

FICHE DE POSTE DE CHEF D'ETABLISSEMENT
- Etablissement public social ou médico-social –

Document de référence : Référentiel métier de directeur d'établissement social ou médico-social

I – INFORMATIONS INSTITUTIONNELLES SUR L'ETABLISSEMENT

Etablissement :

Etablissement de travail Protégé de Saint James
Etablissement Public Communal
La Maladrerie
Route de Pontorson
BP 19
50240 Saint James

Préciser les établissements concernés en cas de direction commune :

Cotation de la part fonctions de la PFR :

(Si la vacance d'emploi est proposée à plusieurs grades du corps concerné, les cotations respectives pour chaque grade doivent être précisées ci-dessous)

D3S : 3
Etablissement Multisite

Situation géographique, environnement, moyens de communication :

Saint-James

- située dans le département de la Manche (50) en région Normandie (anciennement région Basse-Normandie). 5 km du département d'Ille et Vilaine (35) – région Bretagne
- compte 4 907 habitants depuis le dernier recensement de la population. Entourée par les communes de Montjoie-Saint-Martin, Crollon et Saint-Georges-de-Reintembault,
- fait partie de **Mont-Saint-Michel-Normandie**.
- Dispose d'une sortie d'autoroute (A84) sans péage de Caen à Rennes et l'ensemble de la Bretagne (45 minutes de Rennes et 1 heure de Caen)

La commune

- est proche du parc naturel régional Normandie-Maine.
- Située à 15 km du Mont Saint Michel, 40 minutes de Saint Malo, 40 minutes de Granville.

Réseau d'entreprises et bassin économiques dynamiques (Tricots Saint James, Entreprise Chéreau, Alta tem, marchés porteurs sur les travaux d'espaces verts et nettoyage industriel...

Territoire pour le moment dit de « plein emploi ».

Véhicule indispensable.

Type de population accueillie :

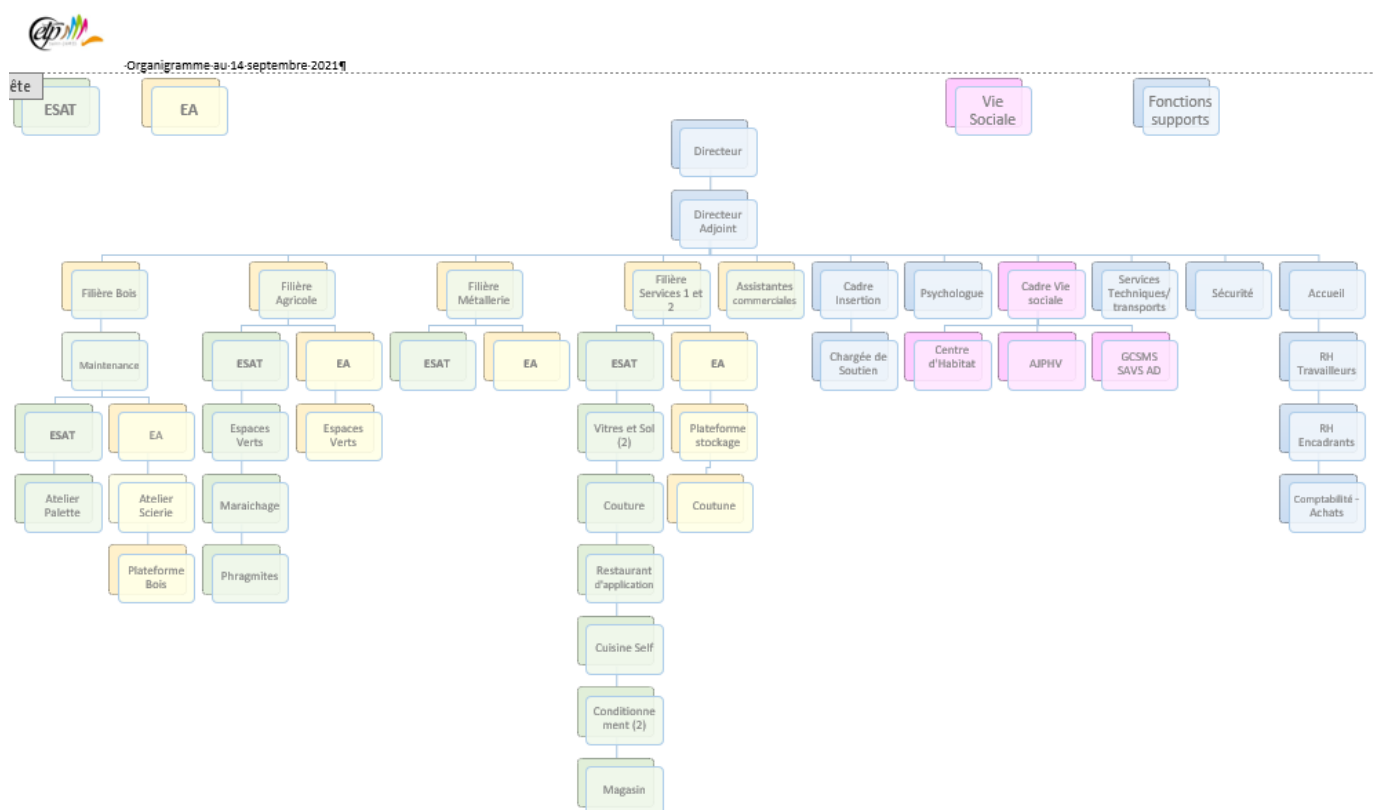
Adultes en situation de handicap : présentant des troubles psychiques, troubles du comportement, troubles du spectre autistique, déficience intellectuelle, cérébrolésé...

