

# FOIRE AUX QUESTIONS

## MISE EN ŒUVRE DES MESURES DU PLAN ESAT et POINTS DIVERS D'ACTUALITE RELATIFS AUX ESAT

**Objectifs :** Donner de la visibilité aux mesures du plan ESAT co-construit avec le secteur, qui sont mises en œuvre progressivement depuis 2022 et clarifier la portée des dispositions des décrets des 13 et 22 décembre 2022 (parcours professionnels, droits individuels et collectifs, cumul des revenus d'activités à temps partagé avec l'AAH) en apportant des réponses aux questions des ARS, des fédérations, des organisations gestionnaires ou représentatives du secteur, des opérateurs et professionnels concernés.

Le plan de la foire aux questions (FAQ), avec la cinquantaine de questions /réponses, correspond aux trois axes du plan ESAT. S'y ajoutent des réponses sur différents points divers d'actualité qui mobilisent conjointement les ARS et le secteur. Cette FAQ est donc évolutive, ce qui explique que certaines réponses sont en cours de rédaction.

La FAQ aborde par ailleurs les mesures annoncées par le Président de la République lors de la Conférence nationale du handicap du 26 avril dernier, qui s'inscrivent dans le cadre de l'approfondissement du plan ESAT et visent notamment à faire converger les droits des travailleurs en milieu protégé vers ceux des salariés et à mobiliser le service public de l'emploi pour l'orientation des personnes handicapées en ESAT. Ces mesures sont inscrites dans le projet de loi « Plein emploi » en cours d'examen par le Parlement (adopté en 1<sup>ère</sup> lecture par le Sénat le 12 juillet et examiné par l'Assemblée nationale depuis fin septembre).

### SOMMAIRE

<b>Premier axe du plan : Favoriser une dynamique de parcours professionnel pour les personnes handicapées orientées en ESAT</b>
1. Quelles sont les personnes handicapées qui peuvent être orientées en ESAT par la CDAPH ?
2. Est-ce que les personnes handicapées orientées et admises en ESAT peuvent s'inscrire comme demandeurs d'emploi auprès des services de Pôle emploi ?
3. Quelles sont les modalités de l'activité professionnelle simultanée et à temps partiel en milieu ordinaire et dans un ESAT ?
4. Quel est le régime de facturation par un ESAT d'un travailleur mis à la disposition d'un utilisateur ?
5. Quelle est la portée de la durée maximale de deux ans de la mise à disposition d'un travailleur d'ESAT auprès d'un utilisateur
6. Quelles sont les composantes du dispositif de parcours renforcé en emploi pour un travailleur handicapé qui sort d'un ESAT pour rejoindre le milieu ordinaire de travail et quels sont ses droits ?
7. Quelles sont les conventions de partenariat qui doivent être conclues par un ESAT pour faciliter la diversification des parcours de ses travailleurs et leur accompagnement vers le marché du travail ?
8. Quelles sont les actions de formation dont peuvent bénéficier les travailleurs en ESAT pour favoriser leur montée en compétences et leur employabilité

