

LA CUISINE
DE
VILLERSEXEL



AHS



Rapport d'activité 2017

Association d'Hygiène Sociale de Franche-Comté

465 RUE DE MARTINEY 70110 VILLERSEXEL TEL : 03.84.62.49.20 - FAX : 03.84.20.29.63 lacuisine@ahs-fc.fr	GESTIONNAIRE : MME AGNES REDOUTEY CHEF DE PRODUCTION : MME SYLVIE GUGLIELMINETTI
--	---

EA LA CUISINE DE VILLERSEXEL

I. PRÉSENTATION

CATEGORIE D'ETABLISSEMENT OU SERVICE		Entreprise Adaptée (EA)
DATE D'AUTORISATION (CREATION OU RENOUELEMENT)		1 ^{er} /11/2000
AGREMENT OU HABILITATION	AGREMENT TECHNIQUE CUISINE CENTRALE	24/10/2008 n°70.561.035 (cuisine centrale) - DDCSPP Haute-Saône
	AGREMENT ENTREPRISE ADAPTEE	Contrat d'Objectifs Triennal (COT) 2015/2017 Préfecture de Haute-Saône
	CAPACITE TOTALE	31 Travailleurs Handicapés en ETP
	MODALITE D'ACCUEIL	Non concerné
	MODE DE FONCTIONNEMENT	Unité économique de production de type cuisine centrale
	CATEGORIE DE BENEFICIAIRES	Personnes bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et orientées par la CDAPH vers le marché du travail

L'Entreprise Adaptée est signataire d'un Contrat d'objectifs triennal (COT) avec les services de l'État. Ce contrat est valable pendant trois ans. À cette échéance, l'entreprise est évaluée selon les objectifs définis d'un point de vue économique et social.

L'EA « la Cuisine de Villersexel » bénéficie d'une subvention spécifique et de l'aide au poste dans le cadre du Contrat d'Objectif Triennal n° 1543070003 couvrant la période 2015/2017.

Le deuxième semestre de l'année 2017, dernière année du Contrat d'objectif Triennal, a été marqué par un travail de bilan, d'échange et de négociation avec la Direction Régionale du Travail (DIRECCTE) en vue de conclure le nouveau COT pour les années 2018/2020 qui a été signé le 31 décembre.

II. ACTIVITE

II.1. ACTIVITE QUANTITATIVE :

ACTIVITE	N-1	N
Capacité journalière	2 000 repas	2 000 repas
Nombre de jours d'ouverture	253	251
Production journalière prévisionnelle	2 000 repas	2 000 repas
Production journalière réalisée	1 830 repas	1 827 repas
Taux de production (réalisé/prévisionnel)	92 %	91 %
Personnel TH en ETP	31.00	30.50

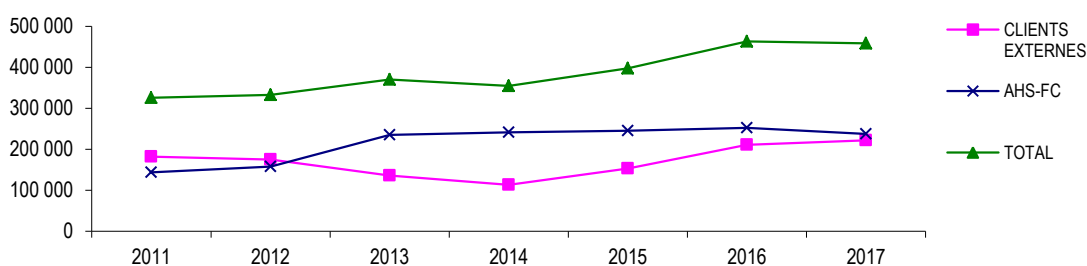
II.1.a. La production livrée sur site externe ou interne à l'AHS-FC :

CLIENTS	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Clients externes	181 816	174 991	135 581	113 205	152 526	210 661	221 348
AHS-FC	143 650	157 758	234 594	240 994	244 762	252 362	237 282
TOTAL	325 466	332 749	370 175	354 199	397 288	463 023	458 630

En 2017, la Cuisine de Villersexel a produit et livré en liaison froide 458 630 repas, répartis comme suit :

Clients externes ----- 221 348 repas
 Clients AHS-FC ----- 237 282 repas.

