

Foire aux questions

Webinaire inter associatif de présentation du rapport IGAS/IGF



- 24 avril 2024 -

Un webinaire co organisé par ANDICAT, APF France Handicap, la FEHAP, le GEPSO, Nexem et l'Unapei, et avec l'intervention de Marie-Christine LEPETIT, Inspectrice IGF ayant supervisé les travaux de la Mission IGAS/IGF de février 2024.

Cadre de l'étude :

Question : Dans le cadre de votre étude, avez-vous pris en compte les différences territoriales entre les ESAT (implantation dans un territoire rural, urbain...) comme éléments explicatifs de leur fragilité économique ?

Réponse : Le rapport fait un certain nombre de constats à partir de données globales, sans distinguer les structures en milieu rural et en milieu urbain. L'analyse des principaux résultats montre une grande hétérogénéité dans la situation économique et financière des structures. Si 29 % présentent un déficit sur les années 2021 et 2022, 29 % également dégagent en revanche un résultat moyen supérieur à 100 000 euros, démontrant une forte polarisation des structures.

La situation économique et financière des ESAT sous CPOM montre une forte hétérogénéité, avec trois groupes de structures identifiables :

- une part minoritaire de structures fragiles financièrement, avec des productivités faibles et déclinantes, qui se traduisent par des résultats d'exploitation déficitaires ;
- une part de structures en bonne santé financière, en capacité d'investir dans le renouvellement de l'outil de production, dans un repositionnement d'activité et / ou dans des politiques RH plus avantageuses ;
- une part d'ESAT à l'équilibre, qui dégage peu d'excédent d'exploitation mais ne présente pas une situation financière à risque.

Rémunération des TH/Pouvoir d'achat :

Question : Comment mettre en place une politique de rémunération attractive en ESAT et améliorer la fluidité des parcours vers l'entreprise quand en ESAT nous n'avons pas les moyens d'évaluer la rémunération disponible des travailleurs en ESAT et en Entreprise ?

Réponse : Le rapport constate effectivement que le système actuel, avec des règles de calcul des prestations sociales parfois différentes entre milieu protégé et ordinaire rend illisible l'évolution des ressources du travailleur dans le cadre d'une transition professionnelle, notamment vers le milieu ordinaire. Il génère également des effets ambigus, pour une partie de la population, de la hausse des revenus issus du travail. Pour simplifier le processus et encourager les transitions vers le milieu ordinaire, le rapport préconise de rapprocher progressivement les modalités de calcul de la base de ressources de l'AAH en ESAT de celles utilisées en milieu ordinaire. Il est également recommandé de rendre rapidement disponible et accessible un simulateur des allocations dues en fonction de l'orientation et du niveau de rémunération, afin de permettre aux personnes de faire un véritable choix professionnel.

Question : Pourriez-vous préciser les effets pour les travailleurs de la réforme recommandée du calcul du montant de l'AAH ?

Réponse : Le rapport préconise des modalités de rapprochement du calcul de la base de ressources de l'AAH en ESAT avec celui applicable en milieu ordinaire de travail, notamment pour réduire les risques d'impact négatif sur le pouvoir d'achat des personnes : contemporanéisation de la base de ressources et principe d'un abattement unique. Toutefois, l'impact ne doit pas être négatif sur le pouvoir d'achat des travailleurs, notamment pour les personnes ayant les taux d'incapacité les plus élevés (supérieurs à 80%). Il y aurait avec la réforme envisagée entre 27% et 37% de perdants avec une baisse moyenne de 93 euros de leurs ressources, sauf à suivre le dispositif de transition recommandé par l'IGAS et l'IGF, visant à atténuer ces effets.

Question : Est-ce qu'une hypothèse visant à baisser la part financée par l'ESAT < 15% a-t-elle été étudiée pour rendre possible l'alignement de la remun au SMIC et les possibilités économiques des ESAT (stabilité des prix de revient) ?

