



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE
MINISTÈRE DU TRAVAIL

CONTRAT D'OBJECTIFS TRIENNAL 2018-2020
N°18/84/069/013

Entre l'Etat

Représenté par Monsieur le préfet de la région Auvergne-Rhône-Alpes, préfet du Rhône, officier de la Légion d'Honneur

et

L'entreprise adaptée **GCAT (SIRET n° 957 502 099 00071)** dont le siège social est situé **16 Rue de Lombardie 69153 DECINES Cedex**, représentée par **M Frédéric KOST HERNANDEZ**.

Vu le Code du Travail et notamment ses articles L 5212-1 à L 5212-5, L 5213-13 à 19 et L 5213-22, R 5213-65 à 76 et D 5213-77 à 86,

Vu 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

Vu le décret du 26 janvier 2015 relatif aux entreprises adaptées et aux centres de distribution de travail à domicile

Vu l'arrêté du 25 février 2015 relatif à la subvention spécifique dans les entreprises adaptées et les centres de distribution de travail à domicile,

Vu l'arrêté du 24 mars 2015 relatif aux critères ouvrant droit à l'aide au poste et à la subvention spécifique dans le cadre des recrutements opérés directement par les entreprises adaptées et les centres de distribution de travail à domicile

Vu le budget octroyé par le Ministère à la DIRECCTE Auvergne-Rhône-Alpes, l'aide au poste versée aux entreprises adaptées par l'État dépendra également des disponibilités budgétaires en lien avec le vote annuel de la loi de finances

Vu l'avis favorable de l'Unité Départementale du Rhône de la DIRECCTE Auvergne-Rhône-Alpes en date du **02/02/2018**

Préambule

L'article L5213-13 du Code du Travail dispose :

« Les entreprises adaptées et les centres de distribution de travail à domicile peuvent être créés par les collectivités ou organismes publics ou privés, notamment par des sociétés commerciales. Pour ces dernières, ils sont constitués en personnes morales distinctes.

Leurs effectifs de production comportent au moins 80 % de travailleurs handicapés orientés vers le marché du travail par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées et qui soit sont recrutés sur proposition du service public de l'emploi ou d'un organisme de placement spécialisé, soit répondent aux critères fixés par arrêté du ministre chargé de l'emploi.

Les entreprises adaptées et les centres de distribution de travail à domicile permettent à ces salariés d'exercer une activité professionnelle dans des conditions adaptées à leurs possibilités. Grâce à l'accompagnement spécifique qu'ils leur proposent, ils favorisent la réalisation de leur projet professionnel en vue de la valorisation de leurs compétences, de leur promotion et de leur mobilité au sein de la structure elle-même ou vers d'autres entreprises.

Ils concluent avec l'autorité administrative un contrat d'objectif triennal valant agrément. »

L'article L5213-19 du Code du Travail précise les aides de l'Etat octroyées aux entreprises adaptées :

« Les entreprises adaptées et les centres de distribution de travail à domicile perçoivent pour chaque travailleur handicapé employé, dès lors que celui-ci remplit les conditions mentionnées à l'article L. 5213-13, d'une aide au poste forfaitaire versée par l'Etat, dans la limite d'un effectif de référence fixé annuellement par la loi de finances. En outre, compte tenu des surcoûts résultant de l'emploi majoritaire de ces travailleurs handicapés, les entreprises adaptées et les centres de distribution de travail à domicile reçoivent de l'Etat une subvention spécifique, destinée notamment au suivi social, à l'accompagnement et à la formation spécifiques de la personne handicapée, pour favoriser son adaptation à son poste de travail. »

Le décret du 26 janvier 2015 relatif aux entreprises adaptées et aux centres de distribution de travail à domicile prévoit que les travailleurs handicapés en entreprises adaptées et centres de distribution de travail à domicile, qui nécessitent un accompagnement spécifique proposé par ces structures, ouvrent droit à l'aide au poste, dans la limite d'un effectif de référence fixé annuellement par la loi de finances, s'ils sont recrutés, soit directement par l'entreprise dès lors qu'ils répondent à des critères fixés par arrêté, soit sur proposition du service public de l'emploi ou d'un organisme de placement spécialisé.

L'arrêté du 24 mars 2015 relatif aux critères ouvrant droit à l'aide au poste et à la subvention spécifique dans le cadre des recrutements opérés directement par les entreprises adaptées et les centres de distribution de travail à domicile indique que :

« Pour être éligibles à l'aide au poste et à la subvention spécifique, outre le fait d'être titulaires d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et être orientées vers le marché du travail par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, les personnes handicapées recrutées directement par les entreprises adaptées ou les centres de distribution de travail à domicile, et non proposées par le service public de l'emploi ou les organismes de placement spécialisés, doivent :

- soit bénéficier de l'allocation adulte handicapé ;
- soit sortir d'un établissement ou service d'aide par le travail, d'une autre entreprise adaptée ou d'un centre de distribution de travail à domicile ;
- soit sortir ou être suivies par un établissement de santé et notamment un centre hospitalier régional, un centre hospitalier spécialisé ou un établissement de soins de suite et de réadaptation ou un service d'hospitalisation à domicile ;
- soit sortir d'une institution ou services spécialisés et notamment d'un institut médico-éducatif, d'un institut d'éducation motrice, d'un institut médico-professionnel, d'un service d'accompagnement médico-social pour adultes handicapés ;
- soit sortir d'une unité localisée pour l'inclusion scolaire ou d'apprentissage adapté ;



- soit être suivies par un service d'accompagnement social : service de soins et d'aide à domicile, service d'éducation spéciale et de soins à domicile, service d'aide à la vie sociale. »

Les entreprises adaptées et les centres de distribution de travail à domicile doivent respecter les dispositions du Code du travail, notamment en termes de salaire, de conditions de travail et de négociation collective.

En contrepartie des objectifs déterminés dans le présent contrat, ils bénéficient d'un financement de l'Etat composé d'une aide au poste et d'une subvention spécifique.

