

Enjeux de la mission IGAS-IGF et restitution de l'enquête flash

Webinaire interassociatif



Plan

- **14h15-14h25** _ Introduction sur la lettre de mission IGAS/IGF et les auditions en cours
- **14h25-15h** _ Retours sur les mesures représentant une charge financière pour les ESAT et résultats de l'enquête flash conduite par les acteurs
- **15h-15h10** _ Les ambitions du gouvernement concernant les ESAT
- **15h10-15h30** _ Les réponses du cabinet de la ministre aux questions posées par les acteurs

2 Introduction

Sur la lettre de mission et les auditions en
cours

1. Une mission IGAS-IGF qui fait suite à un précédent rapport



Une précédente mission IGAS-IGF en 2019 :

- ✓ Les ESAT permettent de donner une **activité professionnelle à une population particulièrement exposée à l'inactivité et au chômage**
- ✓ Ils apportent une contribution importante à **l'inclusion** des personnes qu'ils accompagnent

Des recommandations

- **Mieux organiser et piloter la phase d'orientation et d'admission**
- **Donner de la souplesse de gestion aux ESAT**
- **Renforcer les droits des travailleurs**
- **Sécuriser les travailleurs handicapés sortant en milieu ordinaire**
- **Déployer une offre d'accompagnement en sortie d'ESAT à la hauteur des enjeux [...]**
- **Envisager une remise à plat de la tarification afin de corréliser financements et intensité de l'accompagnement**
- **Instaurer une grille de rémunération directe tenant compte du travail effectué**
- **Augmenter la part payée par l'ESAT par la fixation d'un plancher supérieur à 5% du SMIC**

1. Une mission IGAS-IGF qui fait suite à un précédent rapport (2)

« Deux orientations médianes possibles pour l'avenir »

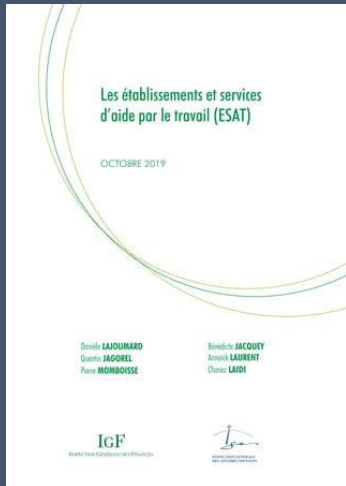
Statut de salarié protégé

Poursuivre transposition au sein du CASF des garanties prévues par le code du travail



- ✓ Rendre la rémunération incitative via l'élaboration d'une grille d'avancement commune au secteur
 - ✓ Augmentation du seuil maximal de la **prime d'intéressement**
 - ✓ Sécuriser juridiquement les **avantages annexes** accordés par les ESAT
- ✓ **Envisager un rehaussement progressif du plancher de rémunération directe des travailleurs d'ESAT à 10% voire 15% du SMIC, avec une étude d'impact préalable**
 - Mieux reconnaître la valeur travail pour les travailleurs d'ESAT (privilégier la rémunération à l'AAH)
 - Dégager des économies sur l'AAH différentielle : Gain d'AAH d'environ 80M€ au niveau agrégé

2. Impacts du rapport de 2019

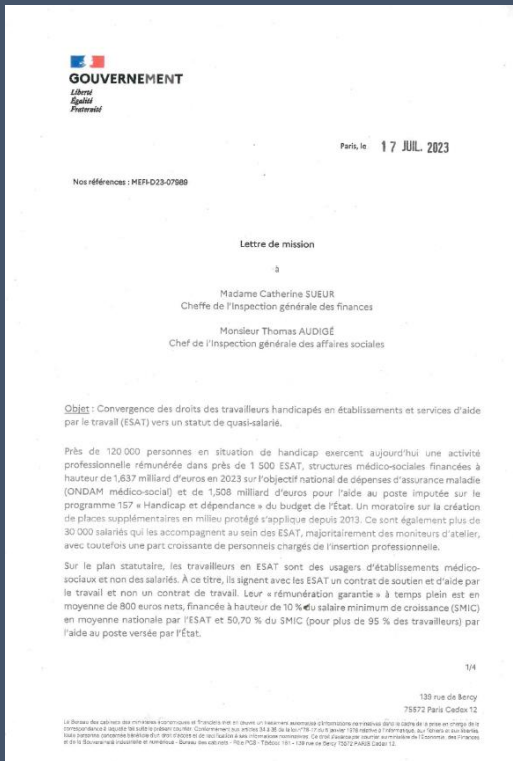


Plan de transformation des ESAT

Loi sur le plein emploi

Mission IGAS-IGF en cours

3. Une Lettre de mission



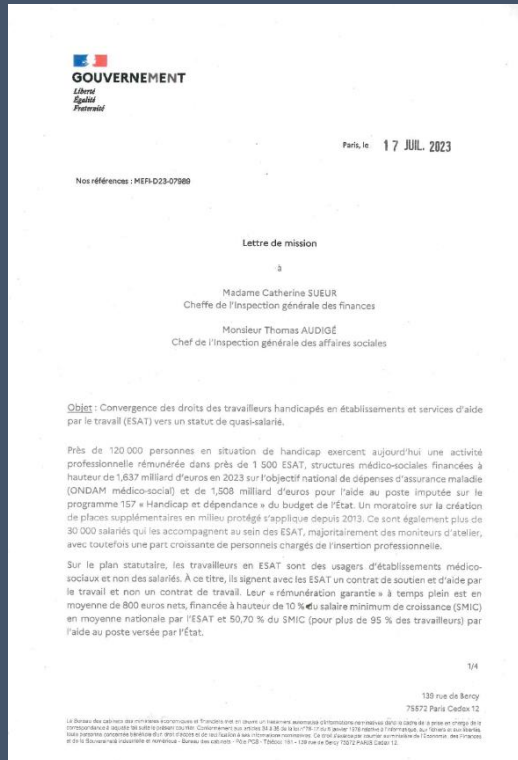
"La lettre de mission reprend les propositions formulées en 2019 dans le rapport IGAS IGF sur l'évolution de la rémunération des travailleurs".



« Assujettissement des ESAT au versement de la contribution au régime d'assurance chômage ».

3. Une Lettre de mission

La situation économique et financière de ce secteur est peu connue...