COMPARAISON DE L'ACTIVITE 2011-2017



En 2017, la Cuisine de Villersexel a répondu à 5 appels d'offres et conventions, dont 1 extension et 2 renouvellements :

- ✓ L'extension du client Francas Haute-Saône prévue pour une livraison des repas en mars 2018 avec l'arrivée de la Communauté de Communes de la Haute Comté pour les sites de Fontaine les Luxeuil, Bouligney, Conflans sur Lanterne, Corbenay, Vauvillers. Ce projet a abouti ;
- ✓ En septembre 2017, la Communauté de Communes Terres de Saône à Port/Saône et la Communauté de Communes de Rahin et Chérimont ont renouvelé leur contrat pour une année ;
- ✓ La Cuisine de Villersexel n'a pas été retenue pour les appels d'offre suivants : ADAPEI de Haute-Saône pour la totalité de leurs sites et CCAS Vesoul pour deux crèches.

Des démarches commerciales auprès de deux entreprises sont en cours.

En 2017, 38 sites ont été visités par notre service commercial à son initiative ou sur demande de la clientèle.

Une enquête de satisfaction clientèle est en cours et se terminera en 2018.

En janvier 2018, nous avons répondu à un appel d'offre sur la Communauté de Communes du Triangle Vert et nous restons dans l'attente de parution d'appels d'offre sur le secteur de Lure et de Baume les Dames.

Le chiffre d'affaires réalisé 2017 est de 2 235 510 € HT.

REPARTITION DE LA CLIENTELE (HORS AHS-FC) PAR NATURE DES CONTRACTANTS ET NATURE DES PUBLICS		NOMBRE DE SITES		
		CRECHES	SCOLAIRES	ADULTES
NOMBRE DE CLIENTS				
1	ADAPEI			3
1	ADMR		1	
2	Autres Associations		1	1
3	Centres Loisirs		3	
3	Communautés de Communes	1	11	
6	Entreprises			7
2	Famille Rurales	3		
1	Fédération des Œuvres Laïques Haute-Saône		5	
2	Francas		9	
3	Mairies	1	2	
TOTAL		5	32	11

II.1.b. Au niveau de la Cafétéria :

La clientèle de la cafétéria s'étoffe entraînant une progression du chiffre d'affaire de 15.6 %.

EVOLUTION DU CA	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
CA (€)	85 311	76 717	72 859	74 471	87 918	94 966	109 736

Le chiffre d'affaires de la cafétéria ne représente que 4% du CA. Cependant, les temps de travail y sont appréciés par les salariés car ils font ainsi partager aux clients les produits réalisés par la Cuisine de Villersexel, cette activité permettant d'écouler la surproduction du secteur restauration collective :

Quelques chiffres :

Moyenne prix plateau-----	8,40 €
Moyenne repas/jour-----	52
Total repas annuel-----	13 070

II.2. ANALYSE QUALITATIVE :

L'entreprise adaptée (EA) est une entreprise à part entière, qui permet à des personnes reconnues travailleurs handicapés orientées par la Commission des Droits à l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) « marché du travail » d'exercer une activité professionnelle salariée dans des conditions adaptées à leurs besoins. Elle emploie au moins 80% de salariés handicapés.

Définition de « travailleur handicapé » selon le Code du travail : « Toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique » (article L. 5213-1 du Code du travail).