Réponse : Le rapport recommande d'augmenter le seuil minimal de rémunération directe d'ici trois ans, dans l'hypothèse où elle n'évoluerait pas, à hauteur de 7,5% du SMIC. Or, 27% des ESAT versent une rémunération directe inférieure ou égale à 6% du SMIC et beaucoup d'entre eux se déclarent dans l'incapacité de pouvoir l'augmenter.

Question : Des personnes orientées ESAT ne souhaitent pas travailler et perçoivent l'AAH (=ressource plus élevée que le RSA). Ce point-là a-t-il été abordé dans le rapport ?

Réponse : Ce sujet n'a pas été abordé.

Question : J'ai besoin de précisions sur abattement PA-PI. Où pouvons-nous trouver des informations concernant son calcul ?

Réponse : Cet abattement concerne les personnes ayant un taux d'incapacité > 80% travaillant en secteur protégé. Le rapport IGAS-IGF apporte des précisions à ce sujet dans la partie concernant la lisibilité des ressources des travailleurs.

Situation financière des ESAT / Questions sur les moyens :

Question : Est-ce que les 5% des ESAT qui financent plus de 15% en rémunération directe sont excédentaires ou déficitaires ?

Réponse : Dans l'enquête réalisée par le Copil inter-associatif, ces ESAT ont un résultat positif.

Question : Les encadrants techniques des ESAT doivent être accompagnés à cette mutation de vision. Un plan de formation est-il envisagé et financé ?

Réponse : Il existe déjà des formations (proposées notamment par plusieurs des organisations à l'initiative de ce webinaire) à destination des encadrants techniques. Nous n'avons pas connaissance à ce jour d'une augmentation des cotisations formation ou d'enveloppe supplémentaire dédiée au financement de formations en lien avec le plan de transformation des ESAT.

Passerelle ESAT / MOT :

Question : Comment une personne accompagnée en ESAT peut bénéficier d'un contrat dans le milieu ordinaire, alors qu'elle a une orientation ESAT ? En sachant qu'elle doit revenir en ESAT si cela ne fonctionne pas.

Réponse : Depuis la loi pour le plein emploi, il n'y a plus d'orientation vers le MOT pour une meilleure fluidité dans le parcours des travailleurs.

Question : Quel est l'interlocuteur à privilégier pour s'informer sur la gestion RH des contrats des TH à temps partiel en ESAT et en milieu ordinaire ?

Réponse : La FAQ réalisée par la DGCS sur le Plan ESAT donne des indications à ce sujet, notamment dans sa version actualisée (octobre 2023). N'hésitez pas à nous partager vos questionnements par ailleurs, que nous pourrions remonter à la DGCS à l'occasion de points fréquents. La gestion quotidienne des contrats des TSH à temps partiel se gère quant à elle directement avec les services RH des entreprises ayant recruté les travailleurs.

Question : Temps partagé entre ESAT et MO : comment est envisagée la gestion des congés ? de l'accompagnement médico-social ? de la prise en charge de la mutuelle ? et quel impact financier pour les TH ?

Réponse : Tout cela doit être cadré par la convention tripartite travailleur/ESAT / employeur après négociation : Article R243-3-1 du CASF : « (...) La répartition du temps de travail et des congés est organisée d'un commun accord entre le travailleur, l'établissement ou le service d'aide par le travail et l'employeur ». La mutuelle n'est pas directement visée mais à défaut de dispositions réglementaires, il est opportun que ce point soit évoqué dans la convention. Sur le contenu de la clause, tout dépend de la nature/durée du contrat de travail. S'il s'agit d'un CDI, pourquoi ne pas négocier un droit d'option pour le travailleur, ce qui lui permettrait de choisir la mutuelle qui lui offre les meilleures garanties ? S'il s'agit d'un contrat d'intérim, il est sans doute plus opportun de conserver la mutuelle de l'ESAT.

Question : Dans notre ESAT, nous avons une activité saisonnière importante avec du travail le dimanche. Le paiement double du dimanche avec une récupération double du temps travaillé nous interrogent financièrement sur le maintien de certaines activités (restauration).

Ne pensez-vous pas que cela puisse être au détriment de la réalité du monde ordinaire ou la double récupération et le double paiement ne sont pas acquis dans les conventions collectives ?