Evaluation de l'impact économique sur la structuration des ESAT et détermination nouveau mode de financement par l'Etat.



Evaluation de l'impact sur les travailleurs en terme de revenu net disponible.



Evaluation impact dépenses de l'Etat, sécurité sociale et assurance chômage.



Rapport attendu en janvier 2024

3. Les auditions en cours

Léa Marty

Inspectrice des finances

2 Analyse

Retour sur les mesures représentant une charge financière pour les ESAT et les résultats de l'enquête flash

1. Contexte de l'enquête et précautions

Enquête flash : Impact des réformes en cours sur la santé financière des ESAT

Cette enquête a été co-élaborée par ANDICAT, APF France Handicap, la FEHAP, le GEPSO, Nexem et l'Unapei, et vise à objectiver l'impact économique du Plan ESAT et du projet de loi pour le Plein emploi sur vos établissements. Nous pourrions remonter les principaux résultats dans le cadre des auditions réalisées par les **inspecteurs de l'IGAS et de l'IGF** en vue de l'établissement d'un rapport dont les résultats seront connus dès le 1er janvier 2024. Ce rapport fera des recommandations en lien notamment avec une évolution envisagée par le gouvernement du système de rémunération des travailleurs (évolution envisagée de la rémunération directe à hauteur de 15% du SMIC).

Répondre à cette enquête vous prendra 20 minutes environ. Vous avez la possibilité de ne pas répondre à certaines questions, comme de répondre anonymement.

Merci de ne remplir qu'un formulaire par ESAT. Vous risquez en effet de recevoir cette demande par les différentes organisations auxquelles vous êtes adhérent.

Date butoir : 12 octobre 2023, 18h. Les délais sont courts, imposés par les dates d'auditions.

- **505** répondants / environ **530** ESAT
- Partout en France
- Méthode de calcul pour certains chiffres :
1 ESAT = 90 travailleurs (moyenne en France selon le Réseau GESAT)
- Base de données anonymisée transmise à l'IGAS/IGF

2. Des réformes importantes pour le secteur

Plan de
transformation
des ESAT

- Fait suite à une démarche de concertation avec l'ensemble des acteurs du secteur
- Plan à la mise en œuvre progressive
- Décrets d'application sortis fin 2022
- 31 mesures

Loi pour le
Plein emploi

- Loi votée le 14/11/2023
- En attente de promulgation
- **Titre 3 de la loi** : Une plus grande personnalisation des accompagnements pour les **personnes en situation de handicap afin de favoriser leur accès à l'emploi**

2. Des réformes importantes pour le secteur (2)



*Nouveaux droits
garantis aux
travailleurs*

Individuels

- Souscription obligatoire à une **complémentaire santé** pour les travailleurs (**loi Plein emploi**)
- Rendre obligatoire la récupération majorée des **dimanches et des jours fériés** (**Plan ESAT**)
- Alignement sur les **congés exceptionnels** garantis aux salariés (**Plan ESAT**)
- Droit à la formation : incitation à l'ouverture du **CPF** pour chaque travailleur (**Plan ESAT**)
- Droit **d'alerte et de retrait** (**Loi Plein emploi**)
- **Carnet de parcours et de compétences** pour chaque travailleur (**Plan ESAT**)

Collectifs

- Droit à la représentation au sein de l'ESAT (délégué des personnes sur les sujets individuels, instance mixte sur les sujets hygiène, sécurité et conditions de travail) (**Plan ESAT**)
- Droit d'adhérer à un syndicat (**Loi Plein emploi**)
- Droit de grève (**Loi Plein emploi**)
- Expression collective sur le temps de travail (**Loi Plein emploi**)
- Participation au CSE avec voix consultative (**Loi Plein emploi**)

2. Des réformes importantes pour le secteur (2)



*Des mesures
accompagnant le
parcours des
travailleurs*

Parcours renforcé en emploi

Cumul temps partiel ESAT-MOT

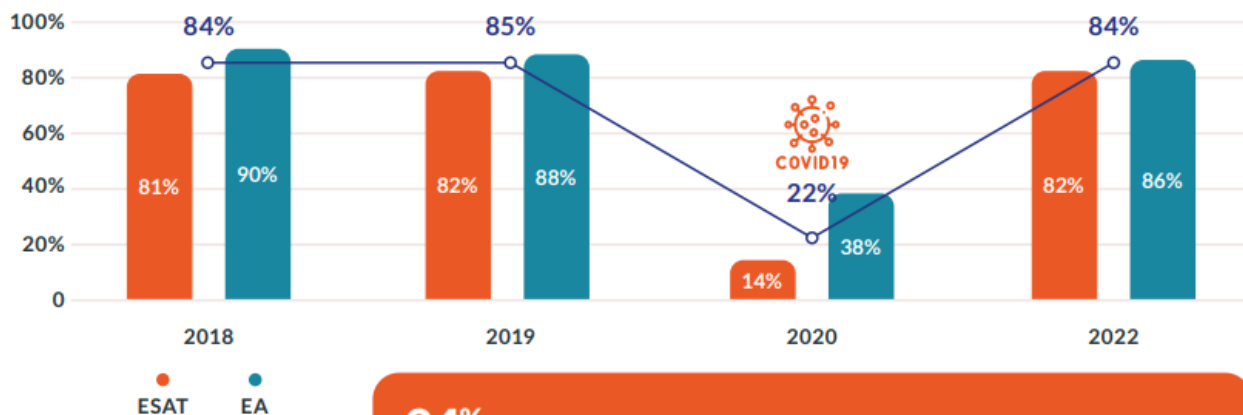
Harmonisation des modalités de facturation des
conventions de MAD

3. Santé financière des ESAT : retours sur l'observatoire des achats responsables produit par le Réseau GESAT (1)



Les prestataires ESAT-EA ont réalisé un chiffre d'affaires total de **2,6 milliards d'€** en 2022.

Part des ESAT-EA ayant un chiffre d'affaires stable ou en augmentation



84%

des ESAT-EA ont eu un chiffre d'affaires stable ou en augmentation comparé à 2018, hors période de crise Covid.

Les ESAT-EA renouent avec un niveau d'activité pré-Covid, toutefois, en lien avec le contexte économique actuel, 20% d'entre eux constatent des baisses de commandes ces derniers mois.