REPARTITION DES TRAVAILLEURS HANDICAPES CDI ET CDD PAR AGE AU 31/12/2017	
Salariés moins de 30 ans	11
Salariés de 30 à 55 ans	24
Salariés de plus de 55 ans	5

Les mouvements du personnel travailleurs handicapés au cours de l'année ont été de :

- ✓ 16 contrats à durée déterminée dont 9 présents au 31/12/2017 ;
- ✓ 1 contrat à durée indéterminée.

Il y a eu 2 départs de professionnels, dont 1 en retraite.

La vocation de l'EA est de soutenir et d'accompagner l'émergence et la consolidation d'un projet professionnel du salarié handicapé en vue de sa valorisation, sa promotion et sa mobilité au sein de la structure ou vers les autres entreprises. Le travail réalisé sur ces points est présenté plus spécifiquement dans la partie III.1.b.

Deux partenaires principaux sont positionnés dans le cadre du recrutement :

- ✓ CAP emploi : nous accueillons dans le cadre de Période de Mise en Situation Professionnelle (PMSMP) des personnes répondant à notre spécificité : bénéficiaire de la RQTH (Reconnaissance Qualité de Travailleur Handicapé) et répondre aux critères prioritaires. En 2017, 5 personnes ont été accueillies à ce titre ;
- ✓ IMPro : nous accueillons également des stagiaires issus d'IMPro dans le cadre de stage en entreprise. Des jeunes stagiaires sont accueillis à la Cuisine dans le cadre de stage découverte en entreprise, CAP Cuisine, EREA, lycée Pontarcher à Vesoul. La Cuisine a accueilli 4 stagiaires en 2017.

Le contrat d'apprentissage sur 2 années (2016/2018 - 80% du temps de travail) conclu avec la CCI afin de permettre à un jeune travailleur handicapé de recevoir une qualification professionnelle par un diplôme et d'obtenir une première expérience de l'entreprise et du travail en conditions réelles s'achèvera le 30 juin 2018.

Une convention de parrainage avec l'IME l'Envol (Rougemont) est en cours de discussion. Elle débutera en 2018 et permettra la transmission des savoir-faire des professionnels travailleurs handicapés à des jeunes qui découvrent le métier d'aide de cuisine collective.

La convention signée le 23 novembre 2016 avec l'IME de Maizieres a permis à 6 jeunes de découvrir la Cuisine Collective en 2017. Le déménagement de cet établissement a entraîné une nouvelle organisation et ne permettra pas un suivi lors du premier semestre 2018.

Ce dispositif permet la transmission des savoir-faire en situation de travail des professionnels travailleurs handicapés à des jeunes qui découvrent le métier d'aide de cuisine collective. Les connaissances sont expliquées à travers toutes les procédures à respecter. Les compétences dynamiques et évolutives se situent davantage dans le champ professionnel et s'inscrivent dans l'action et sont liées aux tâches à accomplir.

Ce système favorise l'intégration des nouveaux stagiaires en leur proposant des situations de travail qui facilitent l'apprentissage des gestes professionnels issus de l'expérience. Il permet également de développer au sein de l'entreprise adaptée une culture de la transmission en permettant à chaque salarié de s'identifier, de formaliser et de partager ses connaissances et son savoir-faire avec les autres membres du groupe.

III. MISE EN ŒUVRE DU PROJET D'ETABLISSEMENT

III.1. PRESENTATION ET BILAN DES ACTIVITES MISES EN ŒUVRE :

Les EA contribuent au développement économique, à une dynamique d'emploi et de croissance, mais interviennent également dans le champ social où elles agissent pour que chacun trouve sa place dans la société. Les bénéfices qualitatifs portent également sur l'amélioration du rapport au travail, les conditions d'existence, la santé, l'image de soi des personnes handicapées et le regard porté sur le handicap.

Le COT 2015/2017 définit deux types d'objectifs :

- ✓ des objectifs économiques et financiers (article 5 du contrat et annexe 1-2b) ;
- ✓ des actions d'accompagnement des travailleurs handicapés dans l'emploi, dans l'entreprise et vers le marché du travail, en soutenant et accompagnant l'émergence et la consolidation d'un projet professionnel (article 6 et annexe 1-2-c).