Réponse : La réponse varie selon la convention collective applicable. Par exemple, dans la CCN51, il y a une indemnité pour le travail le dimanche, tandis que d'autres CCN prévoient en plus des temps de récupération.

Question : La plateforme emploi accompagnée est-elle bien censée intervenir seulement 2 ans après le retour en milieu ordinaire ? Quel est l'intérêt ?

Question : Confier l'accompagnement en emploi à la plateforme emploi accompagné ne va-t'il pas contrarier le principe de la convention d'appui mise en œuvre par l'ESAT dans ce cas de figure en amont ?

Réponse : L'accompagnement des travailleurs par l'ESAT via la convention d'appui avec l'entreprise se fait aussi « en lien » avec la plateforme d'emploi accompagné du département. Plusieurs actions peuvent être initiées avec la plateforme, dont vous pouvez trouver des exemples dans le modèle de convention de partenariat ESAT-Plateforme emploi accompagné, mis à votre disposition dans le kit outils. Il peut s'agir notamment de l'apport d'un soutien méthodologique pour accompagner les travailleurs recrutés en entreprise. Par ailleurs, la plateforme peut assurer le suivi des conventions d'appui en cours sur le département, afin de prévenir les ruptures de parcours. Enfin, la plateforme accompagne les salariés orientés vers la plateforme, après la fin de la convention d'appui et sur une courte période avant la fin de celle-ci, pour assurer une transition plus progressive pour le salarié et l'entreprise. A noter, à l'issue de la convention d'appui, le relais de l'accompagnement vers la plateforme d'emploi accompagné n'est pas systématique. Ce relai peut intervenir entre 1 et 3 ans après le début de l'accompagnement de l'ESAT prévu par la convention d'appui (la convention est en effet d'une durée d'un an, renouvelable deux fois).

Question : Après une mise à disposition et la "frontière" des 3 années arrivant à son terme, qu'est-ce qui est mis en place en termes de communication afin de "rassurer" l'employeur pour proposer un CDI à la personne handicapée ? Autre que celle que l'ESAT fait au quotidien ?

Réponse : L'entreprise peut notamment activer les aides proposées par l'Agefiph (le FIPHP pour la fonction publique), notamment les aides suivantes :

- L'aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle
- L'aide à l'adaptation des situations de travail
- L'aide à la recherche de solutions pour le maintien dans l'emploi
- L'aide à la formation dans le cadre du maintien dans l'emploi
- L'aide à l'embauche en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation
- L'aide liée à la Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap (RLH). Il s'agit de l'AETH : aide à l'emploi des travailleurs handicapés.

Par ailleurs les entreprises peuvent être épaulées par les services de Cap emploi - France Travail

Sources utiles :

- <https://www.economie.gouv.fr/entreprises/aides-emploi-travailleurs-handicapes>

- <https://www.agefiph.fr/articles/propos-de-lagefiph/notre-mission-un-marche-de-emploi-plus-inclusif-pour-les-personnes>

Question : Est-ce qu'un travailleur d'ESAT peut travailler également dans une agence d'intérim ?

Réponse : Oui, les agences d'intérim font partie du milieu ordinaire de travail et des contrats peuvent donc être signés avec des entreprises de travail temporaire par un travailleur d'ESAT en sortie d'ESAT ou en double activité ESAT / MOT.

Question : Est-il envisagé une "RLH fonction publique" ?

Réponse : Aujourd'hui, tout employeur du secteur privé et du secteur public industriel et commercial peut bénéficier de la RLH. En revanche, il n'est pas, à notre connaissance, envisagé à ce jour de créer une RLH "fonction publique".

Question : Quand on parle de faciliter les transitions vers le Milieu ordinaire, quid de la transition sur le volet hébergement (sur FH/EANM), quel lien avec les Départements (et leurs RDAS) pour faciliter également le droit au retour sur les places d'hébergement ?