Retour à un volume d'affaire pré-Covid...

Répartition des chiffres d'affaires 2022

	ESAT	EA	ESAT-EA
Moins de 500 000 €	27%	17%	22%
De 500 000 à 800 000 €	19%	13%	16%
De 800 000 à 1 million d'€	9%	7%	8%
De 1 à 1.5 million d'€	24%	20%	22%
De 1.5 à 2 millions d'€	12%	9%	10%
Plus de 2 millions d'€	9%	34%	22%

45%
des ESAT

63%
des EA

54%
des ESAT-EA ont un chiffre d'affaires supérieur à 1 million d'euros (soit + 5 points comparé à 2018).

3. Santé financière des ESAT : retours sur l'observatoire des achats responsables produit par le Réseau GESAT (2)

Répartition des résultats nets

	ESAT	EA	ESAT-EA
Déficit de + de 50 000 €	9%	11%	10%
Déficit de - de 50 000 €	16%	12%	14%
Équilibre	7%	9%	8%
De 0 à 50 000 €	24%	27%	26%
De 50 000 à 250 000 €	36%	26%	31%
De 250 000 à 1 million d'€	8%	15%	11%

24%
des ESAT-EA
enregistrent un déficit
en 2022, soit + 13 points
comparé à 2018.

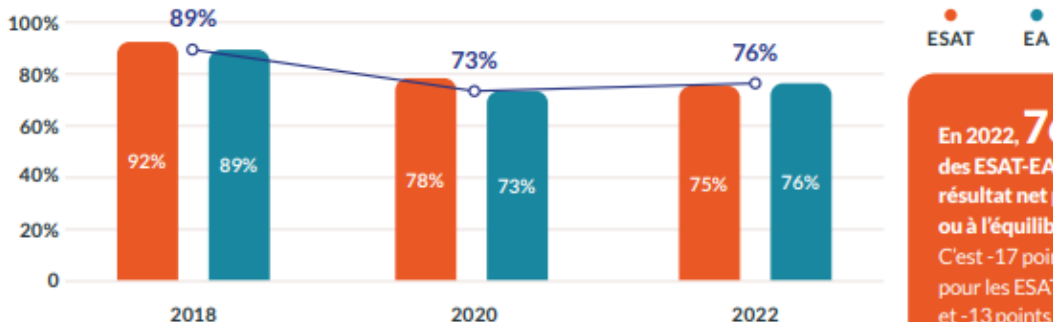
...Mais
dégradation de la
rentabilité

En lien avec la crise des matières premières et de l'énergie, **41% des ESAT-EA sont particulièrement impactés par les surcoûts énergétiques et 32% par des difficultés d'approvisionnement.**

Réduction de la consommation énergétique : écogestes, bilan énergétique, équipements éco-responsables, énergies renouvelables...	30%
Mesures financières : révision tarifaire, renégociation des contrats fournisseurs, bouclier énergétique...	27%
Actions économiques : renforcement de la prospection commerciale, diversification des offres commerciales, développement de métiers à moindre impact environnemental...	22%
Adaptation de l'organisation : optimisation de la gestion des stocks et des moyens de production, sourcing nouveaux fournisseurs, achats groupés...	21%

→ **30%**
des ESAT-EA ont mis
en place des actions
visant la réduction de
leur consommation
énergétique.

Part des ESAT-EA ayant un résultat net positif ou à l'équilibre



En 2022, **76%**
des ESAT-EA ont un
résultat net positif
ou à l'équilibre.
C'est -17 points
pour les ESAT,
et -13 points pour
les EA, comparé à
2018.

3. Santé financière des ESAT : des résultats corroborés par l'enquête flash

28% des ESAT en déficit

4. Mesures représentant une charge pour les ESAT : Complémentaire santé (1)

Plan ESAT

Loi pour le Plein
Emploi

Incitation des ESAT à souscrire à une complémentaire santé au bénéfice des travailleurs

- Obligation de souscrire à une complémentaire santé pour chaque travailleur, hormis ceux ayant déjà une complémentaire ou eu égard à la nature ou aux caractéristiques de leur activité (décret à venir)
- Obligation de financer 50% du montant de celle-ci.
- Couverture au moins aussi favorable que ce que prévoit le Code de la Sécurité Sociale pour les salariés.

- **39%** financent la complémentaire
- Pour **61%** des ESAT, celle-ci est obligatoire (environ **12,5%** de cas de dispense)
- Dans **15%** des cas, celle-ci fait l'objet d'augmentation de cotisations régulières

4. Mesures représentant une charge pour les ESAT : Complémentaire santé (2)

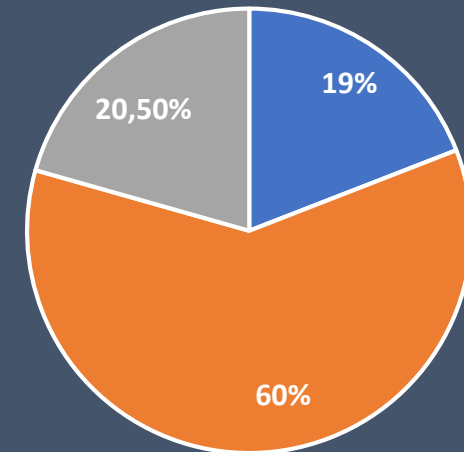
- **61%** des ESAT proposent une complémentaire santé aux travailleurs d'ESAT différente de celle proposée aux salariés / agents

Plus de frais médicaux courants

Moins d'optique et de dentaire (recours au 100% santé)

