'une rencontre avec l'Usager, son Référent Professionnel, son référent éducatif (s'il réside au Centre d'Habitat) et la Direction de l'Etablissement, un Projet d'Accompagnement Personnalisé est discuté et formalisé.

Dans le cadre de celle-ci, le Travailleur peut inviter une (ou des) personne(s) de son choix (famille et/ou Représentant Légaux, travailleur social (S.A.V.S / S.A.D. notamment).

En fonction des souhaits, des aspirations et des capacités du Travailleur, il est défini conjointement un certain nombre d'objectifs et de moyens qui seront réactualisés annuellement.

8- LES ACTIVITES DE SOUTIEN

A son arrivée à l'E.S.A.T. le Travailleur arrive avec un potentiel qu'il s'agit de constater, de maintenir et de développer. Par son accompagnement global, l'Etablissement contribue à l'insertion sociale et professionnelle de celui-ci. Le Travailleur peut s'appuyer sur ses compétences et potentiels afin d'en développer de nouveaux.

Pour ce faire, l'ETP d'AVRANCHES, met en place de nombreuses activités de soutien, tant dans ses activités professionnelles que dans son accompagnement résidentiel telles que :

- L'accompagnement dans une démarche de reconnaissances de compétences portée par le dispositif « Différent et Compétent » au sein duquel s'inscrit l'Etablissement depuis 2012 ;



- La mise en place d'un travail autour des savoirs de base (écriture – lecture – numération – expression orale...) en collaboration avec l'Association « Passerelles pour l'emploi » ;
- La formation ou le recyclage autour de la mobilité (conduite de scooter – voiturette – apprentissage du code de la route – leçons de conduite) en collaboration avec le G.C.S.M.S. : S.F.E.R ;
- La formation à la conduite de chariots élévateurs et des engins de levage ;
- La formation aux gestes de premiers secours ;

9- LES INSTANCES REPRESENTATIVES DES USAGERS

➤ Le Conseil de la Vie Sociale (C.V.S.)

Conformément à la loi 2002-2, cette instance permet d'associer les Travailleurs et Résidents au fonctionnement de l'Etablissement.

Il est composé de 5 travailleurs élus qui représentent leur secteur d'activité et 1 Résident élu qui représente le Centre d'Habitat. Les familles et l'Association gestionnaire sont représentées par 5 membres. 3 membres du Personnel de l'ETP viennent compléter ce C.V.S. Ces derniers accompagnent les travailleurs dans leur mandat (préparation des réunions et recueil des questions). Depuis sa création, le C.V.S. n'a pas cessé d'évoluer et se rapproche, aujourd'hui, d'une véritable Instance de Représentation du Personnel.

Il se réunit sous la Présidence d'un Travailleur à raison de trois réunions annuelles.

➤ La Commission des Œuvres Sociales (C.O.S.)

L'Etablissement a mis en place une Commission des Œuvres Sociales dont le rôle est de gérer un budget représentant 1,25% de la masse salariale de l'E.S.A.T. Elle est constituée de travailleurs nommés au sein de chaque secteur d'activité et du Centre d'Habitat. Elle joue un véritable rôle de Comité d'Entreprise qui permet de financer :

- Des sorties par Ateliers
- Des activités de loisirs
- Des locations de gîtes
- Différentes manifestations (Noël - Départ retraite par exemple)
- Des aides financières
- Des distributeurs de boissons
-

10- L'INTERESSEMENT DES TRAVAILLEURS AU RESULTAT

Depuis 10 ans, l'ensemble des Travailleurs est associé aux résultats de l'activité commerciale de l'E.S.A.T.

Par conséquent, annuellement, chaque Travailleur peut recevoir une prime d'intéressement pouvant aller jusqu'à 10% de sa rémunération annuelle nette en fonction du résultat constaté. Cette prime n'a pas d'incidence sur le calcul de l'Allocation Adulte Handicapée et permet, là encore, de valoriser les compétences, la conscience professionnelle et l'implication de chacun d'entre eux.

11- LA POLITIQUE DE REMUNERATION

Depuis la loi n°2005-102 du 11 février 2005, tout travailleur d'un ESAT bénéficie d'un contrat de soutien et d'aide par le travail, et d'une rémunération garantie (*article L243-4 du Code de l'action sociale et des familles*).

La personne en situation de handicap, travaillant en ESAT, bénéficie d'une rémunération garantie qui résulte du décret n° 2018-194 du 21 mars 2018 : elle est aujourd'hui fixée entre 55,7 % et 110,7 % du SMIC (*article R 243-5 du Code de l'action sociale et des familles*). Si l'activité est exercée à temps partiel, la rémunération garantie est diminuée proportionnellement.