Réponse : Un passage en milieu ordinaire n'implique pas forcément un changement sur le plan de l'hébergement... une personne pourrait tout à fait être recrutée par une entreprise, tout en conservant son domicile au sein d'un foyer de vie ou même d'un établissement médicalisé. En tout état de cause, aucun dispositif ne permet de « bloquer » une place pour garantir un droit de retour. Néanmoins puisque l'ESAT continue à accompagner la personne dans le cadre de la convention d'appui, il doit pouvoir apporter une information sur les dispositifs existants / une aide dans les démarches administratives pour obtenir un hébergement si besoin :

Art. R. 5213-1-2 du code du travail : « *Le travailleur handicapé qui quitte un établissement ou un service d'aide par le travail pour rejoindre le milieu ordinaire de travail bénéficie obligatoirement, sans nouvelle décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, du parcours renforcé en emploi mentionné à l'article L. 5213-2. A ce titre, il bénéficie de l'accompagnement de son établissement ou service d'aide par le travail d'origine, organisé dans le cadre de la convention d'appui conclue entre cet établissement ou ce service et l'employeur, et éventuellement un service d'accompagnement à la vie sociale, en application du premier alinéa de l'article L. 344-2-5 du code de l'action sociale et des familles. (...)* »

Question : Est-ce que les termes "hors les murs"/"passerelle"/"milieu ordinaire" pourraient être précisément définis, car il y a beaucoup de confusion et amalgames autour de ces 3 termes ?

Réponse :

- L'ESAT hors les murs est un ESAT qui n'a pas d'activité de production sur ses propres sites ; son activité se met en œuvre à travers la mise à disposition individuelle de travailleurs en situation de handicap en milieu ordinaire ou par des prestations sur site d'entreprises ou de collectivités.
- Passerelle : Les "passerelles" sont des dispositifs permettant de tester et de mettre en situation des travailleurs d'ESAT dans le milieu ordinaire de travail dans un cadre

sécurisé afin de favoriser leur insertion durable par la suite. Plusieurs dispositifs permettent ces passerelles tels que la mise à disposition, la prestation sur site ...

- Milieu ordinaire : le milieu ordinaire de travail regroupe les employeurs du secteur privé (entreprises, associations...) et du secteur public du marché du travail classique. Il se distingue du milieu dit protégé dont font partie les ESAT.

Question : Comment les ESAT vont accompagner les travailleurs en milieu ordinaire sans pouvoir les remplacer dans les ateliers et répondre à la productivité ? Puisqu'il faut "garder" leur place dans les effectifs...

Réponse : La mesure d'annualisation du calcul de l'aide au poste mise en œuvre depuis deux ans constitue un outil d'optimisation de la gestion des effectifs de l'ESAT en :

- lui permettant de lisser des fluctuations ponctuelles d'effectifs par rapport à sa capacité d'accueil autorisée par l'ARS
- lui garantissant le paiement des aides au poste auxquelles il a droit, y compris en cas de dépassement ponctuel de la capacité autorisée par l'ARS (ex: pour intégrer des travailleurs exerçant leur droit au retour ou remplacer des travailleurs temporairement absents en faisant appel le cas échéant pendant quelques mois, pour maintenir sa capacité de production, à des personnes orientées en ESAT mais demeurant par exemple en liste d'attente. Dans ce dernier cas, nous vous recommandons de conventionner avec d'autres ESAT pour éviter que ces personnes ne soient à nouveau en liste d'attente suite au retour des travailleurs qu'ils remplaçaient).

Question : Une fois les textes appliqués, quelles évaluations avant une éventuelle remise en question (voir retour) ? Quels moyens pour inciter fortement les entreprises à jouer le jeu ?

Réponse : Sur le sujet des entreprises, les recommandations concernant la RLH permettraient de favoriser le recrutement en milieu ordinaire. Le rapport fait en effet le constat que le taux d'emploi des BOE stagne à 3,5% depuis plusieurs années. Sur la première partie de la question, les indicateurs de suivi du plan ESAT et de la loi plein emploi permettent de faire une évaluation de la mise en œuvre des dernières réformes. Le comité de suivi du plan devait se réunir au printemps, à ce jour la date n'est pas fixée. Il n'est cependant pas prévu de revenir sur des mesures déjà insérées dans le code du travail ou le CASF.