Article 1 - Objet du contrat d'objectifs

L'objet du présent contrat, valant agrément, pour l'entreprise adaptée, est de déterminer les objectifs de l'entreprise pour la période du **01.01.2018** au **31.12.2020**.

Il fixe également les modalités d'appui de l'aide de l'Etat au programme d'actions mis en œuvre par le bénéficiaire au titre de sa qualité d'entreprise adaptée ou de CDTD, à savoir l'aide au poste forfaitaire et la subvention spécifique, en tout état de cause dans la limite des crédits disponibles.

L'aide au poste est accordée pour le nombre de travailleurs handicapés y ouvrant droit, fixé par l'avenant financier annuel au présent contrat.

En cas d'augmentation de l'effectif en cours d'année :

- une aide au poste supplémentaire peut être accordée par la DIRECCTE Unité départementale pour une variation dans le cadre de l'effectif de référence départemental ;
- une aide au poste supplémentaire peut être accordée par la DIRECCTE Unité régionale pour une variation dans le cadre de l'effectif de référence régional ;
- au-delà, une autorisation préalable de la DGEFP est nécessaire à l'ouverture d'aides au poste supplémentaires et en tout état de cause dans la limite des crédits disponibles.

En outre, le préfet de région peut réviser en cours d'année, à la hausse ou à la baisse, le contingent des aides au poste prévu par l'avenant financier lorsqu'un écart de consommation des aides au poste, au moins égal à 10 %, est observé pendant au moins trois mois consécutifs, après avoir mis les dirigeants des entreprises adaptées concernées par ces modifications à même de faire connaître leurs observations.

L'octoi d'aides au poste non prévues par le présent contrat est conditionné par la disponibilité budgétaire et par les arbitrages de répartition entre les entreprises adaptées.

L'effectif fixé par l'avenant financier relatif à l'aide au poste sert de référence au calcul du premier versement, en début d'année, de la part forfaitaire de la subvention spécifique.

La subvention spécifique donne lieu chaque année à l'établissement d'un avenant financier propre.

L'annexe 1 au présent contrat, relative à la conclusion du contrat d'objectif, précise pour l'entreprise adaptée :

- les éléments d'identification de l'entreprise adaptée (Annexe 1-2-a),
- les données et prévisions économiques et financières (Annexe 1-2-b),
- les données et prévisions sociales (Annexe 1-2-c).

Ces éléments sont à joindre au présent contrat à la signature. Ils seront adressés à l'UR de la DIRECCTE en deux exemplaires.

Les documents suivants sont établis tous les ans pour l'aide au poste :

- l'avenant financier relatif à l'aide au poste,
- la demande d'aide au poste adressée en deux exemplaires, un pour l'UR de la DIRECCTE et un pour l'UD, avant le 15 janvier,
- le bordereau déclaratif mensuel de paiement de l'aide au poste – à adresser tous les mois à l'UD,
- le prévisionnel pour l'année de la demande, le plan de financement et les données sociales – à adresser annuellement en deux exemplaires, un pour la DIRECCTE UR et un pour l'UD pour le 15 janvier,
- le bilan économique et financier à adresser en deux exemplaires, un pour la DIRECCTE UR et un pour l'UD pour le 30 juin.

Les documents suivants sont établis tous les ans pour la subvention spécifique :

- l'arrêté et l'avenant financier relatif à la subvention spécifique,
- la demande de subvention spécifique à adresser en deux exemplaires, un pour l'UR de la DIRECCTE et un pour l'UD pour le 15 janvier,
- la grille de calcul de la subvention spécifique à adresser en deux exemplaires, un pour la DIRECCTE UR et un pour l'UD pour le 30 juin.

Pour le suivi des effectifs, l'entreprise adaptée transmet régulièrement des informations à l'UR ou à l'UD de la DIRECCTE

Article 2- Durée du contrat d'objectifs

Le présent contrat d'objectifs a une durée de trois ans. Il prend effet à compter du **01.01.2018**.

Les montants des aides de l'Etat sont arrêtés, chaque année, dans des avenants financiers au présent contrat d'objectifs

Article 3 - Identification de l'entreprise adaptée (Annexe 1-2-a)

L'entreprise adaptée joint au présent contrat les données relatives à son identification, à ses activités, à ses effectifs et à ses éventuels établissements secondaires.

Une actualisation de ces informations doit être fournie chaque année.

Article 4 - Données économiques et financières (Annexe 1-2-b)

L'entreprise joint au présent contrat ses données économiques et financières. Elles doivent permettre d'apprécier la viabilité de l'entreprise dans son environnement économique et concurrentiel et de s'assurer de ses perspectives de développement afin de garantir l'emploi durable des personnes recrutées.

Les activités, la production, l'environnement et le partenariat économiques doivent ou être également décrits.

L'entreprise adaptée transmet, chaque année, au plus tard au 15 janvier, en deux exemplaires, un pour la DIRECCTE unité régionale et un pour l'unité départementale, ses comptes prévisionnels.

Elle adresse également selon les mêmes modalités, avant le 30 juin de chaque année, ses comptes annuels (bilan et compte de résultat), ainsi que, le cas échéant, le rapport du commissaire aux comptes.

Article 5 - Objectifs économiques et financiers (Annexe 1-2-b)

L'entreprise adaptée est une unité économique de production soumise aux lois du marché. Elle procède d'une organisation et d'objectifs d'entreprise. Soumise à la concurrence, elle se doit pour se dynamiser et se développer, d'afficher des objectifs de gestion, de développement ou d'adaptation en termes d'activités, de production et de chiffre d'affaires, et de diversifier ses donneurs d'ordre et ses activités. Elle doit également tenir informé l'Etat de tous les développements d'activités connexes ou différentes.

Elle doit être aussi en mesure de faire des prévisions d'investissements et d'indiquer les financements nécessaires.