Cette rémunération versée par l'ETP se décompose en deux parties :

- **Une rémunération directe :**

Au sein de l'E.S.A.T. d'AVRANCHES, une grille d'évaluation, prenant en compte différents critères tels que le savoir-être et le savoir-faire, permet de déterminer un mode de rémunération directe entre 5,5% et 35% du SMIC.

Afin de respecter une objectivité nécessaire et d'affiner certains critères relatifs à la rémunération, ce point fait l'objet d'un travail de réflexion dans le Projet de Service de l'E.S.A.T.

- **Un complément de rémunération correspondant à l'Aide au Poste versée par l'Etat.**

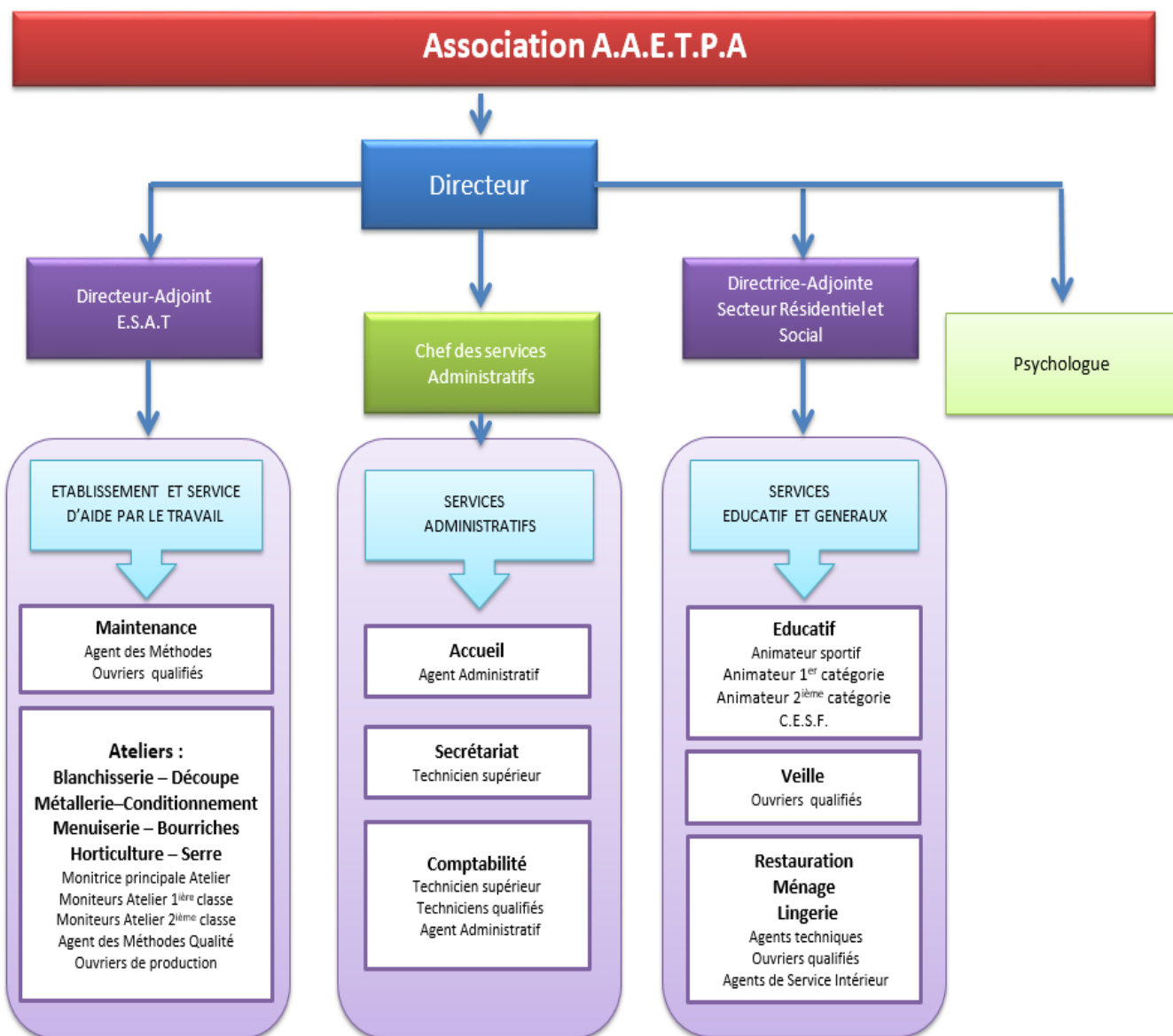
L'Allocation aux Adultes Handicapés vient complétée la rémunération garantie. Elle est versée par la C.A.F. et est différentielle en fonctions des ressources de la personne concernée.