III.1.a. Objectifs économiques et financiers :

En tant qu'unité de production économique, l'EA dispose d'objectifs pour garantir sa viabilité dans un environnement économique concurrentiel et s'assurer de perspectives de développement pour garantir l'emploi durable des personnes recrutées.

Les objectifs réalisés en 2017 et prévus au COT sont les suivants :

- ✓ Création d'un atelier supplémentaire (mixés) pour répondre à une demande client. Depuis fin 2015, nous réalisons les mixés pour les crèches et depuis le 1er trimestre 2016 les desserts mixés pour les adultes. En 2017, le projet a intégré la réalisation des entrées mixées. Une formation réalisée par les Cuisines d'Uzel le 28 novembre et le 05 décembre pour 8 personnes fait encore évoluer le projet afin de satisfaire la clientèle en réalisant progressivement l'intégralité des repas mixés en 2018 ;
- ✓ Renouvellement du matériel de production en location jusqu'au 31/07/2015. Le travail engagé en 2015 et 2016 s'est poursuivi en 2017 avec les recommandations de l'ergonome de la santé au travail et des indications suite à une formation « manutention et port de charges » (ex. : table à hauteur variable ; marmite avec agitateur ; gerbeur hydraulique). Le montant total des investissements a été de 89.377 € en 2017 (il était de 169.072 € pour les années 2015-2016) ;
- ✓ Objectifs commerciaux de développement d'activité pour atteindre un point d'équilibre de 2 000 repas/jour avec 50% de clients internes et 50% de clients externes. En 2017, comme indiqué dans les données d'activité, la production journalière moyenne a été de 1 827 repas (identique à 2016), et le pourcentage de production pour les clients externes est de 48.26 %. Un nouveau contrat en juillet 2018 devrait nous permettre d'obtenir l'objectif d'une moyenne de 2 000 repas par jour.

III.1.b. Actions d'accompagnement pour l'émergence et la consolidation d'un projet professionnel pour les TH :

Les engagements et leur suivi en 2017 portent sur les points suivants :

- ✓ Poursuite de la mise en œuvre du dispositif de référence régional concernant les passeports de compétences avec le logiciel e-formadapt. En 2016, les fiches de fonctions et fiches de poste des travailleurs handicapés avaient été finalisées et les entretiens individuels réalisés. En mai 2017, une dernière formation pour accompagner les permanents à la formalisation et l'édition des documents « passeport de compétences » a été réalisée avec l'édition de ces documents fin 2017 et début 2018. Des formations seront engagées en 2018 et 2019 « devenir acteur de son projet professionnel » pour les salariés travailleurs handicapés et une mise à niveau pour les encadrants pour plus de personnalisation et un accompagnement de meilleure qualité ;
- ✓ Dispositif RSFP (Reconnaissance des savoirs professionnels) : il a pour vocation de proposer aux personnes n'ayant pas accès aux systèmes traditionnels de formation et de validation d'un diplôme de niveau V (CAP ou un BEP) de faire reconnaître leur savoir-faire sur des métiers sur lesquels ils se forment ou s'exercent.

Ce dispositif régional coordonné par l'AFPA a été mis en place à « la Cuisine de Villersexel » en 2015. Les salariés qui s'engagent passent un à plusieurs modules. Cet outil permet aux salariés qui le souhaitent d'accéder aux systèmes de validation, de faire évaluer et reconnaître leurs aptitudes techniques à partir de référentiels professionnels qui existent.

En 2016, 4 salariés se sont engagés avec succès et 3 en 2017.

Nous poursuivons cette action en 2018 et un travailleur permanent a été formé comme référent dans une démarche V.A.E. (Validation des Acquis par l'Expérience) pour accompagner les salariés qui le souhaitent dans ce projet.