Services autorisés et nombre de lits/places

ESAT : 108 ETP
Foyer 36 places
AJPHV 20 places
SAVS-AD 170 places
EA : 84 ETP + 5 CDD Tremplin.

Statut de l'établissement :**X Autonome****Nom - Prénom et coordonnées du directeur intérimaire :**Aurélien Lemée – alemée@etpsaintjames.fr - 06**Nom - Prénom - Statut du Président du Conseil d'Administration ou de l'assemblée délibérante :****Mr David JUQUIN - maire de Saint-James -****Organigramme de direction indiquant les responsabilités et le positionnement hiérarchique :**

Concernant les dépenses de personnels : application de clefs de répartition en fonction du nombre d'ETP autorisés pour l'ESAT, pour l'EA, nombre de places pour les services Vie Sociales ⇒ fonction supports (bleu), poste de cadres de filières partagé sur l'EA et l'ESAT (bicolore jaune et vert)



1 de page

A compter du 01-05-2021, l'équipe de direction est composée de :
Cadres de filière : - BC Filière Bois, JJ, Filière Métallerie, SD Filière Services 1, ML Filière Service 2 et CSE Insertion, FM Filière Agricole
Cadres vie sociale : CL
Cadres missions transversales : Insertion : MAS, ML (au 01-02-2021) et Filière services 2
réfèrent Sécurité : SL
Réfèrent services Techniques : EM

II – INFORMATIONS STRATEGIQUES

(à remplir par le directeur général de l'agence régionale de santé ou le représentant de l'Etat dans le département)

Enjeux stratégiques à l'échelle du territoire

S'agissant de l'offre médico-sociale handicap sur le département de la Manche et sur l'ancienne région Basse Normandie, l'Etablissement de Travail Protégé – ETP - de Saint James est le seul établissement public accompagnant des personnes en situation de handicap par l'accès, le maintien par le travail et disposant d'un parcours EA-ESAT ou ESAT-EA.

De ce fait, l'établissement est aguerri à l'accompagnement de public présentant des troubles du comportement, addictions, des troubles psychiatriques... L'obtention d'un contrat de travail (Contrat d'Aide et de Soutien par le Travail (ESAT)) ou contrat de droit privé (E.A.) est déterminée par la capacité à occuper un emploi. La personne en situation de handicap bénéficiant d'un contrat à l'ETP se voit également accompagnée par une équipe de professionnels éducatifs, techniques, psychologue, au travail et à la ville.

L'établissement a développé de nombreux partenariats et à ce titre est reconnu sur le territoire du Sud Manche avec :

- le secteur associatif, associations de parents sur le territoire du Sud Manche : DISFA, ESAT, FOA,...
- le Service Public de l'Emploi,
 - le service Public de l'Emploi (pôle emploi, cap emploi, mission locale) – convention signée en 2020 – mise en œuvre de PMSMP
- les Services d'Insertion
- la DREETS : lauréat appel à projet CDD tremplin – 2018
- le secteur sanitaire et médico-social (enfance -Personnes Agées)
 - Convention avec le Centre Hospitalier de L'estran : mise à disposition d'un temps d'IDE Psy
 - Membre du bureau du D.A.C.
 - Membre de la commission Elargie Contrat Territorial de Santé Mentale
 - EHPAD que résidences services
 - familles d'accueil
 - l'ASE, PMI
 - UNAFAM
- Manche Habitat :
 - obtention d'un agrément d'intermédiation locative pour 2 logements, négociation en cours pour 1 logement sur la commune d'Avranches
- Membre fondateur et administrateur pour la mise en place du GCSMS Ambition Inclusive Sud Manche
- Membre actif du PCAIE
- Membre cœur de la future Communauté 360
- Participation au Contrat Local de Santé de la Communauté d'Agglomération du Mont Saint Michel
- Participation à la mise en œuvre de la CPTS Mont Saint Michel (récent)
- ANFH siège au CRGS et CT Basse Normandie ;
- UNEA
- Convention avec l'Entreprise Adaptée de l'ETP de Saint James
- Siège à la CDAPH au titre de DDETS – membre titulaire

En cours : convention avec une plateforme d'emploi accompagnée

L'ETP de Saint James est à l'initiative de la création d'un Groupement Social et Médico-social « Ambition Inclusive Sud Manche » porteur d'autorisation : Service d'Accompagnement à la Vie Sociale (SAVS) et Alternative à Domicile, ce groupement peut également s'ouvrir aux secteurs de l'enfance. Il a vocation à porter des projets de territoire à destination de personnes en situation de handicap sans barrière d'âge. A ce titre, le SAVS du GCSMS « Ambition Inclusive Sud Manche » serait éligible à la création de 2 places SAMSAH généraliste au regard du développement de l'offre dans le département du sud Manche.

Enjeux stratégiques à l'échelle de l'établissement

L'ETP de Saint James emploie

- 130 personnes en situation de handicap à l'ESAT,
 - 36 d'entre eux sont hébergé(e)s au Centre d'Habitat,
 - + 2 sont suivis au titre de l'habitat inclusif en centre bourg, une négociation est en cours pour bénéficier d'un logement sur Avranches.
 - Les équipes éducatives assurent également l'étayage de ces travailleurs lorsqu'ils peuvent bénéficier d'un logement dans la cité dans l'attente d'un suivi SAVS (environ 5 personnes/an).
- 85 salarié(e)s en situation de handicap, relevant d'un contrat de droit privé au titre de l'Entreprise Adaptée

L'ETP de Saint James accueille plus de 80 stagiaires chaque année (cf. bilan social).

Afin de maintenir le taux d'emploi et rester compétitif, l'ETP de Saint James se doit être au fait des évolutions

- des politiques publiques sur le champ du handicap, de l'emploi, et de l'insertion ;
- du développement d'activités économiques sur le territoire du Sud Manche et le département d'Ille et Vilaine (secteur de Fougères, du Coglais...)