Plus d'hospitalisation

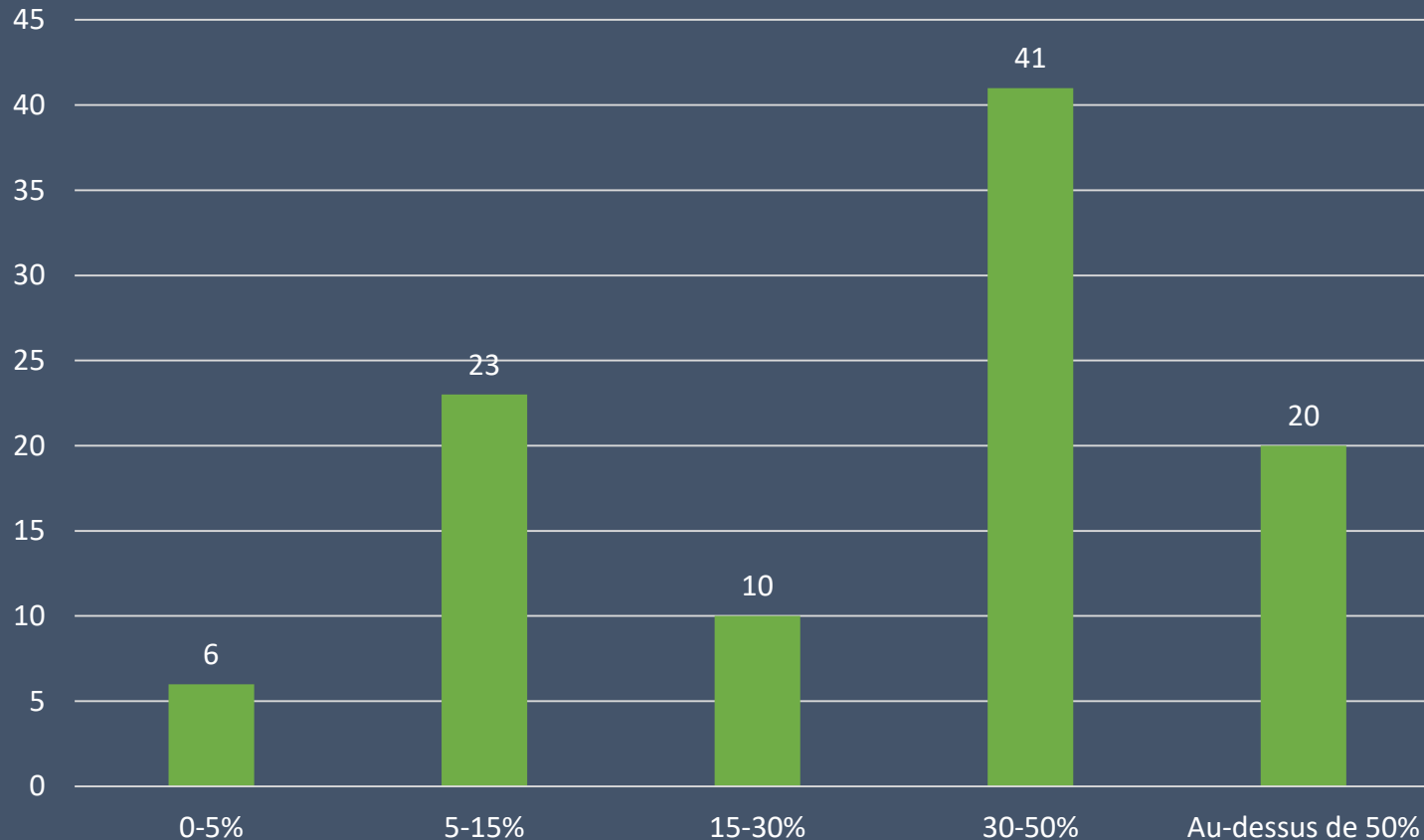
- **Mutualisation :**



- Au niveau de l'établissement
- Au niveau associatif
- Au niveau de l'organisme assureur

4. Mesures représentant une charge pour les ESAT : Complémentaire santé (3)

- Proportion de financement (en %)



- Budget actuel / futur :
- En moyenne pour les ESAT actuellement : moins de **5 000€**
- En moyenne, pour les ESAT qui y consacrent une partie de leur budget : **17 000€**
- Budget estimé post-réforme : près de **30 000€**

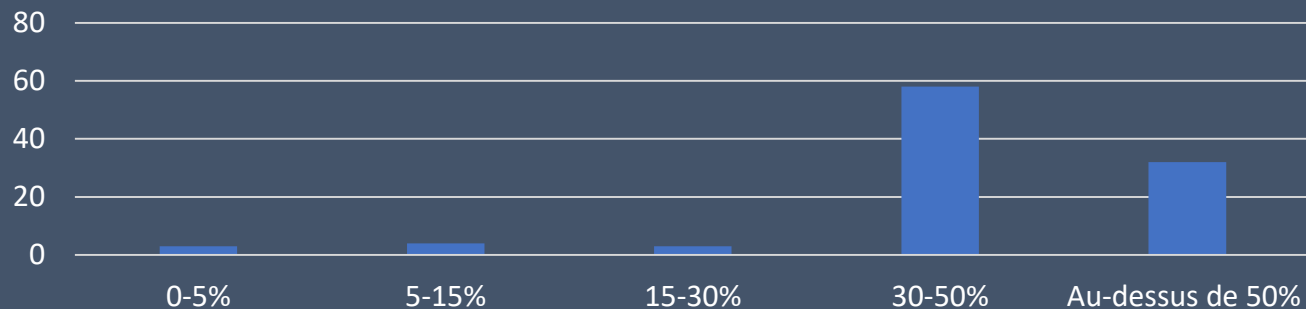
4. Mesures représentant une charge pour les ESAT : Financement des transports en commun (1)

Loi pour le Plein
Emploi

- Financement de 50% de l'abonnement transports en commun
- Forfait mobilité durable (à la discrétion de l'ESAT)
- Remboursement des frais kilométriques (à la discrétion de l'ESAT)

- **17%** des ESAT ne sont pas concernés par la mesure, aucun travailleur ne venant en transport en commun
- **57%** des ESAT ne financent pas les transports en commun

Proportion de financement

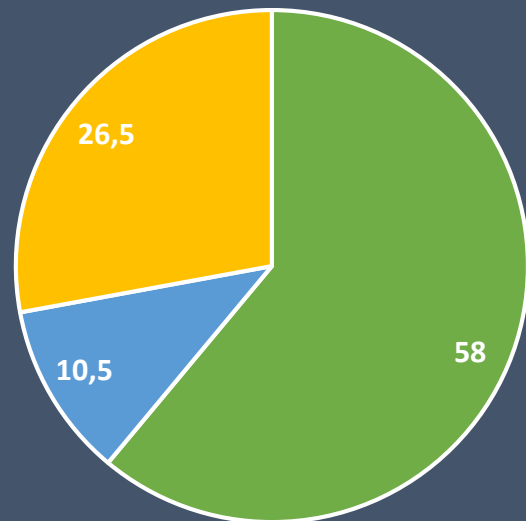


4. Mesures représentant une charge pour les ESAT : Financement des transports en commun (2)

Autre moyen de transport

60% des ESAT financent un autre moyen de transport
(*R344-10 CASF : une obligation lorsque des contraintes tenant à l'environnement ou aux capacités des travailleurs handicapés l'exigent*)