Deux salariés diplômés accompagnés de leur moniteur d'atelier

- ✓ Sorties vers le marché du travail hors EA : aucune sortie n'a eu lieu en 2017 (il en était prévu 1 au COT). Ce volet du COT est celui qui doit désormais être le plus investi. Le nouveau contrat 2018/2020 y fera référence.
- ✓ Afin de soutenir et poursuivre le travail engagé, un accord d'entreprise spécifique à l'EA a été signé au sein de l'AHS-FC concernant la rémunération et la mobilité des travailleurs handicapés en EA. Il vise à développer tous les outils favorisant le passage vers le milieu ordinaire.

III.1.c. Autres actions spécifiques engagées :

Les actions spécifiques réalisées au cours de l'année et non prévues au COT ont été les suivantes :

- ✓ Les actions mises en place en 2017, dans le cadre du projet environnement et développement durable :
 - Depuis le 1^{er} septembre 2016, les barquettes (en polypropylène) contenant nos repas sont triées par nos soins, ramassées par le SYTEVOM pour être ensuite valorisées. Ce dispositif de tri couvre la quasi-totalité du département et a été mis en place sur le Grand Besançon. En attendant que le dispositif couvre l'ensemble du périmètre de nos clients, nous avons mis en place -et maintenu en 2017- un système quotidien de récupération des barquettes en même temps que la livraison des repas, et ce, pour la plus grande satisfaction des clients ;
 - Le personnel est régulièrement sensibilisé et formé au tri sélectif (papier, carton, plastique, etc.) ;
 - L'acquisition d'un broyeur à déchets en décembre 2016 a permis la réduction du poids des déchets à hauteur de 50% pour le deuxième semestre 2017 pour une prévision de 80%. Tout est mis en œuvre pour une bonne utilisation et un résultat de 80%. Nous avons également pu constater, lors de la mise à disposition de ce broyeur, une réduction significative de la manipulation des charges lourdes ;
 - Participation au CoPil « zéro déchet, zéro gaspillage » sur les sites périscolaires d'Esprels, Villersexel et Athesans avec la participation de la Maison de la Nature des Vosges Saônoises, le SYTEVOM, le SICTOM et la Communauté de Communes du Pays de Villersexel.
- ✓ La continuité du partenariat avec l'ADAPEI « la Cuisine d'Uzel », permet de mutualiser les compétences suivantes :
 - achats/négociation fournisseur
 - service commercial
 - logiciel de production (GPAO)

- qualité/sécurité alimentaire
- service diététique/gestion des menus.

III.1.d. Engagement de l'Etat :

Le COT prévoit la possibilité pour l'EA de bénéficier de deux types d'aide auprès de l'Etat en contrepartie des engagements en faveur de l'emploi pérenne des travailleurs handicapés :

- ✓ Une demande d'aide au poste pour 30.5 Travailleurs Handicapés : cette subvention est destinée à aider l'employeur à rémunérer ses salariés à hauteur de 80 % du SMIC horaire ;
- ✓ Une subvention spécifique sur la base de l'effectif de référence en ETP fixée dans l'avenant financier au COT. Elle est composée d'une part forfaitaire, d'une part sur critères pour le développement économique et modernisation de la structure, d'une part maintien dans l'emploi des travailleurs vieillissants, d'une part à la mobilité professionnelle des travailleurs handicapés vers d'autres emplois du marché du travail, d'une part de projets innovants principalement pour les formations des travailleurs handicapés. En 2017, la part de la subvention dédiée à la formation s'est élevée à 20 842 €.