Il se doit de se moderniser pour être au plus près des évolutions techniques, technologiques ceci afin de permettre le développement de compétences et aux professionnels de réaliser leur projet professionnel afin d'être eux-mêmes compétitifs sur le marché du travail. A noter que le territoire du Sud Manche est, actuellement, un territoire dit de « plein emploi ».

Ceci implique l'élaboration d'un plan de formation continue adapté non seulement aux nouvelles priorités concernant l'accompagnement des personnes en situation de handicap : valorisation des rôles sociaux, autodétermination, exercice de la citoyenneté mais également les nouvelles technologies, la robotisation, les aides techniques au maintien de la santé au travail (exosquelettes, EPI)....

Nom – grade – adresse de la personne ayant rempli la présente fiche :

Olivier VRIGNAUD, cadre unité personnes en situation de handicap Direction de l'Autonomie – Unité autonomie de la Manche
--

Personne à contacter à l'agence régionale de santé / dans les services de l'Etat compétents :

Outils de la loi du 2/01/2002 mis en œuvre :

- Contrat d'aide et de soutien par le travail – révisé en 2021
- Contrat de séjour hébergement – révisé en 2022 – approbation 2023
- Livret d'accueil de l'ESAT et du Foyer 2021- révisé en 2021- approbation 2022
- Règlement de fonctionnement Foyer et ESAT – révisé en 2021 – approbation 2021
- Projet d'établissement en cours de révision en raison de l'intégration des politiques publiques concernant la mise en œuvre de parcours sans rupture ainsi que du plan de transformation des ESAT dont les premiers décrets d'application datent du 13 décembre 2022.
- Conseil de vie Sociale – en place — élections des nouveaux membres février 2022 - mise en œuvre des nouveaux textes liés au plan de transformation des ESAT – mars 2023 et mai 2023
- Commission des Usagers – installation en cours suite aux nouvelles élections des membres du CVS
- **Evaluation interne réalisée ou en cours :**
- Prise de connaissance du nouveau référentiel HAS – Evaluation Externe
- Journée institutionnelle à destination de l'ensemble des personnels encadrants de l'ETP juin 2022 présentation du nouveau référentiel, des enjeux, de l'évaluation externe et de la démarche prévisionnelle
- 2 jours de formation dispensées à l'équipe cadres en janvier 2023
- 1 présentation à l'ensemble des personnels de l'ESAT et services Vies Sociale janvier 2023
- Constitution de groupe de travail en cours.
- **Evaluation externe réalisée : 2015**
- **Etablissement engagé dans le plan de transformation des ESAT**
- **Document Unique des Risques Professionnels en place depuis 2018 et réactualiser tous les ans.**

PROFIL DU CANDIDAT

Profil du candidat attendu par le directeur général de l'agence régionale de santé/le représentant de l'Etat dans le département au regard des caractéristiques du poste établi en liaison avec le président du conseil d'administration :

(Nota : Le profil du candidat est apprécié par le comité de sélection au regard du parcours professionnel, de la formation, des acquis de l'expérience, des compétences et des évaluations du candidat.)

Expérience professionnelle appréciée :

(Projets de coopération, projets architecturaux, conduite du dialogue social...)

Le poste s'adresse à un Directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social (D3S) ayant suivi le cursus de l'EHESP.

Une expérience professionnelle antérieure dans un établissement médico-social plus précisément dans le secteur handicap adulte serait appréciée.

Connaissances particulières requises / prévues : (en lien avec les spécificités du poste)

Connaissance approfondie du secteur médico-social (Grand Age – Handicap – Jeune adultes) dans toutes ses dimensions (lois, recommandations de bonnes pratiques, parcours, environnement, nouvelles orientations (en lien avec le plan de transformation des ESAT, un parcours sans rupture, l'insertion par le travail, réforme en cours d'élaboration sur l'insertion par le travail).

Connaissance approfondie des droits et obligations en faveur des personnes en situation de handicap, connaissance de l'Obligation d'Emploi de Personnes en Situation de Handicap.

Connaissance des lois et règlements en vigueur pour l'emploi (statut de la fonction publique hospitalière, contractuel de droit public, contrat de droit privé), la santé et les risques au travail.

Connaissance de la comptabilité publique, des mécanismes budgétaires et financiers,

Connaissances approfondies en gestion des ressources humaines et notamment dans la conduite du dialogue social,

Capacité à anticiper les évolutions des différentes réglementations : sanitaires, médico-sociales, entrepreneuriales, économiques, environnementales, emploi, insertion...

Faire preuve de curiosité sur les différentes évolutions techniques, technologiques, de regroupement, restructuration et populationnelles.

Avoir l'esprit d'entreprise et disposer de notions d'économies d'entreprises.

Capacité à mobiliser et valoriser les compétences en tenant compte de l'équilibre à tenir entre qualité de l'accompagnement des personnes en situation de handicap dans le milieu du travail et nécessité de maintenir un niveau de production et commercialisation de qualité afin de sauvegarder l'emploi des personnes accompagnées.

- Attention portée au développement professionnel des collaborateurs
- Capacité à fixer des objectifs cohérents
- Capacité d'organisation et de pilotage
- Capacité à déléguer
- Aptitude à la prise de décision
- Aptitude à prévenir, arbitrer et gérer les conflits

Compétences professionnelles requises / prévues : (en lien avec les spécificités du poste)

Le travail d'équipe est primordial dans la mesure où la structure porte différents dispositifs sur plusieurs sites destinés à l'accompagnement et à l'insertion par le travail.