9. Quel est le statut et quels sont les droits des travailleurs handicapés en ESAT qui entrent en formation ?
10. Les travailleurs handicapés en ESAT peuvent-ils bénéficier d'aménagements pour compenser certaines déficiences, lorsqu'ils se présentent aux examens permettant d'obtenir des certificats (certificat de compétences professionnelles, certificat de qualification professionnelle ou CACES), un titre professionnel ou un diplôme ?
11. Comment s'organise l'accès à des actions de formation pour les travailleurs en double activité en ESAT et en milieu ordinaire de travail ?
12. Est-ce que les travailleurs en ESAT peuvent bénéficier de périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) ?
13. Est-ce que la mise en situation professionnelle en ESAT (MISPE) peut toujours être prescrite par le directeur d'une MDPH ?
14. Quelles sont les aides et prestations de l'AGEFIPH ou du FIPHFP dont peuvent bénéficier les anciens travailleurs handicapés en ESAT qui sont embauchés dans le cadre d'un contrat de travail ou qui deviennent agents publics ?
15. Quid du droit à l'aide d'Etat à l'emploi des travailleurs handicapés (AETH) pour l'employeur qui embauche un travailleur handicapé orienté et à temps partiel en ESAT dans le cadre des dispositions sur la double activité à temps partiel en milieu protégé et en milieu ordinaire de travail ?
16. Est-ce qu'une entreprise adaptée qui embauche à temps partiel un travailleur handicapé exerçant également une activité professionnelle à temps partiel en ESAT peut bénéficier d'une aide au poste de l'Etat ?
<b>Deuxième axe du plan : Renforcer les droits individuels et collectifs et le pouvoir d'agir des travailleurs en ESAT</b>
17. Quel est le statut des personnes handicapées en ESAT ?
18. Quelles sont les modalités de rémunération garantie des travailleurs à temps plein et à temps partiel ?
19. Comment est calculée l'AAH pour les travailleurs handicapés en temps partagé entre l'ESAT et le milieu ordinaire du travail ?
20. Comment est calculée l'AAH en cas de cessation de l'activité salariée à temps partiel et de retour au sein de l'ESAT, à temps complet ou à temps partiel ?
21. Quels sont les droits à l'assurance chômage d'un travailleur en ESAT après la perte de son activité professionnelle en milieu ordinaire de travail ?
22. Quel est le régime de la prime de partage de la valeur (PPV) pour les travailleurs handicapés en ESAT ?
23. Quels sont les droits du travailleur en ESAT lorsqu'il exerce son activité à caractère professionnel le dimanche ou un jour férié ?
24. Quid de l'élaboration d'un simulateur de ressources pour permettre aux travailleurs d'ESAT de visualiser l'évolution de leur pouvoir d'achat en cas d'évolution de leur situation professionnelle ?
25. Quel est le régime du droit à congé annuel dont bénéficie le travailleur en ESAT ?
26. Quels sont les autres droits à congé du travailleur en ESAT ?
27. Quelles sont les autorisations d'absence dont bénéficie un travailleur en ESAT ?
28. En quoi consiste le carnet de parcours et de compétences ?
29. Quels sont les droits et la mission du délégué des travailleurs handicapés en ESAT ?
30. Quelle est la composition et la mission de la nouvelle instance consultative qui doit être mise en place au sein des ESAT ?
31. En cas d'accident de trajet d'un travailleur en double activité survenu sur le parcours effectué entre les deux lieux de travail, le conduisant à interrompre ses deux activités, quelles sont les démarches à effectuer ? comment et par qui est indemnisé l'accident de trajet ?
32. En cas d'accident du travail d'un travailleur en double activité, qui doit déclarer l'accident du travail ? comment et par qui est indemnisé l'accident du travail ? comment doit être considérée l'absence sur l'autre lieu de travail ?

33. Est-ce que les travailleurs handicapés qui exercent leur activité professionnelle au sein d'un ESAT peuvent de voir décerner la médaille d'honneur du travail ?
34. Quels sont les droits des travailleurs en ESAT en matière de pension de retraite
<b>Troisième axe du plan : Assurer le suivi de l'activité des ESAT et accompagner leur développement</b>
35. Quid de l'évolution de la tarification des ESAT avec notamment le calcul de la dotation de fonctionnement sur la base d'une file active ?
36. Quel est le bilan de la campagne 2022 du Fonds d'accompagnement de la transformation des ESAT (FATESAT) et quelles sont les perspectives de soutien à l'investissement des ESAT ?
37. Quelle est la portée pour les ESAT de la mesure d'annualisation du calcul de l'aide au poste mise en œuvre par l'ASP pour le compte de l'Etat ?
38. Quelles sont les obligations des ESAT et de leurs organismes gestionnaires en matière de transmission de données ?
39. En quoi consiste le « rapport » qui doit être transmis par chaque ESAT à l'ARS sur la mise en œuvre des actions en direction des travailleurs handicapés qu'il accompagne ?
40. Quelles sont les modifications apportées à l'extranet ESAT géré par l'ASP pour permettre à l'opérateur d'élaborer pour le compte de l'Etat, sur la base des données transmises par les ESAT, des indicateurs de performance permettant d'évaluer la mise en œuvre de mesures phare du plan ESAT ?
41. Quel est l'état d'avancement de la refonte de l'extranet et de la dématérialisation des bordereaux des ESAT ?
42. Quelles sont les premières orientations des travaux Serafin PH de nature à prendre en compte l'évolution de l'offre et des missions des ESAT ?
43. Quelles sont les mesures et dispositions du CASF permettant aux ESAT de faire face à l'augmentation de leurs factures énergétiques ?
44. Quels sont les textes en vigueur et les moyens mobilisés pour accompagner le développement des ESAT en milieu carcéral ?
45. Quelle instance assure au niveau national le suivi et l'évaluation de la mise en œuvre du plan ESAT ?
46. Quelle est la portée du moratoire de 2013 sur la création de places en ESAT ?
47. Le service civique est-il ouvert à des travailleurs handicapés qui exercent par ailleurs une activité professionnelle au sein d'un ESAT ?
48. Quelles sont les grandes orientations annoncées par le Président de la République pour les ESAT lors de la Conférence nationale du handicap le 26 avril dernier ?
49. Quelles sont les dispositions du projet de loi « Plein emploi » qui concernent les ESAT ?
50. Dans quelle mesure le développement de la double activité en milieu protégé et en milieu ordinaire de travail peut affecter le montant de la dotation globale de financement dont bénéficient les ESAT concernés ?
51. Quelles sont les aides financières complémentaires dont peuvent bénéficier les ESAT dans le cadre de la nouvelle programmation des fonds structurels de l'Union européenne et de la politique agricole commune?