Question : On évoque les sorties "ascendantes" vers le milieu ordinaire. Quid du vieillissement des travailleurs, et de la baisse de leur capacité/autonomie et du manque de solutions sur les territoires ?

Réponse : L'association [Un avenir après le travail](#) accompagne l'arrivée en retraite des travailleurs d'ESAT via une sensibilisation de ces derniers sur leurs droits et une mise en lien avec les acteurs de droits communs (CARSAT, associations sportives, culturelles...). Vous pouvez contacter leurs relais locaux.

Il s'agit d'enjeux dont les ARS doivent prendre la mesure dans le cadre de leurs projets régionaux de santé.

Les ESAT peuvent enfin proposer du temps partiel aux travailleurs, particulièrement adapté aux personnes fatigables.

ESAT hors les murs :

Question : Un ESAT hors les murs par département pose le problème de la mobilité des personnes handicapées. S'agit-il d'un minimum ?

Réponse : Dans le rapport, les inspecteurs IGAS/IGF font le constat d'importantes disparités territoriales en matière de mise en place d'ESAT hors les murs : 64 départements ne comportent aucun ESAT hors les murs. Selon eux, cela "restreint d'autant la capacité des personnes handicapées de pouvoir choisir ce type d'accompagnement et donc contraint leur capacité à rejoindre le milieu ordinaire ; les Esat hors les murs/passarelle permettant un taux de sortie en emploi supérieur aux Esat « traditionnels »".

Ils formulent donc la **Proposition n° 6** : "Transformer l'offre d'Esat en réaffirmant l'objectif d'un Esat hors les murs par département d'ici 2030 [...]"

A ce stade il s'agit d'une proposition qui n'a pas été validée dans le cadre d'un texte législatif. Celle-ci prévoit un minimum plancher d'1 ESAT hors les murs par département pour assurer une couverture du territoire national. De ce fait, il est a priori envisageable d'aller au-delà d'1 ESAT par département.

Question : Vous insistez sur les ESAT hors mur, pourrions-nous considérer que d'accueillir des clients sur site (restaurant ouvert au public, zoo accueillant du public), que d'aller chez les clients pour faire leur entretien EV, le ménage et le repassage, répond à nos missions d'inclusion et de développement des compétences sur des métiers en tension ou utile à la population ?

Réponse : Ces modalités de mise en œuvre permettent en effet aux travailleurs de développer des compétences sur des métiers pour lesquels il y a une demande. Cela leur permet également d'intervenir à l'extérieur de l'ESAT, en interaction directe parfois avec le client, et peut contribuer à faciliter un éventuel projet de sortie vers le milieu ordinaire au sens juridique du terme (à savoir se projeter vers un CDD ou un CDI par exemple) pour celles et ceux qui le souhaitent.

Complémentaire santé

Question : Y aura-t-il une compensation de l'Etat pour financer le surcoût de la prise en charge à 50% de la mutuelle par l'ESAT ?

Réponse : A ce jour nous n'avons aucune certitude concernant une éventuelle compensation financière par l'Etat, même si ce sujet a été abordé (cf. [question posée au Sénat sur les ESAT](#)) et qu'il s'agit d'une demande que nous avons formulée auprès des pouvoirs publics en tant que têtes de réseaux.

Questions :

- Est-ce que tous les décrets relatifs à la mise en place de la mutuelle sont sortis ?
- Avez-vous plus d'informations au sujet de la parution d'un éventuel décret concernant les dispenses individuelles de la couverture collective ? // Par rapport à la mutuelle. Connaissons-nous les critères de dispense ? Peut-on avoir le texte ?

Réponse : A ce jour, nous attendons toujours la parution du décret qui fixe les catégories de personnes pouvant se dispenser, à leur initiative, de l'obligation de couverture, eu égard à la nature ou aux caractéristiques de leur activité ou au fait qu'elles disposent par ailleurs d'une couverture complémentaire. Il précisera également les adaptations dont fait l'objet la couverture des personnes relevant du régime local d'assurance maladie complémentaire des départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle.