A cet effet l'entreprise adaptée renseigne l'annexe visée ci-dessus.

L'entreprise adaptée souhaite renforcer son activité de sous-traitance en matière logistique et poursuivre le développement de son site marchand.

Toutefois, les tensions financières sont encore bien présentes du fait, notamment du remboursement d'un moratoire de plus d'un million d'euros.

La structure s'engage donc à informer la DIRECCTE de toute difficulté financière qu'elle pourrait rencontrer durant l'exécution du présent contrat.

Article 6 - Données et objectifs sociaux (Annexe 1-2-c)

L'entreprise adaptée doit soutenir et 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 elle-même ou vers les autres entreprises. À cette fin, elle se dotera d'outils permettant de suivre et d'évaluer la mobilité professionnelle des travailleurs handicapés.

Pour accomplir cette mission, l'entreprise adaptée, dans le cadre de son projet d'entreprise, doit définir des objectifs à atteindre et les moyens et modalités à mettre en œuvre pour y parvenir notamment par l'élaboration de plans de formations, de base ou qualifiante et d'adaptation au poste de travail pour les travailleurs handicapés et pour le personnel d'encadrement afin de mettre en place une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Elle renseigne ces données, à titre prévisionnel, dans l'annexe 1-2-c.

Un bilan de l'avancement de ces actions doit être réalisé tous les ans. Il doit être adressé à l'unité régionale et à l'unité départementale de la DIRECCTE au cours du 1^{er} trimestre de l'année suivante.

En particulier, l'existence du projet social et professionnel pourra être appréciée à partir des moyens déployés par l'EA, notamment sur la base d'éléments comme :

- ◆ un accueil organisé des travailleurs handicapés (entretiens de recrutement adaptés, définition des profils de poste et des pré requis, livret d'accueil pour l'intégration dans l'EA, existence d'une personne dédiée à l'accompagnement au sein de l'EA).

- ◆ un diagnostic socio-professionnel des salariés TH (encadrants formés au monde du handicap, désignation d'un tuteur, repérage des freins et des atouts à l'insertion professionnelle, existence d'un livret de suivi ou portefeuille de compétences, contrôle de l'adaptation au poste, partenariat avec le réseau médico-social).

- ◆ l'accompagnement d'un projet professionnel (intervention de l'encadrant positionné sur l'accompagnement, entretiens socio-professionnels réguliers avec l'encadrant, tenue d'un livret de suivi, actions de formations adaptées proposées, évolution sur d'autres postes au sein de l'EA).

- ◆ la progression vers un emploi hors EA (intervention de l'encadrant positionné sur l'accompagnement, formalisation et validation avec le salarié du projet d'insertion professionnelle, conditions de la réintégration au sein de l'EA en cas d'essai non concluant, mobilisation des partenaires : Cap emploi, Pôle Emploi, SAVS, etc.).

L'entreprise adaptée estime ainsi être en mesure, au cours des trois prochaines années, de faire évoluer en milieu ordinaire classique trois travailleurs handicapés. Elle tiendra la DIRECCTE informée des actions conduites en ce sens et des partenaires mobilisés à cet effet.

Article 7 - Avenant financier pour l'aide au poste

Un avenant financier au présent contrat fixe l'effectif ouvrant droit à un contingent d'aides au poste dans la limite des crédits disponibles. Il précise les modalités d'attribution de l'aide au poste ainsi que le montant de cette aide.

Il permet d'indiquer les évolutions de l'entreprise adaptée, de préciser annuellement son projet d'entreprise, de mesurer et d'ajuster l'avancement des objectifs prévus dans ce contrat pour justifier et calculer, chaque année, le montant des aides.

En vue de l'élaboration de cet avenant, l'entreprise adaptée adresse, chaque année, avant le 15 janvier, une demande d'aide au poste à la DIRECCTE Unité départementale. Cette demande est accompagnée du prévisionnel sur un an et du bilan social. L'avenant est signé par le responsable de l'unité départementale de la DIRECCTE.

Pour bénéficier mensuellement de l'aide au poste, l'entreprise adaptée adresse, chaque mois, à l'unité départementale de la DIRECCTE, en deux exemplaires, le bordereau de paiement. L'extranet ASP doit être renseigné par l'Entreprise Adaptée tous les mois.

Un avenant financier modificatif peut être conclu en cas de variation de l'effectif de référence autorisé.



Article 8 - Modalités de versement de la subvention spécifique

Le paiement de la subvention spécifique se réalise en deux étapes. Dans un premier temps, un arrêté détermine le montant de l'avance payée à l'entreprise adaptée au titre de la subvention spécifique.

Dans un second temps, un avenant financier fixe le montant total de la subvention pour l'année en cours et détermine donc le montant du solde à verser à l'entreprise adaptée.

Pour l'octroi de cette aide, l'entreprise adaptée adresse, au plus tard le 15 janvier, sa demande à l'unité régionale de la DIRECCTE.

Article 9 - Evaluation du contrat d'objectifs

Dans la perspective de son renouvellement, le contrat d'objectifs doit être évalué, six mois avant la date de son expiration, par la DIRECCTE (unité départementale et unité régionale).

L'unité départementale de la DIRECCTE évalue le bilan sur le plan professionnel et social, transmet cette évaluation à la DIRECCTE unité régionale qui la complète par une évaluation économique et financière.

Article 10 - Résiliation du contrat

La résiliation du contrat peut intervenir pour différentes raisons.

En cas de cessation de l'activité de l'entreprise, le contrat serait résilié de plein droit trois mois après l'envoi par le gérant de l'entreprise adaptée à l'administration d'une lettre recommandée avec accusé de réception annonçant cette cessation d'activité. Dans un tel cas, le droit commun s'applique pour s'assurer des mesures de reclassement en faveur des travailleurs handicapés en liaison avec le service public de l'emploi.