Lequel ? (en %)



■ Navette ■ Taxi ■ Bus

Concerne
30% des
travailleurs

Mobilité durable et frais kilométriques

- **3%** ont mis en place un forfait mobilité durable
- **8%** remboursent une partie des frais kilométriques

Budget actuel :

- En moyenne actuellement : **32 500€**
- En moyenne, pour les ESAT qui y consacrent une partie de leur budget : **45 000€**

4. Mesures représentant une charge pour les ESAT : Evolution de la rémunération directe

Montant actuel de la rémunération directe

• **9% du SMIC**



Montant réaliste sans mettre en péril l'équilibre économique des établissements

• **10% du SMIC**



- Pour **27%** des ESAT, la part de la rémunération directe est inférieure ou égale à 6% du SMIC
- **52%** des ESAT disent être en incapacité d'augmenter leur niveau de rémunération

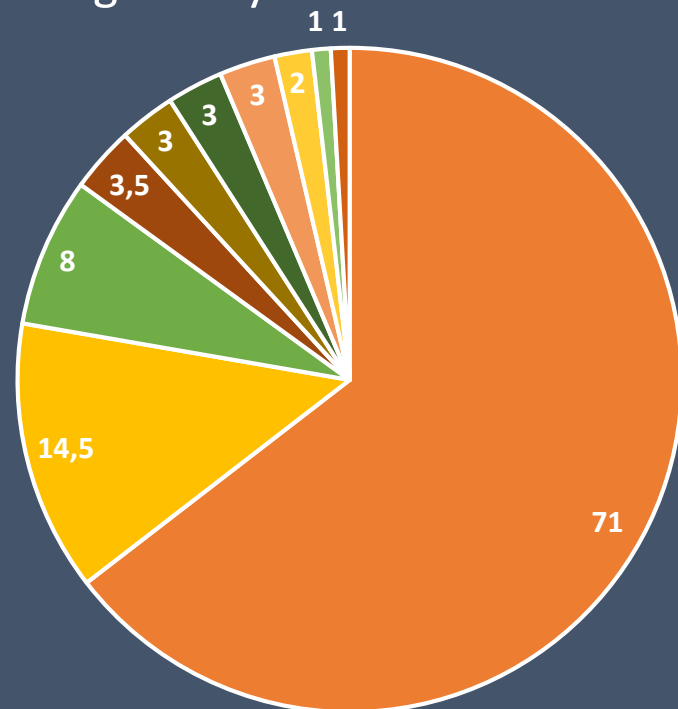
Fixer un taux de progressivité plutôt qu'un pourcentage fixe pour tous ?

5. Autres charges pesant sur les ESAT, diminution possible de ces postes de dépenses ? **Les avantages annexes**

Loi pour le Plein
Emploi

- Financement de 50% des tickets restaurants
- Chèques vacances (à la discrétion de l'ESAT)

- **17%** des ESAT n'accordent pas d'avantages
- Budget moyen : **12 500€**



- Chèques cadeaux
- Chèques vacances
- Indemnités km
- Tickets restaurant
- Mobilité durable
- Repas, panier gourmand...
- Sortie
- Participation repas
- Départ en retraite
- Inscription association

Autres avantages : coffrets cadeaux, événements familiaux, tickets cinéma, jours de congés supplémentaires, solutions de prêt et aides ponctuelles individuelles, médaille du travail...

5. Autres charges pesant sur les ESAT, diminution à venir de ces postes de dépenses ? **Le carnet de parcours et de compétences**

Plan ESAT

- Mettre en place un carnet de parcours et de compétences pour l'ensemble des travailleurs des ESAT