Questions :

- Quid de l'application de la complémentaire santé au 1er juillet. Nous sommes toujours dans l'attente d'un décret !
- L'obligation de prise en charge à 50% de la mutuelle des TH est-elle toujours maintenue au 01 juillet ?
- Que doit-on faire en cas de refus d'un travailleur de prendre la mutuelle ?
- Il semblerait que les ESAT ont l'obligation de proposer un contrat de mutuelle aux travailleurs déjà en poste, mais qu'ils ont la possibilité de ne pas y souscrire. Et que le contrat est réellement obligatoire pour les travailleurs entrant en ESAT à partir du 01 juillet 2024. Pourriez-vous confirmer ce point ? Merci
- Si les ouvriers qui ont déjà une mutuelle personnelle ne souhaitent pas bénéficier de la mutuelle collective. L'ESAT n'est donc pas obligé de souscrire pour tous ?
- La mutuelle collective obligatoire pour les TH au 01/07/2024 est-elle issue d'un décret ?
- Faudra-t-il faire une DUE pour la mutuelle ?

Réponse : la prise en charge de la complémentaire santé entrera en vigueur au 1er juillet 2024 (Art 14, II. Loi Plein Emploi). Cette date est toujours d'actualité et prévue par la loi donc opposable.

Le décret visant les cas de dispenses devrait paraître très prochainement (pas de date à ce jour).

Les travailleurs qui souhaiteront bénéficier de cette dispense devront en informer l'ESAT, qui sera dans l'obligation de respecter le choix de la personne (sous réserve qu'il respecte les critères prévus par décret). L'ESAT a la responsabilité d'informer les travailleurs de cette possibilité (information CVS, documents en FALC, etc.)

Il est recommandé de prévoir de rédiger quelques lignes au travers d'une DUE afin de vous sécuriser dans le cas de contrôle URSSAF (d'autant que d'un contrôleur à l'autre les avis peuvent diverger à ce sujet).

Le prestataire de mutuelle dispose en principe de tous les éléments utiles pour vous préparer cette DUE.

Question : Et le périmètre du panier de soins ?

Réponse : La loi n°2023-1196 du 18 décembre 2023 pour le plein emploi prévoit que les personnes accompagnées en ESAT bénéficient d'une couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident dont chacune des catégories de garanties et la part du financement assurée par l'établissement sont au moins équivalentes à la couverture minimale comprenant la prise en charge totale ou partielle des dépenses suivantes (cf. II. et III. de l'[Article L911-7](#) du Code de la sécurité sociale) :

- 1° La participation de l'assuré aux tarifs servant de base au calcul des prestations des organismes de sécurité sociale, prévue au I de l'article [L. 160-13](#) pour les prestations couvertes par les régimes obligatoires ;
- 2° Le forfait journalier hospitalier ;
- 3° Les frais exposés, en sus des tarifs de responsabilité, pour les soins dentaires prothétiques ou d'orthopédie dentofaciale et pour certains dispositifs médicaux à usage individuel admis au remboursement. Ces dispositions entrent en vigueur le 1er juillet 2024.

Le rapport IGAS-IGF précise que les bénéficiaires de l'AAH peuvent bénéficier d'une couverture de leurs dépenses de santé par l'Assurance Maladie Obligatoire (AMO) plus favorable en cas d'ALD ou d'une pension d'invalidité. Les travaux réalisés par l'Irdes soulignent qu'une majorité des bénéficiaires de l'AAH (64 %*) bénéficient d'une reconnaissance d'ALD (avec prise en charge du ticket modérateur en ville et à l'hôpital). Cette proportion des deux tiers pourrait s'appliquer aux travailleurs en ESAT, faute de données plus précises. S'agissant des autres travailleurs handicapés en ESAT, on peut estimer, sur la base des travaux de la Cnav sur le nombre d'assurés ayant travaillé en ESAT et ayant liquidé une retraite pour invalidité que près d'un quart bénéficieraient d'une pension d'invalidité. Sous ces hypothèses, il pourrait être considéré que les travailleurs handicapés en ESAT voient majoritairement leurs dépenses de santé prises en charge de manière favorable par l'AMO (ticket modérateur et, pour les invalides, forfait journalier hospitalier), ce qui réduirait l'avantage de bénéficier d'une complémentaire santé et d'acquitter une cotisation mensuelle à cette fin (qui peut demeurer pour la prise en charge de soins optiques, dentaires, audioprothèses, d'aides techniques ou de dépassements d'honoraires).