En cas de non-respect des clauses du contrat par l'entreprise ou de manquement grave à la réglementation du travail, le contrat peut être résilié par le préfet qui peut également demander le reversement des sommes indûment perçues. L'entreprise dont le préfet envisage de résilier le contrat en est avisée par lettre recommandée ; elle dispose d'un délai, qui ne peut être inférieur à quinze jours, pour faire valoir ses observations.

En cas d'inexécution partielle du contrat par l'entreprise, le préfet adresse une injonction de mise en conformité dans les délais qu'il jugera nécessaires.

Article 11 - Contrôle de l'administration

Les contrôles administratifs et financiers portant sur l'utilisation des sommes attribuées en application du présent contrat sont assurés, au nom de l'Etat, conformément aux dispositions législatives et réglementaires applicables aux organismes ou établissements bénéficiaires de l'aide financière de l'Etat, par toute autorité qualifiée et habilitée par le préfet de région pour exercer ces contrôles.

L'entreprise s'engage à faciliter, à tout moment, le contrôle par l'administration notamment par l'accès à toute pièce justificative des dépenses et tout autre document dont la production serait jugée utile.

Article 12 - Sanctions

En cas de non respect des conditions d'exécution du présent contrat, l'administration se réserve le droit de prendre des sanctions. Ces dernières pourraient alors prendre la forme d'une diminution, d'une suspension ou d'une suppression du montant des aides voire même d'un reversement au Trésor de sommes déjà perçues.

Article 13 - Conditions de renouvellement du contrat

Le renouvellement doit être demandé par le représentant de l'entreprise adaptée six mois avant la date de son expiration.

Il est subordonné au respect de l'ensemble des engagements prévus dans le présent contrat.



Article 14 - Avenant

Toute modification des conditions ou modalités d'exécution du présent contrat définie d'un commun accord entre les parties, fera l'objet d'un avenant. Celui-ci précisera les éléments modifiés du contrat, sans que ceux-ci ne puissent conduire à remettre en cause les objectifs généraux définis à l'article 1er.

Article 15 - Litiges

Les litiges survenus du fait de l'exécution du présent contrat seront portés devant le tribunal administratif de Lyon.

Fait à Lyon en 2 exemplaires, le **09 FEV. 2018**

L'entreprise adaptée **GCAT**
Représentée par **M. Frédéric KOST-HERNANDEZ**

GCAT
16 rue de Lombardie
69153 DEGINES Cedex
Tél. 04 72 15 67 15
Fax 04 72 15 67 00
Siret : 957 502 099 00071 - APE : 3291 Z

P/ Le Préfet de la Région Auvergne-Rhône-Alpes,
Préfet du Rhône

Le directeur régional des entreprises,
de la concurrence,
de la consommation, du travail
et de l'emploi,

Jean-François BENEVISE

Annexe 1-2-a – DONNEES RELATIVES A L'IDENTIFICATION DE L'ENTREPRISE ADAPTEE

- Nom de l'EA : **SARL GCAT**
- Adresse : **16 Rue de Lombardie 69153 DECINES Cédex**
- Téléphone : **04.72.15.67.15** Télécopie : **04.72.15.67.00** Courriel : **fkf@flavien.fr**

DONNEES ADMINISTRATIVES RELATIVES A L'ENTREPRISE ADAPTEE

- Nom du directeur : Frédéric **KOST-HERNANDEZ**
- Joindre une attestation sur l'honneur d'absence de condamnation du dirigeant de l'entreprise Adaptée
- Code NAF : **3291Z** - SIRET : **957 502 099 00071**
- Forme juridique de l'EA:
- Activités (préciser les détails dans le tableau joint) : **Brosserie – Sacherie - Papétrie**
- Coordonnées bancaires (joindre un RIB):

- Convention collective applicable : **Convention Collective du Bois – Section Brosserie**
- Organigramme de l'entreprise adaptée (daté, détaillé, nominal pour la direction et l'encadrement, précisant l'effectif en place par fonction) :

DONNEES ADMINISTRATIVES RELATIVES A L'ORGANISME GESTIONNAIRE

- Forme juridique de l'organisme gestionnaire : **SARL**
- SIRET : **957 502 099 00071**
- Adresse du siège social : **16 Rue de Lombardie 69153 DECINES Cédex**

- Nom de la personne responsable : **Frédéric KOST-HERNANDEZ, Gérant**
(Mandataire social : président de l'association, gérant de la SARL, président de la SA ou de la SAS, ...)

EFFECTIFS DE L'ENTREPRISE ADAPTEE :, à date identique à celle de l'organigramme, et en équivalent temps plein

| Année AAAA | Travailleurs en situation de handicap (TSH) potentiellement éligibles à l'aide au poste | Travailleurs valides | TSH sans aide au poste | TOTAL | % TSH à la production |
|--|---|----------------------|------------------------|---------------|-----------------------|
| Direction | | 1,00 | | 1,00 | |
| Administration générale | | | | 0,00 | |
| Personnel commercial | | 110,00 | | 110,00 | |
| Encadrement technique | | 1,00 | | 1,00 | |
| Personnel de Production | 23,39 | 1,00 | 1,00 | 25,39 | 92% |
| Autres fonctions (préciser) | | | | 0,00 | |
| <i>Dont mises à disposition bénéficiant de l'aide au poste</i> | | | | 0,00 | |
| TOTAL | 23,39 | 113,00 | 1,00 | 137,39 | |

ACTIVITE DE L'EA PAR ETABLISSEMENT (SITE GEOGRAPHIQUE) :

| Par site géographique | Adresse | Activité principale | Activités secondaires |
|--------------------------|--|---|-----------------------|
| Etablissement principal | 16 Rue de Lombardie 69153 DECINES Cédex | BROSSERIE SACHERIE PAPETERIE Sous-Traitance Expédition | |
| Etablissement secondaire | | | |

SPECIFICITE DU PUBLIC NECESSITANT UNE PRISE EN CHARGE PARTICULIERE (A PRECISER)

Nos salariés en situation de handicap présentent des handicaps différents, qu'ils soient physique ou psychiques. Cela représente également une force pour notre entreprise car chacun doit prendre en compte la différence de l'autre.