80% n'ont pas souscrit à un abonnement chez un éditeur de logiciels

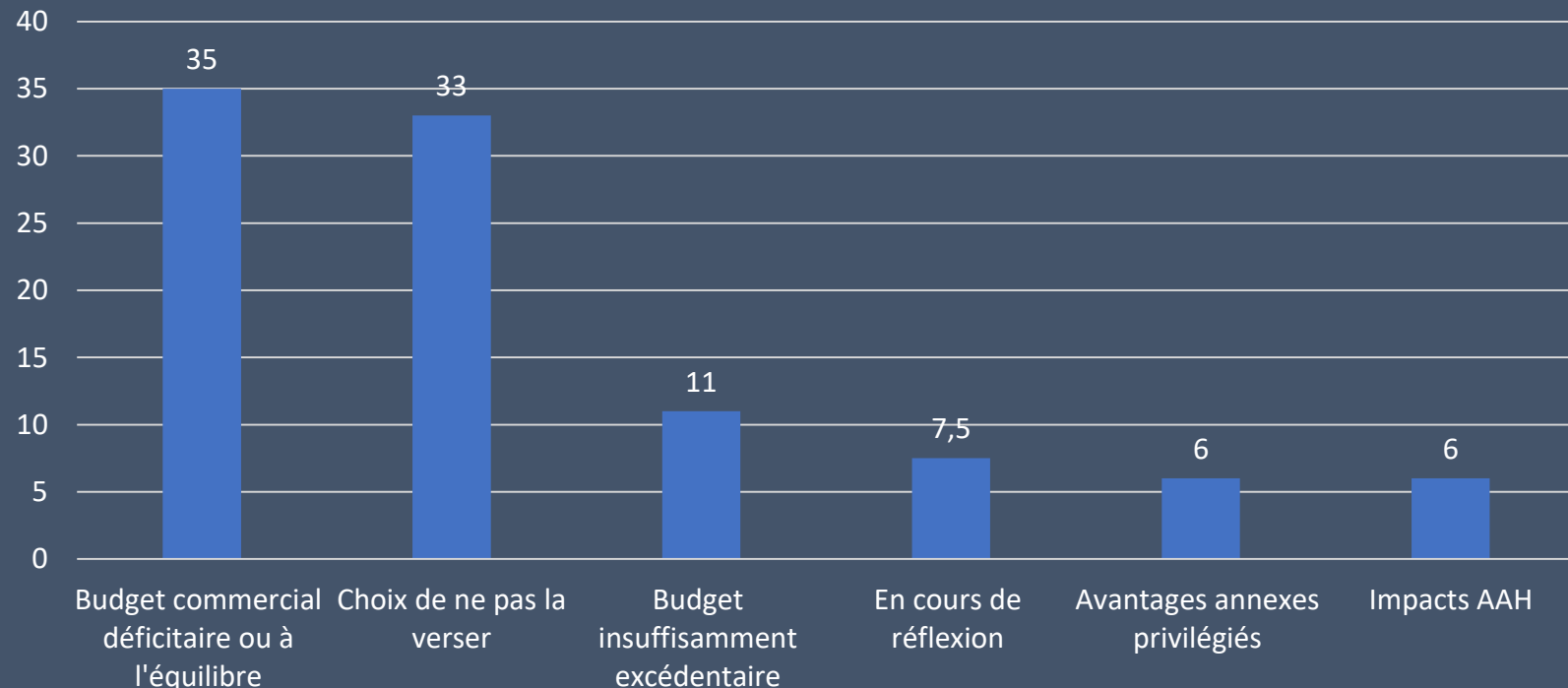
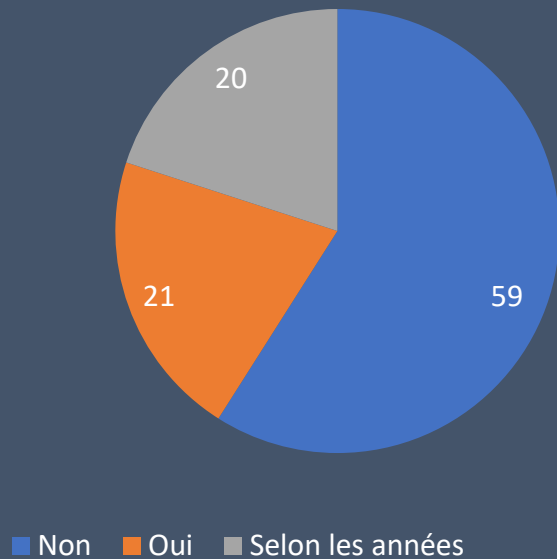
Budget consacré par les ESAT par travailleur : **environ 6 500€**

5. Autres charges pesant sur les ESAT, diminution à venir de ces postes de dépenses ? Les primes (1)

Plan ESAT

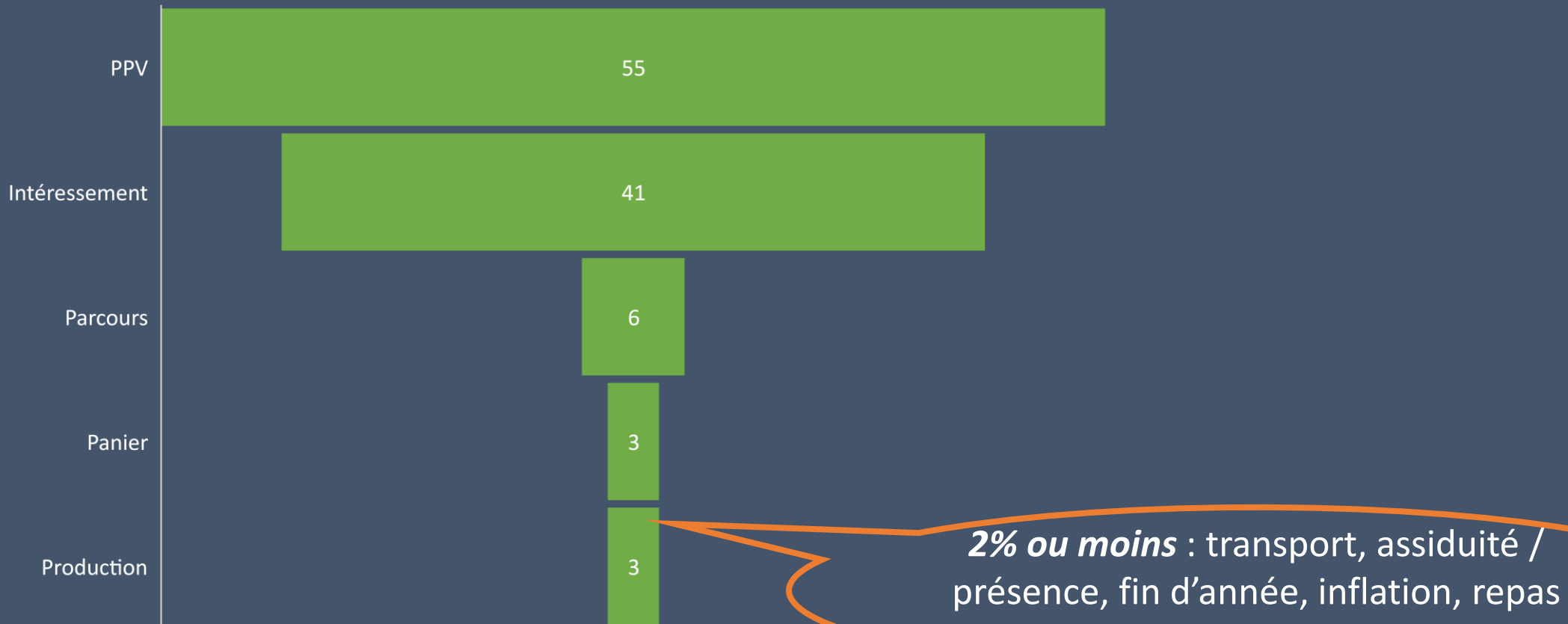
- Incitation des ESAT à verser la prime d'intéressement ou la prime PEPA (remplacée depuis par la prime de partage de la valeur)
 1. Prime de partage de la valeur :
 - ✓ Montant maximum : 6 000€
 - ✓ **Prise en compte pour le calcul de l'AAH**
 2. Prime d'intéressement :
 - ✓ Montant maximum : 10% de la rémunération directe
 - ✓ Non prise en compte pour le calcul de l'AAH

Versez-vous des primes aux travailleurs ? (en %)



5. Autres charges pesant sur les ESAT, diminution à venir de ces postes de dépenses ? Les primes (2)

Lesquelles ? (en %)