Par ailleurs, des compétences managériales et de négociation, ainsi qu'une capacité à proposer des axes de politiques stratégiques et opérationnelles de gestion des moyens humains et financiers seront appréciées afin

- de maintenir l'outil de travail et sa compétitivité sur le bassin économique,
- d'assurer un socle d'activités de production aux personnes en situation de handicap bénéficiant d'un CAST ou d'un contrat de travail de droit privé au titre de la RQTH et ainsi leur permettre d'être un citoyen à part entière par l'exercice d'une activité professionnelle.

Seront également appréciés :

- Avoir une vision stratégique des évolutions du système sanitaire, social et médico-social et savoir positionner l'établissement dans son territoire, en lien avec les partenaires,
- Savoir adapter son établissement aux contraintes financières dans un objectif de maintien de la qualité des prestations et des conditions de vie au travail (construction et supervision des budgets, analyses des coûts, suivi des recettes et des dépenses...)
- Garantir la qualité de l'accompagnement de la personne en supervisant la mise en œuvre de son projet personnalisé professionnel et médico-social auprès des chefs de service éducatifs,
- Superviser l'évaluation et le suivi de l'évolution de chaque travailleur en situation de handicap et envisager une politique d'insertion en milieu professionnel ordinaire le cas échéant,
- Accueillir, informer et gérer les relations avec les familles accompagnées,
- Construire et planifier la politique de formation du personnel technique et éducatif,
- Mise en œuvre et suivi de la démarche d'évaluation de la structure,

III - MISSIONS ET ACTIVITES

Missions générales, permanentes et spécifiques dans les domaines suivants :

Stratégie (positionnement au sein du territoire, projet d'établissement, politique financière...) :

Positionnement sur le territoire

Etablissement bien positionné sur le territoire, reconnu par les différents partenaires tant sociaux, sanitaires (psy notamment), médico-sociaux, acteurs de l'emploi, entreprises...

Politique financière

Politique de maîtrise des dépenses, vigilance quant à la ligne de trésorerie, rigueur sur le mandatement et le recouvrement des recettes notamment auprès des entreprises.

Vigilance quant aux coûts des matières premières et en règle générale de production pour fixer et adapter le prix des produits ou services en fonction des évolutions du marché.

Organisation (gouvernance, organigramme de direction, délégations...)

Un Directeur, un Directeur Adjoint, et un comité de direction composé de collaborateurs proches (responsable de filières, Cadres socio-éducatif et d'insertion, psychologue, chargés de sécurité et de la maintenance)

Une seule délégation de signature au directeur adjoint.

Astreintes administratives et techniques structurées.

Pas de logement de fonction

Pas de véhicule de fonction mais véhicule de service.

Le dialogue social est organisé

- Mise en place du C.S.E encadrants et de la 3FCST (très bons partenariats avec les médecins du travail et les préventionnistes CARSAT/MSA)
- Mise en place du C.V.S. en conformité avec la nouvelle réglementation
- CSE Entreprise adaptée
- 1 semaine Hygiène Santé Environnement est organisée tous les deux ans.
- 1 journée institutionnelle reprenant un thème à destination de l'ensemble des professionnels est organisée (2022 : Evaluation Externe, 2023 : est prévu d'aborder « La bientraitance et la qualité de vie au travail »)
- Réunions régulières avec les personnels éducatifs techniques et spécialisés
- Réunions régulières avec le personnel administratif et commercial

Coordination externe et interne (coopérations, réseaux, décisions et arbitrages, négociation, ...)

Membre fondateur du GCSMS « Ambition Inclusive Sud Manche »

Membre du Conseil d'administration du DAC Sud Manche

Membre du groupe de travail et de la commission élargie Projet territorial de Santé Mentale

Membre actif du Contrat Local de Santé

Convention avec le Service Public de l'Emploi

Convention avec le cabinet d'infirmier de Saint James

Convention avec le Centre Hospitalier de L'Estran : mise à disposition de temps d'IDE Psy

Membre du CA de la CPTS MSM

Membre cœur Communauté 360.

Conduite générale de l'établissement (domaine ressources humaines, financier...)

Ressources humaines - GPMC Encadrants

Formalisation de la politique de gestion des Ressources Humaines du personnels encadrants de l'ETP autour de deux champs d'application :

- Les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.
- La mise en œuvre de la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines ;

Ressources Humaines : Encadrants, travailleurs ESAT, Salariés EA

Elaboration des plans de développement des compétences

Sécurisation des parcours professionnels (prise en compte des évolutions des métiers, des aspirations de mobilité et des passerelles entre métiers...).

Analyse des départs prévisionnels à la retraite et plan d'action,

Finances

- Poursuite du suivi rigoureux des dépenses et recettes
- Maintien des dépenses RH Encadrants – rigueur dans l'actualisation des clefs de répartition.
- Poursuite de la définition d'un plan pluri-annuel d'investissement permettant l'amélioration des conditions de travail ainsi que la modernisation de l'outil de travail support à un accompagnement de qualité et à une insertion dans le milieu professionnel dit « ordinaire ».

Principaux projets à conduire

- Projet d'établissement prenant en compte la mise en œuvre du plan de transformation des ESAT
- 1^{er} CPOM ESAT prévu pour le 1er janvier 2025. (Pas de CPOM Conjoint ARS/Département programmé).
- Poursuite de l'acculturation des professionnels à la démarche qualité et à l'évaluation externe pour l'ESAT et les services Vie Sociale – Evaluation Externe Vie Sociale prévue pour Janvier 2026 pour le département – pour l'ESAT report en janvier 2025 –
- 2^{ème} CPOM avec la DREETS pour l'Entreprise adaptée (2025)
- Poursuite des expérimentations CDD Tremplin
- Accompagner la diversification de l'offre médico-sociale en renforçant les partenariats avec les acteurs du territoire, ouvrir l'accès à l'emploi aux personnes relevant de l'insertion en fonction de l'évolution des politiques publiques
- Poursuivre la modernisation de l'outil de travail afin de rester compétitif tant sur le volet économique que des développements des compétences professionnelles – personnels encadrants et personnels en situation de handicap.
- Poursuivre les travaux au titre du P.T.S.M. favorisant l'insertion sociale.