D'une manière générale, nous considérons que c'est à l'Entreprise de s'adapter à chaque situation et l'embauche de Madame Isabelle BAILLY-MAITRE, Assistante Sociale, a permis de mettre en place un poste de facilitateur social entre les salariés de l'entreprise (valides et en situation de handicap).

Madame BAILLY-MAITRE a été formé en LSF afin de pouvoir communiquer avec une de nos salariée, sourde et muette.

Liste des documents à joindre à cette annexe:

1. Pour les sociétés commerciales :

- statut,
- liste des associés,
- répartition du capital,
- extrait K bis
- date de la dernière assemblée générale

2. Pour les associations :

- statuts,
- copie de la déclaration de création (J.O),
- liste des dirigeants (membres du conseil
D'administration et du bureau)
- date de la dernière assemblée générale :

3. Autres formes juridiques : selon la législation en vigueur, documents donnant la qualité de personne morale et de nomination du dirigeant

- Etablissement public ; Etablissement administratif et social ; Collectivité territoriale ; Conseil général ; Statut mutualiste

NB: Les statuts et le nom des dirigeants sont à actualiser à chaque modification

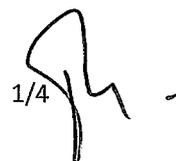
4. Pour toutes les EA

- la situation intermédiaire la plus récente
- le prévisionnel actualisé pour l'année en cours
- le plan de financement actualisé pour l'année en cours



Annexe 1-2-b
PLAN DE FINANCEMENT sur 3 ans en K€

| | 2018 | 2019 | 2020 |
|--|-------------|------------|------------|
| BESOINS HORS TAXES | | | |
| IMMOBILISATIONS INCORPORELLES | | | |
| TERRAINS | | | |
| CONSTRUCTION IMMEUBLE | | | |
| INSTALLATIONS AMENAGEMENTS | | | |
| MATERIEL OUTILLAGE | 40 | 40 | 40 |
| IMMOBILISATIONS FINANCIERES | | | |
| AUTRES | 148 | 148 | 148 |
| ACCROISSEMENT BESOIN EN FONDS DE ROULEMENT | | | |
| ECHEANCES CREDITS ANCIENS | | | |
| ECHEANCES CREDITS NOUVEAUX | | | |
| DISTRIBUTION DIVIDENDES | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| TOTAL DES BESOINS | 188 | 188 | 188 |
| | | | |
| RESSOURCES | | | |
| APPORTS EN FONDS PROPRES : | 0 | 0 | 0 |
| - CAPITAL | | | |
| - COMPTES COURANTS | | | |
| - REALISATIONS D'ACTIFS | | | |
| DIVERS | | | |
| AUTOFINANCEMENT : | -109 | -80 | -75 |
| - RESULTAT | -129 | -100 | -95 |
| - AMORTISSEMENTS | 20 | 20 | 20 |
| - PROVISIONS | | | |
| CONCOURS BANCAIRES : | 0 | 0 | 0 |
| - PRETS PARTICIPATIFS | | | |
| - PRETS LONG TERME | | | |
| - PRETS MOYEN TERME | | | |
| - AUTRES | | | |
| AIDES SUBVENTIONS DONT | 346 | 346 | 346 |
| - SUBVENTION SPECIFIQUE | 36 | 36 | 36 |
| - AIDES AU POSTE | 310 | 310 | 310 |
| - AIDES AU DEMARRAGE | | | |
| - AUTRES | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| TOTAL DES RESSOURCES | 237 | 266 | 271 |
| | | | |
| SOLDE | 49 | 78 | 83 |



COMPTE DE RESULTAT PREVISIONNEL sur 3 ans
en K€

| | 2018 | 2019 | 2020 |
|--|--------------|--------------|--------------|
| CHIFFRE D'AFFAIRES HORS TAXE | 4 284 | 4 370 | 4 458 |
| VARIATION STOCKS | | | |
| PRODUCTION | 4 284 | 4 370 | 4 458 |
| ACHATS | -669 | -682 | -696 |
| VARIATION STOCKS | | | |
| CONSOMMATIONS | | | |
| MARGE BRUTE | 3 615 | 3 688 | 3 762 |
| AUTRES ACHATS ET CHARGES EXTERNES dont : | -1 477 | -1 497 | -1 517 |
| - CREDIT BAIL MOBILIER | | | |
| - CREDIT BAIL IMMOBILIER | | | |
| - PERSONNEL EXTERIEUR | | | |
| - SOUS TRAITANCE | | | |
| - LOYER IMMOBILIER | 191 | 191 | 191 |
| VALEUR AJOUTEE | 2 138 | 2 191 | 2 245 |
| SUBVENTION (1) | 346 | 346 | 346 |
| AUTRES PRODUITS | 193 | 193 | 193 |
| IMPOTS | -78 | -79 | -81 |
| FRAIS PERSONNEL | -2 354 | -2 377 | -2 402 |
| EXCEDENT BRUT D'EXPLOITATION | 245 | 274 | 301 |
| AMORTISSEMENTS | -20 | -20 | -20 |
| PROVISIONS | | | |
| RESULTAT D'EXPLOITATION | 225 | 254 | 281 |
| PRODUITS FINANCIERS | | | |
| CHARGES FINANCIERES | -1 | -1 | -1 |
| RESULTAT COURANT | 224 | 253 | 280 |
| PRODUITS EXCEPTIONNELS | | | |
| CHARGES EXCEPTIONNELLES | -7 | -7 | -7 |
| IMPOTS SOCIETES | | | -22 |
| RESULTAT NET | 217 | 246 | 251 |
| CAPACITE AUTOFINANCEMENT | 237 | 266 | 271 |

