

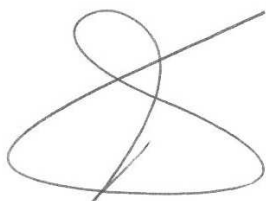
DES PRIORITES POUR FLUIDIFIER LES PARCOURS DES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP, DANS LE CADRE D'UNE POLITIQUE INCLUSIVE

ANDICAT identifie les priorités suivantes :

1. Face à la rigidité des administrations et de la réglementation (MDPH, SPE, Emploi accompagné, ...), qui ne favorisent pas les parcours professionnels personnalisés :
 - **Fluidifier et simplifier les règles**, y compris pour les dispositifs inclusifs actuels (Mises à disposition, Prestations de service, MISPE, ...).
 - **Dé contourner l'aide au poste**, afin de permettre d'adapter l'accompagnement aux besoins des travailleurs accompagnés (temps partagés ESAT/Milieu Ordinaire) et permettre une régulation sur l'année des effectifs avec **la possibilité de recours à des CDD** (pour palier l'absentéisme notamment de longue durée).
2. Lors de l'accès d'un travailleur d'ESAT au milieu ordinaire, garantir le maintien des ressources antérieures a minima, y compris pour les temps partiels, ainsi qu'un droit au retour effectif.
3. Prévoir un accès aux CDDT (CCD Tremplin) en EA pour les travailleurs d'ESAT.
4. Veiller au respect du versement à l'entreprise de l'aide liée à la reconnaissance de la lourdeur du handicap en appliquant la préconisation du rapport IGAS/IGF concernant cette mesure (11 000€/an, sans instruction pour tout contrat en MO).
5. Déplafonner la prime d'intéressement et limiter son assujettissement aux seules CSG et CRDS.
6. Adapter la mesure de l'activité (taux d'activité, taux d'occupation) en prenant notamment en compte le nombre de personnes accompagnées et pas seulement les ETP et ne plus considérer l'absentéisme comme de la sous-occupation (tenir compte des parcours séquentiels et non linéaires).
7. Mesurer l'intensité de l'accompagnement par des critères traduisant la porosité avec le Milieu Ordinaire (hors les murs, activités en MO, ...) et la porosité avec la grande précarité (notion de bouclier social).
8. Créer une commission (portée par l'IGAS/IGF) pour piloter la mise en action des recommandations et préconisations du rapport.
9. Appréhender justement les spécificités des ESAT dans le cadre de la Réforme de la tarification, Serafin-PH.

10. Veiller au respect par les entreprises du milieu ordinaire de leur obligation d'emploi de personnes en situation de handicap en alourdissant le montant des pénalités et conduire une évaluation en n+1 de l'impact de la réforme de l'OETH sur les ESAT et EA.
11. Engager une étude d'évaluation de l'impact social et économique des ESAT.
12. Renforcer le plan d'aide à l'investissement de la CNSA.
13. Définir, en lien avec les acteurs de terrain, la notion d'inclusion. La majorité des personnes accompagnées en ESAT ne pourront pas, du fait de la lourdeur de leur handicap, travailler en milieu ordinaire de travail. Les ESAT sont facilitateurs d'accès aux droits fondamentaux et à l'exercice de la citoyenneté, principes de l'inclusion.
14. Redéfinir la mission des ESAT, notamment dans le contexte du 100 % inclusif. Identifier et valoriser les ESAT, sur leurs territoires respectifs, dans leur rôle de coordination et d'animation des parcours emploi et coordinateur des acteurs/partenaires de l'inclusion sur les territoires.
15. Analyser les besoins objectivés sur les territoires, en prenant en compte le nombre d'amendements Creton et y faire correspondre le nombre de places en ESAT.
16. Favoriser la professionnalisation des travailleurs en ESAT, en développant les mesures incitatives à la Formation, RAE & VAE.

Le 1^{er} avril 2020



Nathalie GYOMLAI
Vice-Présidente



Didier RAMBEAUX
Président