** Le volume est de 53 % pour les pensionnés d'invalidité, mais l'ALD n'entraîne pas de droits supplémentaires en termes de paniers de soins couverts, puisque la prise en charge est plus favorable pour les personnes invalides, avec notamment la prise en charge du forfait journalier hospitalier.*

Transports :

Question : On évoque le coût supplémentaire de la prise en charge de 50 % de la mutuelle mais jamais le coût de la prise en charge de 50 % des frais de transport en commun au 1 juillet. Qu'en est-il ?

Réponse : La mission IGAS-IGF indique dans son rapport la difficulté d'évaluer le coût que ces frais de transport représentent compte tenu de la diversité des pratiques des ESAT (certains ESAT prennent déjà en charge ces frais de transport ou mettent en place un service de transport collectif, des villes font bénéficier de tarifs spécifiques et parfois de la gratuité des transports en commun à partir d'une reconnaissance administrative du handicap).

A ce sujet le rapport précise (page 9) que la prise en charge obligatoire des frais de transport a un impact financier de second ordre. Il fait référence à l'art. R344-10 du code de l'action sociale et des familles qui dispose que "sont imputés au budget principal de l'activité sociale

les frais de transport collectif des travailleurs handicapés lorsque des contraintes tenant à l'environnement ou aux capacités des travailleurs handicapés l'exigent".

De ce fait les travailleurs handicapés qui utilisent ce service mis en place par l'ESAT ne peuvent bénéficier d'un remboursement des frais de transport domicile-travail. Or, l'enquête menée par les associations têtes de réseaux montre que de nombreux ESAT mettent déjà en place des services de transports (**Lien pour revoir le replay du webinaire de présentation des résultats de l'enquête**).

Questions : Est-ce que les décrets sont sortis sur les transports ? // Peut-être qu'ils ne sont pas nécessaires ?

Réponse : La prise en charge des frais de transport (abonnement) pour les déplacements entre résidence habituelle et le lieu de travail accomplis au moyen de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos est prévu dans l'article 14 de la Loi Plein emploi du 18 décembre 2023. Il n'y a pas de décret d'application envisagé.

Question : La prise en charge des transports est-elle fixée à 100% ? Merci.

Réponse : La prise en charge des transports est fixée dans la proportion et les conditions déterminées par voie réglementaire, c'est-à-dire 50 % du coût des titres d'abonnement de transports en référence à l'article R3261-1 du code du travail.

Question : La prise en charge transport 50% domicile Esat est-elle obligatoire ? Et pour les personnes en MAD ordinaire ?

Réponse : La prise en charge des transports est obligatoire dès le 1er juillet 2024, conformément au II de l'article 14 de la loi n° 2023-1196 du 18 décembre 2023. Cela s'applique également pour une MAD.

Question : Si le transport est réalisé en interne doit-on faire financer à 50% les TH, ou doit-il y avoir gratuité ?

Réponse : Si le transport est réalisé en interne, il n'y a pas l'obligation de financer à 50% les déplacements entre résidence habituelle et le lieu de travail. La disposition d'un transport collectif est prévue au CASF (article R344-10 du CASF) "lorsque des contraintes tenant à l'environnement ou aux capacités des travailleurs handicapés l'exigent". A noter également que dans de nombreuses villes, la reconnaissance administrative du handicap permet de bénéficier de tarifs spécifiques et parfois de la gratuité des transports en commun.

Question : Comment prendre en charge à 50 % l'abonnement transport, quand l'abonnement n'existe pas dans certaines zones et qu'un travailleur doit prendre parfois deux bus pour arriver à l'ESAT ?

Réponse : Si l'abonnement au transport public n'existe pas, l'ESAT a la possibilité d'organiser un transport collectif.