(1) Dont subvention spécifique : 36 K€
Dont aide au poste forfaitaire : 310 K€

CHIFFRE D'AFFAIRES HORS TAXES en K€

| | Nature de l'activité | Année 2018 | | Année 2019 | | Année 2020 | |
|-------------------------|---|--------------|----------------|--------------|----------------|--------------|----------------|
| | | K€ | % | K€ | % | K€ | % |
| Total | | 4 284 | 100,00% | 4 370 | 100,00% | 4 458 | 100,00% |
| dont activité 1 | VD (Ventes aux particuliers) | 699 | 16,32% | 713 | 16,32% | 727 | 16,31% |
| dont activité 2 | VAE (Ventes aux Administrations et Entreprises) | 3 308 | 77,22% | 3 374 | 77,21% | 3 443 | 77,23% |
| dont activité 3 | Refacturation Frais de Port | 99 | 2,31% | 101 | 2,31% | 103 | 2,31% |
| dont activité 4 | Refacturation Locaux | 125 | 2,92% | 128 | 2,93% | 130 | 2,92% |
| dont activité 5 | Sous-Traitance | 50 | 1,17% | 51 | 1,17% | 52 | 1,17% |
| dont activité 6 | Ventes Internet | 3 | 0,07% | 3 | 0,07% | 3 | 0,07% |
| dont activité 7 | | | | | | | |
| dont activité 8 | | | | | | | |
| dont activité 9 | | | | | | | |
| dont activité 10 | | | | | | | |

3/4 

LES OBJECTIFS ÉCONOMIQUES ET FINANCIERS SUR LES TROIS PROCHAINES ANNÉES

Axes d'orientation économique et stratégique sur les 3 années à venir 2018 2019 2020 (Perspectives, stratégie, activités, travaux, clientèle, contrats de sous-traitance, partenariats, ...).

Pour les années 2018 à 2020 les perspectives sont les suivantes :

Commercial : Nous devons poursuivre la restructuration de notre force de vente avec des méthodes managériales adaptées à notre contexte. Nous poursuivons nos efforts en matière de partage de la culture du handicap afin que notre discours ne soit pas uniquement mercantile mais porteur de sens et de valeurs.

Nous souhaitons également poursuivre le développement de notre site marchand qui est un nouvel axe de développement pour la Sarl GCAT.

Enfin, nous allons poursuivre le développement des activités de sous-traitance en matière logistique car nous pouvons faire bénéficier à des petites structures, de notre expertise dans ce domaine.

Partenariats : Nous souhaitons poursuivre nos partenariats avec le **GEDE**, la **CCI Lyon Est** et la **Mairie de Décines** afin d'être en mesure de tenir nos objectifs de sorties vers le milieu des entreprises classiques. Nous devons poursuivre ce long travail afin que notre discours soit entendu et que les barrières tombent. Les sorties sont de belles réussites pour la personne embauchée mais elles permettent à d'autres, de nourrir un projet. De plus, cela nous donne également l'occasion de procéder à de nouvelles embauches au sein de notre structure.

Nous allons également poursuivre notre accueil pour les stagiaires en relation avec différents **ESAT** de la région mais également en partenariat avec **Cap Emploi**. Nous pouvons ainsi, grâce aux stages effectués dans notre structure, donner des perspectives d'avenir.

Finances : L'objectif de ces trois prochaines années est bien entendu de poursuivre dans les meilleures conditions, de poursuivre le remboursement de notre moratoire afin d'envisager un avenir serein et avec moins de contraintes financières. Pour ce faire, nous devons conserver une constante au niveau de notre chiffre d'affaires annuel.

Annexe 1-2-c Données et prévisions sociales

**Prévisions d'effectifs en équivalent temps plein (ETP) sur les trois prochaines années
(à titre indicatif)**

| 2018 | Effectif de travailleurs en situation de handicap (TSH) potentiellement éligible à l'aide au poste **1 | Travailleurs valides | Effectif TSH non éligible à l'aide au poste | Total | % de TSH en production |
|-------------------------|--|----------------------|---|------------|------------------------|
| Direction | | 1 | | 1 | |
| Administration générale | | | | | |
| Personnel commercial | | 110 | | 110 | |
| Encadrement technique | | 1 | | 1 | |
| Personnel de Production | 24 | 1 | 1 | 26 | 92.30 |
| Autres fonctions (1) | | | | | |
| TOTAL | 24 | 113 | 1 | 138 | |
| 2019 | Effectif de TSH potentiellement éligible à l'aide au poste **1 | Travailleurs valides | Effectif TSH non éligible à l'aide au poste | Total | % de TSH en production |
| Direction | | 1 | | 1 | |
| Administration générale | | | | | |
| Personnel commercial | | 115 | | 115 | |
| Encadrement technique | | 1 | | | 1 |
| Personnel de Production | 24 | 1 | 1 | 26 | 92.30 |
| Autres fonctions (1) | | | | | |
| TOTAL | 24 | 118 | 1 | 143 | |
| 2020 | Effectif de TSH potentiellement éligible à l'aide au poste **1 | Travailleurs valides | Effectif TSH non éligible à l'aide au poste | Total | % de TSH en production |
| Direction | | 1 | | 1 | |
| Administration générale | | | | | |
| Personnel commercial | | 120 | | 120 | |
| Encadrement technique | | 1 | | 1 | |
| Personnel de Production | 24 | 1 | 1 | 26 | 92.30 |
| Autres fonctions (1) | | | | | |
| TOTAL | 24 | 123 | 1 | 148 | |

****1 L'aide au poste versée aux entreprises adaptées par l'État dépendra également des disponibilités budgétaires en lien avec le vote annuel de la loi de finances**

Actions d'accompagnement des travailleurs en situation de handicap dans l'emploi, dans l'entreprise et vers le marché du travail

Accompagnement social et professionnel

(identification du temps qui y est consacré au sens strict et chiffrage des coûts)

| | Année 2018 | Année 2019 | Année 2020 |
|-----------------------------|------------|------------|------------|
| Nombre d'heures passées (1) | 1 118 | 1 118 | 1 118 |
| Coût total Euros | 38 700 | 38 700 | 38 700 |
| Coût horaire Euros | 34,62 | 34,62 | 34,62 |

(1) calcul sur la base de personnes ou de prestataires clairement identifiés

Nature des actions, description qualitative de l'accompagnement, préciser les partenariats pour l'accompagnement social et professionnel des TSH

Indiquez les prévisions sur 3 ans de promotion, les qualifications, les mobilités professionnelles au sein de la structure ou dans le marché du travail

Tous nos salariés en situation de handicap bénéficient d'un entretien professionnel durant lequel nous pouvons mesurer :

- Leur souhait d'évolution,
- Leur éventuel désir d'intégrer le milieu du travail classique,
- Leurs besoins de formation.