IV – INFORMATIONS SUR LA PLACE DE L'ETABLISSEMENT DANS SON ENVIRONNEMENT :

En fonction du type d'établissement :

- Principaux objectifs du SROMS et de la situation de l'établissement au regard du SROMS : SROMS en cours d'élaboration dans le cadre du PRS en cours d'adoption par l'ARS.
- Principaux objectifs du Schéma départemental en faveur des personnes âgées / des personnes handicapées / de la protection de l'enfance – schéma départemental en cours de rédaction ou d'adoption par le Conseil général
- Principaux objectifs du Plan départemental d'accueil, d'hébergement et d'insertion des personnes sans domicile (PDAHI) – PDAHI en cours d'élaboration par la DDCS

Objectifs du PRS et du SROMS et plan d'action à décliner au sein du territoire : (complété par le DGARS)

Faire de la prévention et de la promotion de la santé le 1^{er} levier du bien-être de la population en agissant sur les déterminants de santé tout au long de la vie ;
Réduire les inégalités de santé, qu'elles soient sociales ou territoriales, en offrant une réponse de santé proportionnée aux vulnérabilités ;
Chaque usager doit pouvoir, tout au long de sa vie, agir pour sa santé ou celle de ses proches ;
Chaque usager doit pouvoir s'exprimer, être entendu et être partie prenante de la qualité du système de santé ;
Chaque usager doit avoir accès à une offre de santé adaptée à ses besoins ;
Chaque usager et chaque professionnel doit disposer d'une information lisible ;
Chaque usager doit bénéficier de services et interventions de santé performants ;
Mettre l'innovation au service du système de santé ;
Développer et pérenniser les synergies avec les institutions publiques et la coordination de leurs politiques au service d'une action globale de santé ;
Chaque usager doit pouvoir bénéficier d'un parcours fluide ;

Dont le volet spécifique « personne en situation de handicap » :

Repérage, dépistage, diagnostic (enfants et adultes) et interventions précoces ;
Développement de réponse inclusives ;
Accompagnement adapté en structures médico-sociales ;
Soutien, guidance et accompagnement des aidants, pair-aidance ;
Coordination des interventions autour de la personne ;
Accès à la prévention promotion de la santé et aux soins.

Situation de l'établissement au regard des priorités du PRS et du SROMS (complété par DGARS)

Enjeux :

Permettre l'insertion professionnelle dans une visée inclusive des personnes en situation de handicap au regard du développement des passerelles entre milieu d'insertion protégé / adapté / ordinaire ;
Construire des parcours adaptés aux publics accueillis ;
Renforcer l'expression et la participation des usagers et de leur famille notamment par la mise en œuvre d'un conseil de vie sociale ;
Mette en œuvre le plan de transformation des ESAT.

Objectifs du Schéma départemental (préciser si PA, PH ou protection de l'enfance) et situation de l'établissement au regard de ces priorités

Objectifs du PDAHI et situation de l'établissement au regard de ces priorités

Non concerné

Projet d'établissement :

Démarches, état de réalisation, organisation et pilotage de la démarche

En cours de réécriture en raison de la publication récente des textes confortant le plan de transformation des ESAT corrélé avec les nouveaux dispositifs d'évaluation externes et les 18 critères impératifs.

Convention tripartite / Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens:

CPOM ESAT signature prévu pour janvier 2025
Pas de CPOM Conjoint ESAT/Département proposé.
Négociation 2^{ème} CPOM EA pour 2025

Nombre total de sites et distance entre chacun :

Le Site général regroupe :

- L'administration générale
- Le pôle commercial
- Les salles de séminaires, formation
- Le Centre d'habitat – 3 bâtiments
- 1 antenne Accueil de jour – 1 antenne est située à 15km sur la commune d'Avranches
- Les services techniques, le garage
- L'atelier maraichage – le champ est à 5 km
- L'atelier de conditionnement
- L'atelier vitres et sols
- Le restaurant d'application

Sont situés sur la commune de Saint James dans un rayon de 4 km du site général

- La filière bois : scierie, ateliers palettes, plateforme de stockage bois
- La filière métallerie : 2 ateliers
- La filière espaces verts
- Le service technique filière agricole
- La plateforme de stockage logistique
- L'atelier couture industrielle ,
- Le magasin Gourmets biosolidaires et l'Agence Postale tenue par l'ETP
- La permanence ST James du SAVS-AD – le siège est à Avranches 15 km.



Appartenance à un (ou plusieurs) GCSMS :

Objet :
GCSMS Ambition Inclusive Sud manche –
GCMS de droit public
Porteur d'autorisation.
Porte l'autorisation d'un SAVS-AD respectivement 143 places SAVS – 27 AD.
Nombre de membres : 5

GCSMS droit Privé : Service de Formation à l'Education Routière : 5 membres

Autre forme de coopération (à préciser) :

Membre des conseils d'administration

D.A.C.

CPTS

Membres actifs au titre des commissions et participant aux différents groupes de travail.

CTEL

PTSM

PCAIE

CLS

Membre cœur : Communauté 360

...