III.2. OUVERTURE DE L'ETABLISSEMENT SUR SON ENVIRONNEMENT :

III.2.a. Les réseaux :

Pour contribuer à la réalisation de sa mission d'insertion et à l'atteinte de ses objectifs économiques, l'Entreprise Adaptée est inscrite dans plusieurs réseaux au cœur de son environnement :

- ✓ Rencontre le 02 août 2017 sur site avec le nouvel interlocuteur de la DIRECCTE pour la réalisation du COT 2018-2020 signé le 31 décembre 2017 ;
- ✓ Participation aux réunions des associations de commerçants et d'artisans du bassin de Villersexel (A2V) ainsi qu'à celles du Club d'Entreprises du Pays de Villersexel ;
- ✓ Participation aux réunions régionales de professionnalisation trimestrielles des Entreprises Adaptées avec la DIRECCTE. Elles sont principalement axées sur le suivi des aides aux postes et la bourse aux postes, la subvention spécifique, les objectifs du COT, le passeport des compétences. Elles permettent l'échange sur les actualités législatives et régionales ;
- ✓ Participation au réseau des Entreprises Adaptées et des ESAT, « ADAPTEA ». Organisation d'une réunion mensuelle sur les différents sites ;
- ✓ Participation aux réunions décentralisées de l'UNEA.

III.2.b. La communication auprès des institutionnels et des tiers :

Nous évoquerons les événements marquants ayant contribué à valoriser l'action de la Cuisine :

- ✓ A plusieurs reprises, la Cuisine a été associée à des événements associatifs ou institutionnels d'envergure pour lesquels une production spécifique a été réalisée :
 - Le samedi 18 novembre 2017, à l'initiative du Conseil de la Vie Sociale de l'Association d'Hygiène Sociale de Franche-Comté, la « 3^{ème} Journée des personnes accueillies et des familles » (accueil café, confection du déjeuner pour 150 convives, service en salle)



L'équipe de service le 18/11/2018

- Le 10 janvier 2017, à la cafétéria, pour 90 personnes, le repas de début d'année du Foyer de vie le Manoir (Rougemont)
 - Le 25 avril 2017, à Villersexel, une manifestation pour le départ à la retraite de la directrice de la MAS Guy de Moustier
 - Du 08 au 23 décembre, des repas de fin d'année, principalement pour notre clientèle interne à l'AHS-FC
 - Deux moments de convivialité au sein de l'entreprise adaptée : l'un pour le départ en retraite d'un salarié travailleur handicapé et l'autre pour celui d'un permanent cuisinier.
- ✓ Rencontres « clients » : 7 clients prospects ont été visités par notre service commercial. 31 sites de nos clients actuels ont été suivis.

III.3. EXPRESSION ET PARTICIPATION DES USAGERS :

Cette participation se fait en particulier à travers des réunions ou des instants d'échange entre les salariés.

Deux réunions sont planifiées :

- ✓ Une réunion hebdomadaire : elle a principalement pour objectif d'échanger de l'accueil, du maintien dans l'emploi et du projet professionnel des travailleurs handicapés ainsi que de l'organisation de la semaine à venir ;
- ✓ Expression collective des permanents et salariés travailleurs handicapés : Une réunion mensuelle d'information générale et d'échanges avec l'ensemble des salariés. Cette instance permet également de répondre aux interrogations des salariés.

Autres temps :

- ✓ Des entretiens individuels dans le cadre du passeport de compétences (par le responsable du secteur d'atelier concerné) et entretien professionnel en 2017/2018 dans le cadre du dispositif réglementaire (par la gestionnaire) ;
- ✓ Un moniteur d'atelier diplômé en novembre 2017 accompagne individuellement les salariés Travailleurs Handicapés, à leur demande, ou lorsqu'un permanent constate un besoin ;
- ✓ Accord collectif d'entreprise sur la rémunération et la mobilité des salariés travailleurs handicapés sur des postes non qualifiés en EA (effectif au 1er août 2017).

La cuisine propose chaque année un moment de convivialité pour les salariés. En 2017, il a eu lieu le 23 juin au PAN de Villersexel avec des activités canoé, pétanque, vélo..., suivies d'un repas.