Une action est actuellement en cours pour 10 salariés en situation de handicap pour une validation des acquis de l'expérience afin d'obtenir le certificat professionnel CLEA qui est un socle de connaissances et de compétences professionnelles. Nous espérons pouvoir renouveler cette action durant les 3 ans à venir mais nous devons encore travailler pour faire tomber des barrières et des peurs car la plupart de nos salariés en situation de handicap ont un niveau 5 et ont souvent rencontré l'échec scolaire durant leur parcours. De plus, chaque personne faisant part de son désir d'évolution vers un autre poste est systématiquement évaluée : si cette évaluation est concluante, nous accompagnons en binôme ce salarié jusqu'au moment où nous considérons qu'il est en parfaite autonomie. Si l'évaluation est insatisfaisante, nous travaillons avec le salarié des axes de progression (formation etc...).

Sorties vers le marché du travail (autres qu'entreprise adaptée)

| Perspectives de sorties en cours d'année | Année 2018 | Année 2019 | Année 2020 |
|--|------------|------------|------------|
| Nombre | 1 | 1 | 1 |



Remarques et commentaires :

Notre entreprise adaptée travaille sur des partenariats afin de favoriser les passerelles. A ce jour, nous sommes en lien avec la Marie de Décines, le Groupement des Entreprises de Décines (GEDE) ainsi qu'avec la CCI Lyon Est.

Nous sommes régulièrement présents afin de parler du handicap.

Nous constatons avec regret que les réticences sont encore nombreuses et qu'il faut faire tomber des croyances autour de ce sujet.

Formation des salariés (prévisions sur 3 ans)

| THEMES | NOMBRE DE BENEFICAIRES DONT TSH |
|-----------------|--|
| VAE CLEA | 5 |
| ALPHABETISATION | 6 |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |



Annexe 1-3 Bilan triennal du COT 2015-2017

Explicitiez en 3 pages minimum et 5 pages maximum les résultats économiques et sociaux de votre entreprise au cours du contrat d'objectifs triennal 2015-2016-2017. Indiquez notamment les stratégies économiques (nouveaux marchés, nouvelles activités, ...) et sociales (rédiger au moins une page sur le bilan social : politique RH, formation, promotion au sein et hors de l'EA, partenariats, ...) de votre entreprise

Notre entreprise adaptée a bénéficié d'une procédure de redressement judiciaire avec une période d'observation qui a duré de novembre 2012 jusqu'au mois de mai 2014.

Depuis, la Sarl GCAT est en plan de continuation. Ces trois dernières années ont été consacrées à la poursuite d'une restructuration profonde.

En effet, à l'issue de la période d'observation la Sarl GCAT doit procéder au remboursement d'une dette sur 8 ans et qui s'élève à 1 351 211 €.

Nous avons retravaillé différents outils afin d'offrir une lisibilité de notre action auprès de notre clientèle :

- site internet avec des vidéos intégrées afin de démontrer qu'un salarié en situation de handicap peut respecter des process précis,

- Création d'un catalogue de nos produits,

- Création et mise en place d'un site marchand sur une nouvelle marque (TALISMAN ®). Ce site s'adresse aux particuliers et vend des produits pour la maison et des produits d'hygiène corporelle, fabriqués par l'entreprise adaptée FLAVIEN.

La Sarl GCAT vendait ses produits au moyen de sa force de vente présente sur l'ensemble du territoire mais n'avait pas encore développé la sous-traitance. Depuis 18 mois, nous avons développé cette nouvelle activité pour notre entité. Nous sommes partis du constat que notre expertise résidait dans la préparation et l'expédition de colis. En effet, chaque année plus de 60 000 colis partent de notre entrepôt. De plus, 12 de nos salariés ont bénéficié, il y a quelques années, d'une VAE en préparation de commandes.

Nous avons ainsi pu développer une activité de sous-traitance pour des petites structures proposant des produits en vente sur internet. Leur site internet est relié à notre système informatique et nous recevons directement leurs commandes. Ces commandes sont ainsi préparées et expédiées sur toute la France.

Nous travaillons pour cinq entreprises de manière régulière mais nous pouvons également intervenir de manière ponctuelle.

En 2016, cette activité a représenté 1,51 % de notre chiffre d'affaires annuel.

Depuis deux ans, la restructuration s'est portée sur notre force de vente. Nous avons mis l'accent sur une culture commune du handicap et du cadre règlementaire que nos commerciaux méconnaissaient. Nous avons réalisé des plaquettes à leur intention ainsi que des plaquettes à destination de nos clients.

Nous avons mis en place tout un système de reporting, absent jusqu'alors. Cela a représenté une conduite au changement délicate mais qui aujourd'hui commence à porter ses fruits. Dès lors, nos Directeurs de région peuvent ainsi mieux piloter leurs équipes et la région dont ils ont la charge.

Nous avons mis en place un système de management individualisé basé sur la co construction et la coresponsabilité entre chaque commercial et leur supérieur direct, le Directeur de Région.