12- LA BIENTRAITANCE

Dès 2008, un certain nombre d'outils ont été mis en place sur ce sujet :

- La formalisation d'une fiche de signalement d'évènements indésirables
- La mise en place d'un registre de plaintes et de signalements ayant pour finalité le suivi des situations de violence ou de maltraitance portées à la connaissance de la Direction par un Usager ou par un Salarié (information d'une situation – gestion de celle-ci – suites données). Ce registre est mis à jour sous la responsabilité du Directeur et est entreposé dans son bureau.
 - La mise en place d'une Commission BIENTRAITANCE pouvant être mobilisée lors de situations graves.
 - La signature d'un protocole de signalement avec l'A.R.S. et le Conseil Départemental.

13- LE PERSONNEL



14- CALENDRIER PREVISIONNEL DES EVALUATIONS (C.P.O.M.)

- RENOUVELLEMENT D'AUTORISATION : 04 janvier 2017
- EVALUATION INTERNE : 2022
- EVALUATION EXTERNE : 2024
- EVALUATION INTERNE : 2029
- EVALUATION EXTERNE : 2031

15- PRESENTATION DES SERVICES

L'Etablissement de Travail Protégé d'AVRANCHES est composé :

- ✓ d'un Etablissement de Soutien et d'Aide par le Travail (E.S.A.T.) dont l'agrément est de 108 places :

Les différentes activités professionnelles (activités de production et de services) sont les suivantes :

- un atelier d'assemblage de bourriches à huitres et de découpe de fibre de verre ;
- un atelier de découpe en maroquinerie ;
- un atelier de menuiserie ;
- un atelier de métallerie ;
- un atelier de conditionnement ;
- un atelier de floriculture ;
- un atelier d'entretien d'espaces verts ;
- un atelier blanchisserie ;

- ✓ d'un Centre d'Habitat (C.H.) dont l'agrément est de 43 places ;

- ✓ d'une Section Annexe de CAT (S.A.C.A.T.) ayant une autorisation de 14 places ;

- ✓ Groupeement de Coopération Sociale et Médico-sociale (G.C.S.M.S.) « Ambition Inclusive Sud-Manche » :

En 2020, le **S**ervice d'**I**nsertion de l'Etablissement a été transformé en **S**ervice d'**A**ccompagnement à la **V**ie **S**ociale (S.A.V.S.) et en **S**ervice d'**A**lternative au **D**omicile (S.A.D.) dans le cadre de la création, avec deux autres Etablissements du Sud-Manche, du G.C.S.M.S. « Ambition inclusive Sud-Manche ».

16- LES PROJETS DE SERVICES

Deux documents complètent ce Projet d'Etablissement :

-  Le Projet de Service de l'E.S.A.T.
-  Le Projet de Service Résidentiel et Social

Ces projets de Service constituent des éléments essentiels au projet d'Etablissement.

Ils définissent les objectifs opérationnels et les moyens qui seront nécessaires pour les atteindre lors des cinq prochaines années.

Les différentes thématiques sont déclinées sous la forme de fiches-action.

17- SIGLES UTILISES

- **A.A.E.T.P.A. :** Association des Amis de l'ETP d'AVRANCHES
- **A.A.H. :** Allocation aux Adultes Handicapés
- **C.D.A.P.H. :** Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées
- **C.H. :** Centre d'Habitat
- **C.M.P. :** Centre Médico-Psychologique
- **C.O.S. :** Commission des Œuvres Sociales
- **C.V.S. :** Conseil de la Vie Sociale
- **D et C :** Différent et Compétent
- **D.I.S.F.A. :** Dispositif de Soutien et de Formation de l'Avranchin
- **E.S.A.T. :** Etablissement et Service d'Aide par le Travail
- **E.T.P :** Etablissement de Travail Protégé
- **G.C.S.M.S. :** Groupe de Coopération Sociale et Médico-sociale
- **I.M.E. :** Institut Médico-Educatif
- **M.D.A. :** Maison Départementale de l'Autonomie
- **M.I.S.P.E. :** Mise en Situation Professionnelle en ESAT
- **P.P.A. :** Projet Personnalisé d'Accompagnement
- **R.A.E. :** Reconnaissance des Acquis de l'Expérience
- **S.A.C.A.T. :** Section Annexe de CAT
- **S.A.D. :** Service d'Alternative au Domicile
- **S.A.V.S. :** Service d'Accompagnement à la Vie Sociale