2% ou moins : transport, assiduité / présence, fin d'année, inflation, repas et horaires décalés

5. Autres charges pesant sur les ESAT. Le parcours renforcé en emploi

Plan ESAT

- Mettre en place une convention d'appui (durée 1 à 3 ans) pour l'ensemble des travailleurs sortant d'ESAT

- **68%** des ESAT ont un(e) CIP pour un **0,8 ETP** en moyenne
- **38 %** accompagnent actuellement des travailleurs en sortie
 - **46%** des ESAT ayant un(e) CIP
 - **23%** des ESAT n'en ayant pas

155h d'accompagnement en moyenne

Importance du rôle du CIP dans la dynamique de parcours des travailleurs

5. Autres charges pesant sur les ESAT, diminution à venir de ces postes de dépenses ? Le parcours renforcé en emploi (2)

Facturez-vous l'accompagnement des travailleurs en sortie d'ESAT aux entreprises (via la convention d'appui) ?



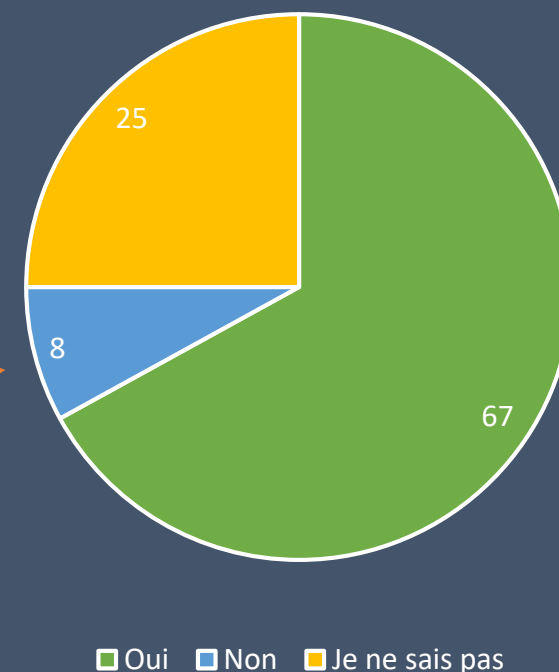
6. Les aides dont ont pu bénéficier les ESAT

Aides perçues

- **61%** n'ont pas reçu d'aide via FATESAT
- **45%** des ESAT n'ont reçu aucune aide (FATESAT ou autre)

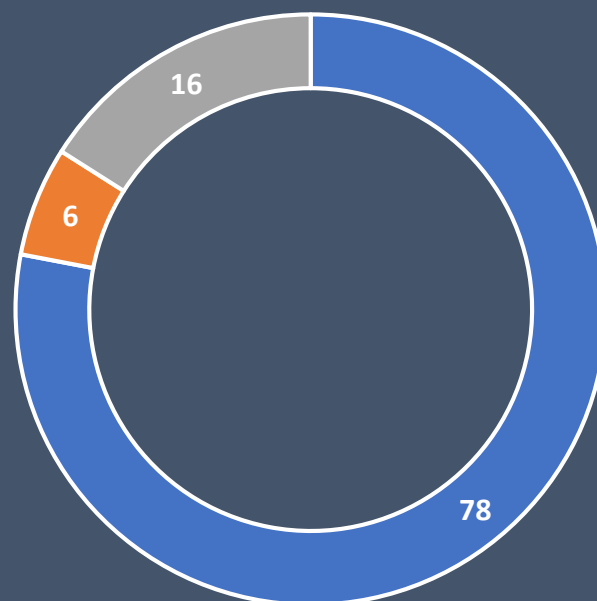
Aides souhaitées : auriez-vous souhaité déposer un projet au titre du FATESAT 2024 ? (en %)

Pourquoi un cofinancement demandé à hauteur de 50% pour l'ensemble des ESAT?
Pourquoi pas de FATESAT 2024 ?



6. Les conséquences sur l'accompagnement des travailleurs (1)

Pour vous, les réformes actuelles et l'augmentation des charges pesant sur les ESAT auront-elles un impact négatif sur l'accompagnement des travailleurs ? (en %)



■ Oui ■ Non ■ Je ne sais pas

6. Les conséquences sur l'accompagnement des travailleurs (2)

Lesquelles ?

Fermeture d'ESAT

- **28% des ESAT** sont déjà en **déficit**, sans avoir pour la plupart mis en œuvre les mesures représentant une charge pour leur budget commercial

Sous-activité dans les ateliers

- En raison de l'**augmentation des tarifs** et de la **perte consécutive de marchés**

Changement profils des travailleurs

- Ne garder que les ateliers les plus rentables, **non accessibles à certains profils**
- **Sélection à l'entrée** (+ grande productivité et atteinte d'objectifs chiffrés de sortie)

Parcours des travailleurs

- **Diminution des investissements** pour la création de nouvelles activités visant la montée en compétences des travailleurs
- Comment accompagner le parcours (temps long) tout en augmentant la productivité (temps court) ?

6. Les conséquences sur l'accompagnement des travailleurs (3)

Lesquelles ?

Privilégier la productivité à l'accompagnement médico-social

- Augmentation de la productivité pour équilibrer les résultats
- Réduction des actions de formation et de soutien
- Moins grand respect du rythme et de la fatigabilité de chacun
- Diminution du temps consacré à la sensibilisation des travailleurs sur leurs droits (en lien avec les réformes actuelles ou plus largement)

Moins de redistribution
(Primes et avantages)

- **Diminution des primes et avantages** en nature, important pour la valorisation des travailleurs

Conditions de travail

- **Diminution de l'investissement** concernant les conditions d'accueil et la modernisation des outils de production

7. Des illustrations

- **ILLUSTRATION 1** : Pour un ESAT de 100 travailleurs : Participation obligatoire à la mutuelle : + 35 000€ ; Cotisations pôle Emploi : + 74 000€ ; Passage de 6,63% à 15% de salaire direct : + 217 000 €

- **ILLUSTRATION 2** : Pour un ESAT avec un agrément de 166 ETP ayant un taux d'activité proche de 100 % :
 - Le chiffre d'affaires commercial de l'ESAT est de 4,5 millions €. Suite à des restructurations profondes, le résultat en moyenne de ces dernières années est de 200 000 €.
 - Le BPAS est à l'équilibre.
 - La rémunération directe moyenne est de 5,74 %.
 - Cet ESAT développe des activités attractives et perçoit des prix. Les résultats sont réinvestis et (très peu) distribués.
- ➔ Estimation du coût représenté par le passage de la rémunération à 15% : 448 200 €. Impact pour l'établissement : déficit de 250 000 €.