Nous poursuivons actuellement cette conduite au changement afin d'accompagner chaque salarié afin qu'il ne perde pas ses repères au sein de notre structure.

Pour les années 2015 et 2016, les résultats financiers sont les suivants :

| | CA | RESULTAT NET |
|------|-------------|--------------|
| 2015 | 4 326 152 € | 203 737 € |
| 2016 | 4 170 291 € | 232 019 € |

Pour piloter au mieux notre structure, nous avons également mis en place des indicateurs de gestion, tels que :

- Les reportings mensuels qui sont rapprochés du budget annuel,
- Les coûts commerciaux,
- Le seuil de rentabilité,
- Prévisions de trésorerie à court terme,
- Une situation semestrielle en juin de chaque année.

Ces indicateurs nous permettent de réagir au plus vite et d'apporter les correctifs qui peuvent s'imposer. La dette liée à la procédure de redressement judiciaire est divisée en 8 annuités qui sont également divisées en 11 mensualités. A ce jour, nous n'avons aucun défaut de règlement et chaque année nous faisons le point avec l'étude de Maître SAPIN, notre administrateur judiciaire. Nous avons remboursé 3 annuités à ce jour.

Sur le plan des ressources humaines :

L'ensemble de nos salariés en situation de handicap a été reçu dans le cadre de l'entretien professionnel. Cet entretien a permis de dresser l'inventaire sur les éventuels besoins en formation mais également sur les souhaits d'évolution ou de changement de poste. Lors de cet entretien, nous essayons de promouvoir les passerelles sur le milieu du travail classique. A ce jour, nous avons des salariés avec une très grande ancienneté et qui ne veulent absolument pas quitter notre entreprise.

Nous travaillons ce sujet sur les plus jeunes salariés qui émettent le souhait d'appréhender d'autres structures et surtout de ne plus être stigmatisés par le handicap. Intégrer une entreprise ordinaire serait pour eux un plus dans leur parcours. Nous avons pris en engagement de 3 sorties pour le COT 2015 – 2017 et malheureusement, nous n'avons pas atteint cet objectif.

Un salarié a été embauché depuis près de deux ans maintenant. Pour un autre salarié, l'entreprise a reconnu toutes ses qualités mais un problème médical a empêché cette embauche.

Pour travailler cette thématique, nous avons créé des partenariats avec :

- Le Groupement des Entreprises de Décines (GEDE) : cette association d'entreprises de notre bassin d'emploi permet de parler du handicap dans le milieu de l'entreprise et favoriser l'embauche de certains de nos salariés. Nous organisons des visites de l'entreprise afin d'être en mesure de démontrer que nos salariés en situation de handicap sont minutieux dans les tâches qui leurs sont confiées.
- La Mairie de Décines qui est partie prenante de notre projet et qui est un formidable relais si une entreprise émet le besoin d'un recrutement d'une personne en situation de handicap.
- La Chambre de Commerce et d'Industrie Lyon Est qui nous permet de prendre régulièrement la parole sur des thématiques liées au handicap.

Ces trois acteurs nous permettent d'atteindre différentes entreprises qui pourraient être intéressées par le recrutement d'une personne en situation de handicap.

Sur le plan de la formation, nous souhaiterions poursuivre à faire valider le certificat professionnel CLEA qui est un socle de connaissances et de compétences professionnelles. Ce certificat professionnel

Le certificat CLEA s'adresse principalement à des personnes peu qualifiées, n'ayant pas de certification professionnelle, fragilisées socialement par les évolutions économiques. Cette démarche de certification leur permet de rester en contact avec l'emploi, d'avoir une présence plus visible sur le marché du travail.

En visant à repérer les acquis de la personne plutôt que ses manques, l'évaluation proposée par CLEA veut faire oublier aux candidats l'image stigmatisante de l'examen ou de l'épreuve, souvent liée à l'apprentissage des savoirs fondamentaux.

Le certificat CLEA reconnaît avant tout la valeur d'une implication, d'un engagement dans une démarche volontaire menée jusqu'à son terme. Ces efforts sont rendus visibles à travers un certificat reconnu par le monde professionnel.

Les connaissances et compétences liées à CLEA sont une base suffisante pour permettre aux personnes certifiées de suivre des formations, de continuer à apprendre tout au long de leur parcours professionnel, de manière à s'adapter aux évolutions dans tous les domaines.

Le référentiel comporte 7 domaines et 28 sous domaines et 108 critères d'évaluation.

Les 7 domaines de compétences sont les suivants :

- La communication en Français,
- L'utilisation des règles de calcul et du raisonnement mathématique,
- L'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique,
- L'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel,
- La capacité à apprendre tout au long de la vie,
- La maîtrise des gestes et postures, le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.

Au mois de juillet, onze salariés se présentent au certificat professionnel CLEA.

Nous avons également envoyé Madame Isabelle BAILLY-MAITRE en formation LSF car une de nos salariées, sourde et muette ne pouvait communiquer en cas de besoin.

Notre structure est également en lien avec différents ESAT de la région mais également avec CAP EMPLOI pour accueillir, tout au long de l'année, des stagiaires. Sur les deux dernières années, plus de 15 personnes ont effectué un stage au sein de notre entreprise, sur une période allant de 15 jours à 4 semaines. Cette politique active de stages est importante pour les stagiaires eux-mêmes afin de finaliser leur projet mais donne également de la richesse pour nos salariés qui se voient contraints de « bousculer » un peu leurs habitudes de travail et faire preuve d'ouverture pour ces stagiaires de passage.

D'une manière générale, notre politique Ressources Humaines est basée pour l'ensemble des salariés de la Sarl GCAT, sur un management individualisé qui permet de travailler des axes d'amélioration pour chaque salarié.

Notre encadrement intermédiaire a été formé aux méthodes de management basé sur la bienveillance et le bien-être au travail.

Par ailleurs, en 2017, une charte sur le bien-être au travail a été réalisée et signée par chaque salarié et la Direction comme engagement commun.