CHIFFRES CLEFS SUR L'ETABLISSEMENT
Budget Principal d'Action Sociale

V – 1) Budgétaires

- Charges et recettes du résultat comptable

Tableau : dernier compte administratif

CHARGES	COMPTE ADMINISTRATIF (n-2)	EPRD (n-1)	COMPTE ADMINISTRATIF (n-1)
Groupe I	0.114		0.129
Groupe II	1.658		1.787
Groupe III	0.124		0.148
Groupe IV			
Total	1.896		2.064

RECETTES	COMPTE FINANCIER (n-2)	EPRD (n-1)	COMPTE FINANCIER (n-1)
Groupe I	1.422		1.502
Groupe II	0.468		0.564
Groupe III	0.012		0.006

(Montant par titre en M€)

Pour les autres établissements sociaux ou médico-sociaux :

- Montant du dernier budget de fonctionnement, dont personnels : 2 257 535.80 € (BPAS) dont dépenses de personnel : 1 296 667.38 €
- Montant du budget d'investissement : 1 095 563.68 € (Section commune)

Commentaires sur la situation budgétaire :

Résultat comptable (n-1) : 7 607.76 €

Provision CET/Reprise sur provision CET (n-1)

Pas de reprises aux provisions

Provision pour CET : 1 542.70 €

- **Plan de financement de l'exercice « N »**

Pour les dépenses :

MONTANT DES INVESTISSEMENTS	REMBOURSEMENT DE LA DETTE
584 860.96 €	303 802.63 €

Pour les recettes :

MONTANT DES EMPRUNTS	MONTANT DES AMORTISSEMENTS	MONTANT DES PROVISIONS	AUTRES (Autofinancement, subvention...)
300 000 €	795 563.68 €		

- **Plan de financement de l'exercice « N » Budget BPAS**

Pour les dépenses :

MONTANT DES INVESTISSEMENTS	REMBOURSEMENT DE LA DETTE
65 800 €	22 418.92 €

Pour les recettes :

MONTANT DES EMPRUNTS	MONTANT DES AMORTISSEMENTS	MONTANT DES PROVISIONS	AUTRES (Autofinancement, subvention...)
	69 352.25 €		

CHIFFRES CLEFS SUR L'ETABLISSEMENT
Budget Principal d'Action Commerciale (BPAC)

V – 1) Budgétaires

- Charges et recettes du résultat comptable

Tableau : dernier compte administratif

CHARGES	COMPTE ADMINISTRATIF (n-2)	EPRD (n-1)	COMPTE ADMINISTRATIF (n-1)
Groupe I	1.298		1.556
Groupe II	2.285		2.218
Groupe III	0.476		0.495
Groupe IV			
Total	4.059		4.269

RECETTES	COMPTE FINANCIER (n-2)	EPRD (n-1)	COMPTE FINANCIER (n-1)
Groupe I	0		0
Groupe II	4.071		4.269
Groupe III	0.011		0.023

(Montant par titre en M€)

Pour les autres établissements sociaux ou médico-sociaux :

- Montant du dernier budget de fonctionnement, dont personnels : 2 257 535.80 € (BPAC) dont dépenses de personnel : 1 000 818.11 €
- Montant du budget d'investissement : 1 095 563.68 € (Section commune)

Commentaires sur la situation budgétaire :

Résultat comptable (n-1) : 22 769.18 €

Provision CET/Reprise sur provision CET (n-1)

Pas de reprises aux provisions

Provision pour CET : 0 €

- Plan de financement de l'exercice « N » Section d'investissement commune

Pour les dépenses :

MONTANT DES INVESTISSEMENTS	REMBOURSEMENT DE LA DETTE
584 860.96 €	303 802.63 €

Pour les recettes :

MONTANT DES EMPRUNTS	MONTANT DES AMORTISSEMENTS	MONTANT DES PROVISIONS	AUTRES (Autofinancement, subvention...)
300 000 €	795 563.68 €		

- Plan de financement de l'exercice « N » Budget BPAC

Pour les dépenses :

MONTANT DES INVESTISSEMENTS	REMBOURSEMENT DE LA DETTE
262 607.73 €	96 571.08 €

Pour les recettes :

MONTANT DES EMPRUNTS	MONTANT DES AMORTISSEMENTS	MONTANT DES PROVISIONS	AUTRES (Autofinancement, subvention...)
100 000 €	290 000 €		

**CHIFFRES CLEFS SUR L'ETABLISSEMENT
CONSEIL DEPARTEMENTAL**

V – 1) Budgétaires

- Charges et recettes du résultat comptable

Tableau : dernier compte administratif

CHARGES	COMPTE ADMINISTRATIF (n-2)	EPRD (n-1)	COMPTE ADMINISTRATIF (n-1)
Groupe I	0.268		0.275
Groupe II	1.139		1.259
Groupe III	0.290		0.324
Groupe IV			
Total	1.697		1.858

RECETTES	COMPTE FINANCIER (n-2)	EPRD (n-1)	COMPTE FINANCIER (n-1)
Groupe I	1.507		1.590
Groupe II	0.238		0.243
Groupe III	0.003		0.004

(Montant par titre en M€)

Pour les autres établissements sociaux ou médico-sociaux :

- Montant du dernier budget de fonctionnement, dont personnels : 1 916 999.10 € (Budget Conseil Départemental) dont dépenses de personnel : 1 021 708.34 €
- Montant du budget d'investissement : 1 095 563.68 € (Section commune)

Commentaires sur la situation budgétaire :

Résultat comptable (n-1) : - 21 066.95 €
Provision CET/Reprise sur provision CET (n-1)
Pas de reprises aux provisions pour CET
Provision pour CET : 440.77 €

- Plan de financement de l'exercice « N » Section d'investissement commune

Pour les dépenses :

MONTANT DES INVESTISSEMENTS	REMBOURSEMENT DE LA DETTE
584 860.96 €	303 802.63 €

Pour les recettes :

MONTANT DES EMPRUNTS	MONTANT DES AMORTISSEMENTS	MONTANT DES PROVISIONS	AUTRES (Autofinancement, subvention...)
300 000 €	795 563.68 €		