III.4. MOYENS HUMAINS :

III.4.a. Organigramme :

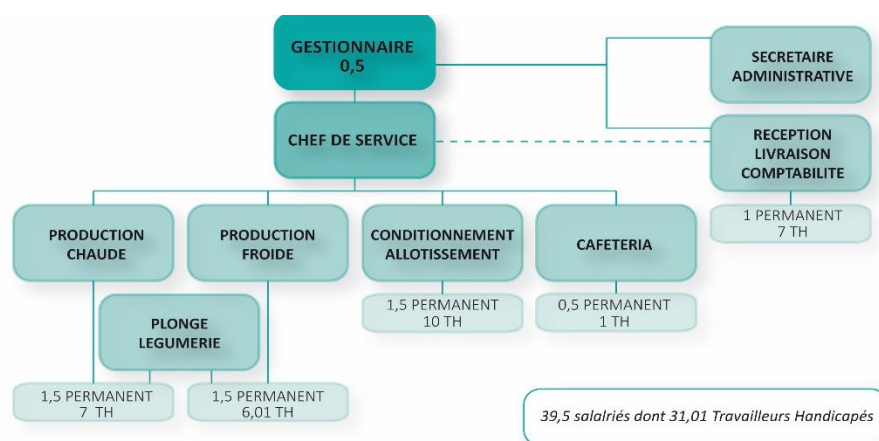
Plus de 80 % de travailleurs handicapés sont salariés de la Cuisine de Villersexel. L'organigramme est réparti comme suit :

- ✓ 31 ETP de personnes reconnues travailleurs handicapés
- ✓ 8.5 ETP dont :
 - 5 agents techniques (production froide, production chaude, magasins/livraison, conditionnement/ allotissement)
 - 1 ouvrier qualifié (secteur cafétéria et allotissement)
 - 1 agent administratif principal
 - 1 chef de production
 - 0.5 gestionnaire.

Plusieurs points concernant l'évolution des effectifs en 2017 doivent être soulignés :

- ✓ 1 personne (chef de production) a définitivement quitté l'entreprise et a été remplacée
- ✓ 1 salarié travailleur handicapé est parti à la retraite
- ✓ 1 personne travailleuse handicapée a été embauchée en CDI
- ✓ 1 permanent cuisinier est parti à la retraite, son remplacement est en cours.

Organigramme de la Cuisine de Villersexel



III.4.b. Formations du personnel encadrant :

- ✓ Un permanent embauché en 2016 a débuté la formation moniteur d'atelier dispensée par l'IRTESS et l'AFPA et a été diplômé en novembre 2017. La présence d'un moniteur au sein de la structure permet d'apporter un accompagnement complémentaire aux salariés travailleurs handicapés
- ✓ Cette même personne a bénéficié de la formation de référent VAE le 19 octobre et le 21 novembre 2017 pour accompagner les salariés souhaitant s'inscrire dans cette démarche
- ✓ Les 30 et 31 mai 2017, en plusieurs groupes, le personnel encadrant a suivi une formation eformadpt dispensée par Co-savoir sur le thème de la saisie des entretiens individuels, le déroulé de l'entretien et son contenu, l'outil de management opérationnel
- ✓ En mars 2017, rencontre à Belfort sur le thème de la génération Y.

III.4.c. Autres formations :