Question : La prise en charge des 50% des frais de transport représente potentiellement une nouvelle charge importante pour nos établissements. Des fonds publics sont-ils prévus pour couvrir cette nouvelle charge ?

Réponse : L'ensemble des membres du collectif interassociatif a formulé la nécessité d'accompagner cette disposition et celles de la Loi plein emploi impactant les ESAT par une prise en charge de l'Etat. Nous sommes en attente de réponse.

Carnet de parcours et compétences :

Question : Le décret concernant le carnet de parcours est-il paru ?

Réponse : Il s'agit d'un arrêté, qui viendra fixer le cahier des charges de ce carnet, plus précisément que ne le fait le code de l'action sociale et des familles à l'heure actuelle. L'article R 243-13-2 du CASF dispose ainsi :

“Lors de chaque entretien annuel, ce carnet permet à la personne accompagnée d'évaluer elle-même ses compétences, ses formations et expériences et d'exprimer ses souhaits pour l'année à venir. Le carnet de parcours et de compétences est la propriété du travailleur handicapé, qui le conserve quel que soit le lieu où il exerce son activité à caractère professionnel”.

Formation / Compétence :

Question : Les encadrants techniques des ESAT doivent être accompagnés à cette mutation de vision. Un plan de formation est-il envisagé (et financé) ?

Réponse : Aux termes du Plan de Transformation des ESAT, une formation à l'autodétermination doit obligatoirement être dispensée aux professionnels d'accompagnement en ESAT. Aucun financement spécifique additionnel n'est prévu pour des formations en lien avec les réformes actuelles, il est de la responsabilité des ESAT d'organiser leur budget formation en fonction des priorités identifiées.

Développement commercial :

Question : Bonjour, afin faire évoluer notre offre et développer nos marchés, est ce qu'un GME ESAT/Entreprise privée en sous-traitance peut répondre à des marchés réservés ?

Réponse : Pour une entreprise classique, cotraiter (former un groupement momentané d'entreprises (GME)) avec un ESAT ou une EA n'est pas une condition suffisante pour répondre à un marché réservé. En revanche, un tel GME pourra répondre à un marché classique comportant une clause d'insertion.

Mise à disposition (MAD) :

Question : Les frais de transport du professionnel ESAT pour se rendre à l'entreprise où il effectue sa MAD doivent-ils être facturés dans la MAD ?

Réponse : "Aux termes des nouvelles dispositions du CASF, issues du décret du 13 décembre 2022, la facturation de l'appui individualisé (au sens de l'article D 5213-81 du code du travail) et des charges particulières d'exploitation entraînés pour l'ESAT par la mise à disposition prend en compte le coût du salaire chargé du personnel qui assure cet appui rapporté au pourcentage du temps passé à cette action, ainsi que les **frais de déplacement éventuels du travailleur pour se rendre sur le lieu de mise à disposition**, à l'exclusion de toute marge financière et de poursuite d'un but lucratif" (FAQ plan ESAT réalisée par la DGCS).

Question : Il me semble que pour les MAD, il n'est pas possible de faire de la marge mais uniquement refacturer les charges de rémunération...

Réponse : C'est effectivement le cas actuellement, mais les inspecteurs IGAS-IGF recommandent de supprimer l'interdiction de marger financièrement sur la MAD.

Pilotage :

Question : Pourquoi les CPOM ?

Réponse : Les CPOM permettent de fonder les dialogues de gestion sur une contractualisation par objectifs. Ainsi, de la qualité de l'accompagnement dispensé dépend le montant de la dotation globale alloué à l'association gestionnaire. A l'heure actuelle, 36% des ESAT ne sont pas couverts par un CPOM.

Question : Bonjour, est-il question que les ESAT soient rattachés aux DDETS et non plus aux ARS ?

Réponse : Le rapport IGAS-IGF recommande un dialogue de gestion réalisé par les ARS et les DREETS, tant concernant les ESAT que les Entreprises Adaptées. Il n'est en revanche pas évoqué ni envisagé que seules les DREETS soient autorités de tutelle.