- Plan de financement de l'exercice « N » Budget Conseil départemental

Pour les dépenses :

MONTANT DES INVESTISSEMENTS	REMBOURSEMENT DE LA DETTE
	123 312.63 €

Pour les recettes :

MONTANT DES EMPRUNTS	MONTANT DES AMORTISSEMENTS	MONTANT DES PROVISIONS	AUTRES (Autofinancement, subvention...)
	186 211.43 €		

**CHIFFRES CLEFS SUR L'ETABLISSEMENT
ENTREPRISE ADAPTEE**

V – 1) Budgétaires

- Charges et recettes du résultat comptable

Tableau : dernier compte administratif

CHARGES	COMPTE ADMINISTRATIF (n-2)	EPRD (n-1)	COMPTE ADMINISTRATIF (n-1)
Groupe I	2.946		3.694
Groupe II	2.496		2.770
Groupe III	0.423		0.400
Groupe IV			
Total	5.865		6.864

RECETTES	COMPTE FINANCIER (n-2)	EPRD (n-1)	COMPTE FINANCIER (n-1)
Groupe I	0		0
Groupe II	5.857		6.867
Groupe III	0.023		0.011

(Montant par titre en M€)

Pour les autres établissements sociaux ou médico-sociaux :

- Montant du dernier budget de fonctionnement, dont personnels : 1 916 999.10 € (Entreprise Adaptée)
dont dépenses de personnel : 1 021 708.34 €
- Montant du budget d'investissement : 1 095 563.68 € (Section commune)

Commentaires sur la situation budgétaire :

Résultat comptable (n-1) : 13 559.61 €

Provision CET/Reprise sur provision CET (n-1)

Pas de reprises aux provisions

Provision pour CET : 220.38 €

- Plan de financement de l'exercice « N » Section d'investissement commune

Pour les dépenses :

MONTANT DES INVESTISSEMENTS	REMBOURSEMENT DE LA DETTE
584 860.96 €	303 802.63 €

Pour les recettes :

MONTANT DES EMPRUNTS	MONTANT DES AMORTISSEMENTS	MONTANT DES PROVISIONS	AUTRES (Autofinancement, subvention...)
300 000 €	795 563.68 €		

- Plan de financement de l'exercice « N » Budget Entreprise Adaptée

Pour les dépenses :

MONTANT DES INVESTISSEMENTS	REMBOURSEMENT DE LA DETTE
256 453.23 €	61 500 €

Pour les recettes :

MONTANT DES EMPRUNTS	MONTANT DES AMORTISSEMENTS	MONTANT DES PROVISIONS	AUTRES (Autofinancement, subvention...)
200 000 €	250 000 €		

Programmes d'investissement en cours ou programmé pour les trois prochaines années :

Vie sociale :

- Rénovation de logements individuels au sein des bâtiments d'habitation à raison de 3 à 5 par an ;
- Poursuite des travaux de rénovation des locaux et installations supports à l'ESAT ;
- Renouvellement programmé des véhicules ;
- Poursuite du déploiement des logiciels informatiques (PMI, Médiane ...) et des infrastructures informatiques ;
- Terrassements, enrobés et rénovation de certains accès sur le site général ;
- Travaux sur la poursuite des investissements permettant de réduire les consommations et les impacts écologiques (éclairage, isolation ...) ;
- Signalisation, peinture et définition des voies de circulation.

ESAT :

- Accompagnement et poursuite du développement des activités et des achats de production en ESAT en lien avec les attendus du milieu ordinaire ;
- Suivi et accompagnement du projet d'exploitation des bâtiments et terrains acquis en proximité immédiate de l'ETP ;
- Rénovation de la toiture de l'atelier Beaufour 2 ;
- Renouvellement programmé des véhicules, engins de manutention et de transport ;
- Poursuite des travaux de rénovation des bâtiments et installations (chauffage menuiserie, vidéo-surveillance, découplage des frigos de l'atelier maraichage etc...) ;
- Installation de l'atelier vitres et sols et installation de l'atelier de maintenance mécanique espaces-verts ;
- Travaux sur la poursuite des investissements permettant de réduire les consommations et les impacts écologiques (éclairage, isolation ...).

Entreprise Adaptée :

- Projet de construction d'une nouvelle scierie industrielle ;
- Acquisition d'une nouvelle table de coupe (sous réserve des volumes de commande adaptés) ;
- Poursuite des travaux en matière de transition écologique et d'adaptation de l'offre proposée par l'ETP de Saint James dans le cadre de son activité espaces-verts ;
- Renouvellement d'un camion de transport amplyroll ;
- Poursuite du déploiement des logiciels informatiques (PMI, Médiane ...) et des infrastructures informatiques ;
- Renouvellement programmé des véhicules ;
- Modification de l'implantation de l'atelier de métallerie Beaufour 1 ;
- Poursuite des travaux de rénovation du bâtiment couture ;
- Travaux sur la poursuite des investissements permettant de réduire les consommations et les impacts écologiques (éclairage, isolation ...).

- **Les ressources humaines**

ETP non médicaux

L'effectif moyen annuel rémunéré en 2022 :

Catégorie	Nb. Agents 2022	ETP Pres 2022
A-TACHES DE CONCEPTION ET DE DIRECTION	26	25.35
B-TACHES D'APPLICATION	16	15.70
C-TACHES D'EXECUTION / FORMATION SPECIF.	41	40.5
Total	83	81.55

L'effectif au 31 Décembre 2022

Étiquettes de lignes	F		H		Total Somme de Nb. Agents 2022	Total Somme de ETP Pres 2022
	Somme de Nb. Agents 2022	Somme de ETP Pres 2022	Somme de Nb. Agents 2022	Somme de ETP Pres 2022		
00-TITULAIRE	18	17.6	17	17	35	34.6
12-STAGIAIRE	0	0	0	0	0	0
20-PERSONNEL EN CDI	16	15.15	28	27.8	44	42.95
25-CDD SUR POSTE PERMANENT	1	1	0	0	1	1
26-CDD REMPLACANT	0	0	2	2	2	2
86-Apprenti	0	0	1	1	1	1
Total général	35	33.75	48	47.8	83	81.55

Commentaires sur les effectifs : (Démographie personnel et difficultés éventuelles à recruter du personnel qualifié,...)