7. Des illustrations (2)

- **ILLUSTRATION 3** : Pour un ESAT de 100 travailleurs où la rémunération supportée est de 6.63% du SMIC, l'excédent actuel est de 49 294€.
- En projetant les mesures - l'augmentation à 15% du SMIC, les cotisations à France Travail estimées à 75 000€, la participation de l'ESAT à la mutuelle estimée à 40 000 €...- et malgré l'exonération de cotisations patronales sur les bas salaires (+85 000€)
 - Le déficit estimé est d'environ - 157 500 €
 - Une hypothèse pour absorber ces nouvelles charges, serait d'augmenter les tarifs de 50% ; ce qui placerait l'ESAT hors prix du marché, et n'est donc pas envisageable.
- **ILLUSTRATION 4** : « L'association n'a jamais demandé à ses directeurs d'ESAT de « sortir » des excédents du Budget commercial, mais de réaliser un équilibre permettant de couvrir les besoins d'investissement, donc une marge réduite à 5% du Chiffre d'Affaire. Quand les marges sont plus grandes (une moyenne à 11% sur nos établissements de travail en 2022), cela permet notamment le versement de **primes** aux travailleurs.

Même si nos résultats sont excédentaires de 11%, dont 5% pour le réinvestissement, le passage à 15% du SMIC en minimum de rémunération nécessiterait de multiplier par 3.5 le résultat ».

8. Nos principaux points de vigilance

- ❑ **Temporalité des évolutions** : un enchaînement de réformes et de transformations à initier qui met les équipes en difficulté. A peine le plan de transformation applicable, que déjà de nouvelles actions sont à engager.
- ❑ **Contexte économique défavorable** : l'inflation grève les budgets des ESAT et la dégradation de l'activité économique de certains ESAT met en danger leur pérennité.
- ❑ **Manque de soutien** : les ESAT qui auront des difficultés à transformer leur offre doivent être accompagnés tant sur le plan financier que sur le plan méthodologique. La formation des équipes doit également être valorisée.
- ❑ **Evolution du public accompagné en ESAT** : les réformes en cours interrogent sur les profils des travailleurs et soulève la question du risque de « sélection » qui irait à l'encontre des missions de l'ESAT.
- ❑ **Impact de l'évolution de la rémunération des travailleurs** : l'alignement de la rémunération des travailleurs sur les salariés en ESAT (d'autant plus avec alignement sur la couverture conventionnelle) pourrait entraîner des situations paradoxales.

→ Quelle vision et quelles orientations pour les ESAT de demain ?

3

Réaction du cabinet de la ministre aux éléments mis en avant par l'enquête flash

Et explication des ambitions gouvernementales concernant les ESAT

4 Vos questions et remarques

Retours du cabinet de la Ministre

Temporalité mission IGAS-IGF sur les ESAT

Pourquoi avoir demandé une nouvelle mission IGAS-IGF sur les ESAT ? Pourquoi ce calendrier, cette temporalité au regard des réformes déjà effectives ?

Mise en danger du modèle ESAT

Le gouvernement a-t-il pour ambition de prêter l'oreille au comité des droits de l'ONU (et de l'Europe) qui souhaite éradiquer les ESAT ?

L'IGAS évaluait dans son rapport de 2019 que les ESAT représentaient un coût d'inclusion inférieur à toute autre solution, moins inclusives : pourquoi alors envisager de mettre en danger leur équilibre budgétaire ?

S'il y a des **fermetures d'ESAT**, quelles solutions seront mises en œuvre quand nous savons que les foyers de vie et CAJ sont saturés et que les départements n'ont pas les capacités financières d'ouvrir de nouvelles places ? Quelles solutions d'accompagnement pour les personnes sorties d'ESAT ?

Equilibre dans la dualité sociale et économique des ESAT

Quels sont les garde-fous imaginés pour éviter de tomber dans une trop grande productivité demandée aux travailleurs ?

Quels sont les critères dominants guidant le choix de la puissance publique dans le bilan des avantages et inconvénients des mesures envisagées ?

Où se trouve le centre de gravité entre les raisons économiques et la finalité sociale ?

Est-il souhaité que les activités non excédentaires mais à forte valeur ajoutée pour les travailleurs (FALC, centre équestre,...) finissent par disparaître ? Les ESAT devront-ils se concentrer sur un panel plus restreint d'activités, quitte à limiter le choix des travailleurs ?

Cotisations

Quelles seront exactement les cotisations salariales et patronales ? S'il y a une **cotisation chômage**, comment se justifie-t-elle alors que la grande majorité des travailleurs n'ira jamais travailler en milieu ordinaire de travail, d'autant plus qu'ils ne sont pas licenciables ?

Comment justifier à l'inverse de ne pas faire évoluer la **retraite** des travailleurs ?

Statut des travailleurs : équilibre droits et devoirs

Dans le cadre du rapprochement entre le statut de travailleur et celui de salarié, est-il prévu qu'il y ait plus de devoirs / obligations à la charge des travailleurs ?

A quelle date les travailleurs d'ESAT vont devenir salariés ? Et dans quelles conditions ?

Répercussions des mesures sur les avantages annexes et la couverture mutuelle

Concrètement, comment pouvons-nous continuer à payer la presque totalité des transports affectés pour les travailleurs ? Les primes ? Les autres avantages ? etc...

Au lieu de prendre une **mutuelle** avec un bon niveau de remboursement comme actuellement chez nous, nous pourrions être tentés de choisir un moins bon niveau de remboursement pour faire face à la dépense des 50 % restant à notre charge. Pas vraiment le but recherché ?

Dotation / budget social

Est-il prévu que la dotation des ESAT augmente ?

Quels moyens pour avoir des CIP sur les établissements pour accompagner l'insertion professionnelle ?

A quand la valorisation financière du temps partiel dans les ESAT, en considérant les personnes accompagnées sur la base d'une **file active** ?

Merci pour votre participation !