- ✓ Manipulation et port de charge : cette formation permet d'enseigner les bons gestes aux équipes et permet également de travailler sur l'ergonomie. 5 personnes ont bénéficié de cette journée de 7 heures de formation le 22 février
- ✓ La formation « consolider ses connaissances et optimiser la communication » dispensée par SIFCO a permis de cibler les besoins des salariés. 8 d'entre eux ont suivi le cursus sur 6 jours de mars à mai
- ✓ Formation HACCP le 13 juin (4 personnes) : révision des bonnes pratiques d'hygiène et des prérequis nécessaires à la maîtrise des risques sanitaires et du suivi du PMS
- ✓ 2 personnes malentendantes travaillent à la Cuisine. En collaboration avec l'association « Fais-moi un signe » (dont le but est de promouvoir la langue des signes française en Haute-Saône), des séances d'initiation ont été suivies en novembre et en décembre pour faire découvrir cette méthode de communication aux nombreux participants (21). Cette formation a été poursuivie du 27 janvier au 27 juin
- ✓ Afin de maîtriser la manipulation et l'utilisation des extincteurs, une formation (19 personnes) a été réalisée sur place les 28 mars et 04 avril avec un intervenant de Est Sécurité Incendie
- ✓ 5 personnes ont suivi la formation maintien et actualisation des compétences Sauveteurs Secouristes du Travail le 31 janvier
- ✓ Le 28 novembre et le 5 décembre, deux formations ont été réalisées par l'ingénieure sanitaire de la Cuisine d'Uzel : Hygiène et sécurité alimentaire au poste des mixés en restauration collective (6 personnes) & Hygiène et sécurité alimentaire en restauration collective (4 personnes).

III.5. DEMARCHE QUALITE :

III.5.a. En externe :

Il existe un suivi de la satisfaction client via des fiches d'évaluation de la prestation mises à disposition. Le retour des 42 fiches de satisfaction de la clientèle nous assure du bon ressenti de la qualité de nos repas.

Afin d'avoir une vision plus exhaustive, une enquête de satisfaction clients pour la cuisine collective et pour la cafétéria est en cours de réalisation pour une réalisation en mars 2018.

Le laboratoire EUROFINs effectue mensuellement différentes analyses.

Il n'y a pas eu de visite de contrôle de la DDCSPP en 2017.

III.5.b. En interne :

Concernant la production :

- ✓ Les audits mensuels du service qualité et sécurité alimentaire de l'ADAPEI du Doubs perdurent et nous confortent dans les comptes rendus généralement positifs ;
- ✓ Deux commissions « menu » ont lieu mensuellement : la première pour répondre aux attentes et aux besoins des clients avec le service commercial et la deuxième avec les responsables de production qui valident la capacité de produire des unités de production.

Concernant les conditions de travail :

- ✓ Mise à jour du DUERP (Document Unique des Risques Professionnels), l'évaluation du risque intègre le travail effectué en 2017 sur la pénibilité ;
- ✓ Suite aux études réalisées en 2016 avec l'ergonome de la Médecine du travail pour répondre aux spécificités de notre public tant sur l'aspect sécurité que sur la facilité d'utilisation les acquisitions suivantes ont eu lieu en 2017 :
 - protection travailleurs isolés (05/01)
 - tables à hauteur variable (26/04 et 13/11)
 - chariot à hauteur des rayons (23/06)
 - soufflerie avec chaussette de répartition du froid dans l'atelier allotissement le 12/07. Les 2 autres ateliers conditionnement et production froide en seront équipés en 2018
 - mini gerbeur électrique (10/10).

IV. CONCLUSION

L'année 2017 a permis de conforter l'équilibre économique de l'EA, permettant d'effacer au 31/12/2017 la totalité du report déficitaire qui avait été accumulé après des premières années de fonctionnement difficile. Cet équilibre doit désormais être maintenu dans le temps.

D'un point de vue de l'accompagnement socio professionnel, un travail spécifique a été mené sur la formation des travailleurs handicapés, sur la RSFP et sur la remise des passeports de compétences.

L'année 2017 a marqué également la dernière année du Contrat d'objectif Triennal (COT) et la signature du nouveau COT 2018/2020.

L'enjeu du nouveau COT est double :

- ✓ Conforter la stabilité économique de la structure ;
- ✓ Améliorer l'accompagnement socio professionnel (notamment avec la VAE et l'introduction au sein de l'EA de nouvelles compétences dédiées à cet accompagnement).