Les effectifs sont pour 50% fonctionnaires et 50 % contractuels de droit public.

Les personnels de certaines catégories notamment éducatives ou ouvrières mais faisant fonction de Moniteur d'Atelier bénéficie du complément de traitement indiciaire, en sauf exclus les personnels administratifs, de direction, techniques de l'ESAT.

Des clefs de répartition sont établies afin d'imputer la dépense du personnel encadrant des fonctions supports en fonction du contrat initial : ESAT, EA, Vie Sociale. (cf. Organigramme)

Les salariés de l'Entreprise adaptée disposant d'une RQTH relèvent du Code du travail

Les travailleurs de l'ESAT disposent d'un contrat d'Aide et de soutien par le Travail.

Quelques indicateurs de RH (source bilan social) :

Taux d'absentéisme :

Le taux d'absentéisme est de 4.70 %, principalement lié à 2 longs arrêts maladie, et un long arrêt résultant d'un accident de travail.

Taux de turn-over : 0

Nombre moyen de jours de formation par agent : 5.75

V – 2) Activité

Nombre de journées réalisés en n-1 : 26 752 ESAT

Commentaires sur la situation de l'établissement dans sa zone d'attraction et / ou dans son territoire au regard des autres établissements publics ou privés concurrence, complémentarité, partenariat... :

Etablissement bien implanté, participe à la réponse aux besoins de la population de son bassin de vie et communes limitrophes. De part son statut public, établissement plus aguerri à l'accompagnement par le travail de personnes en situation de handicap présentant des troubles psychiatriques.

Les autres établissements sociaux et médico-sociaux du département de la Manche et de l'ex Basse Normandie relèvent du secteur associatif (association de parents). Ceci ne nuit pas à la mise en œuvre d'actions complémentaires, de partenariats en témoigne la création d'un GCSMS à destination de personnes en situation de handicap.

L'Etablissement travaille en partenariat avec le secteur psychiatrique du territoire du Sud Manche mais également de l'Ille et Vilaine en raison de sa proximité départementale.

L'ETP de Saint James de part sa configuration ESAT et EA permet la mise en place de parcours professionnel en interne mais également en externe. De plus, l'ETP propose 16 métiers dans le domaine des métiers de services, industriels, logistiques, restauration, administratifs. Les compétences professionnelles et savoirs faire des professionnels de l'ETP (Encadrants, Travailleurs ESAT, salariés EA) sont reconnues par les entreprises, les acteurs sociaux, de l'emploi, de l'insertion du territoire.

Commentaires sur la nature et le niveau des activités (points particuliers, difficultés...) :

- Des difficultés commencent à se faire jour sur l'atelier conditionnement –
- Impact de l'inflation, augmentation des coûts des énergies et matières premières.
- Perte d'attractivité des métiers de la fonction publique
- Etablissement situé en milieu rural – pas de transport en commun
- ⇒ mise en place de navettes afin de ne pas obliger les personnes embauchées à l'ESAT de déménager sur St James

VII- SYNTHESE DES POINTS FORTS ET DES POINTS FAIBLES

Points forts :

Ateliers permettant la montée en compétence de personnes en situation de handicap dont les productions sont proches du milieu ordinaire.

Possibilité de passer de l'ESAT à l'EA, et inversement. Tous les outils permettant l'insertion en milieu ordinaire de travail sont en place : MISPE, PMSMP, prestations de services, mise à disposition. Dispositifs mis en place conformément à la réglementation en vigueur.

Possibilités de s'expérimenter dans différents métiers en prenant en compte la cadence, la fatigabilité.

Accompagnement par l'accès et le maintien au travail ainsi que par des étayages à domicile et des partenariats forts avec les acteurs du territoire.

Forte technicité des métiers

Publication du plan de transformation des ESAT : permet de clarifier les objectifs et de poursuivre les actions entreprises.

Participation à toutes les actions permettant la promotion de l'emploi de personnes en situation de handicap Européennes, nationales et locales.

Système d'information performant : dossier unique de l'utilisateur en place depuis 2019, logiciel gestion RH quelles que soient la nature du contrat, logiciel de temps de travail (2017), logiciel comptabilité finances, gestion de la paie (2017), logiciel de production et de commercialisation (2018).

Points faibles

Situation financière saine mais fragile

Maintenance bâimentaire et matériel à renforcer

Réseau EU/EP à rénover

Pôle restauration : cuisine, self, restaurant d'application à reconstruire

Impact de l'inflation et des augmentations du coût des énergies

Climat social fragile en raison d'une différence de considération entre les personnels suite à l'attribution pour certains d'un complément de traitement indiciaire.

VIII–LISTE DES DOCUMENTS POUVANT ETRE REMIS AU CANDIDAT SUR SA DEMANDE

Toute demande sera étudiée.

Les documents suivants sont notamment disponibles : projet d'établissement, convention tripartite, CPOM, compte administratif n-1, rapport de la chambre régionale des comptes...

Personne à contacter pour la communication de ces documents :

Outils loi 2002-2

Bilan social

Compte administratif BPAS, BPAC, CD, EA

Budget Prévisionnel 2023 BPAS, BPAC, CD, EA

CPOM EA

Le directeur général de l'ARS/ Le représentant de l'Etat dans le département de la Manche