**PREMIER AXE DU PLAN : FAVORISER UNE DYNAMIQUE DE PARCOURS PROFESSIONNEL POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES ORIENTÉES EN ESAT**

**1) Quelles sont les personnes handicapées qui peuvent être orientées en ESAT par la CDAPH ?**

Le décret du 13 décembre 2022 relatif au parcours professionnel et aux droits des travailleurs en ESAT a repris l'essentiel des dispositions du CASF actuellement en vigueur et qui font consensus : un principe assorti d'une dérogation, avec l'obligation nouvelle pour la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) de préciser les motifs qui justifient la décision d'orientation en ESAT.

Le principe demeure suivant lequel la CDAPH oriente vers les ESAT les personnes handicapées âgées d'au moins 20 ans ayant une capacité de travail inférieure à un tiers de la capacité d'une personne valide, mais dont l'aptitude potentielle à travailler est jugée suffisante pour intégrer le milieu protégé.

La CDAPH peut également à titre dérogatoire orienter vers les ESAT des personnes handicapées dont la capacité de travail est supérieure ou égale au tiers de la capacité normale, lorsque leur besoin d'un ou de plusieurs soutiens médicaux, éducatifs, sociaux, psychologiques le justifie. A cet effet, la décision de la CDAPH doit désormais préciser les accompagnements et soutiens médicaux, éducatifs, sociaux ou psychologiques dont les personnes accueillies doivent bénéficier.

La CDAPH peut en outre orienter en ESAT des personnes handicapées dès l'âge de 16 ans, sous réserve de siéger en commission plénière.

Aucune disposition du CASF ou de tout autre code ne fixe une limite d'âge maximale pour l'orientation en ESAT. L'orientation en ESAT peut intervenir après 60 ans dès lors qu'elle est adaptée et conforme aux dispositions du CASF qui en fixent les conditions.

**2) Est-ce que les personnes handicapées orientées et admises en ESAT peuvent s'inscrire comme demandeurs d'emploi auprès des services de Pôle emploi ?**

Les personnes handicapées orientées et admises en ESAT peuvent s'inscrire comme demandeurs d'emploi auprès des services de Pôle emploi à la condition qu'elles soient à la recherche d'un emploi sur le marché du travail, dans le cadre notamment d'un travail à temps partagé.

Elles peuvent ainsi bénéficier de prestations susceptibles de les aider à exercer notamment une activité salariée à temps partiel en complément de leur activité à caractère professionnel à temps partiel en ESAT.

Plus largement, elles pourront bénéficier des modalités de suivi et d'accompagnement par les services de Pôle emploi et des Cap emploi, qui sont adaptées à leur situation.

**3) Quelles sont les modalités de l'activité simultanée et à temps partiel en milieu ordinaire et dans un ESAT ?**

La décision par laquelle la CDAPH oriente vers un ESAT permet, pendant toute sa durée de validité, à la personne handicapée concernée d'exercer depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023, simultanément et à temps partiel, une activité au sein d'un ESAT et une activité professionnelle en milieu ordinaire de travail ou exercée à titre indépendant.

L'activité simultanée et à temps partiel en milieu ordinaire et dans un ESAT peut se poursuivre pendant toute la durée de validité de la décision d'orientation en milieu protégé ; cette durée étant fixée le plus souvent à 5 ans par les CDAPH.

Par ailleurs, un travailleur orienté en ESAT qui dans l'attente d'une admission en ESAT exerce une activité professionnelle à temps partiel dans le cadre d'un contrat de travail pourra tout à fait bénéficier, une fois admis en ESAT, des dispositions sur le cumul d'activités en milieu ordinaire et protégé, y compris de celles portant sur le cumul des revenus d'activité avec l'allocation aux adultes handicapés (AAH), sous réserve de ne pas dépasser les durées maximales de travail journalière et hebdomadaire. En clair, l'occupation d'un emploi à temps partiel peut précéder l'admission et l'exercice d'une activité à temps partiel en ESAT.

L'activité professionnelle en milieu ordinaire de travail peut être exercée dans une entreprise, une collectivité territoriale, un établissement public, une association ou toute autre personne morale de droit public ou privé, ainsi qu'auprès d'une personne physique, à l'exclusion de l'employeur (« l'utilisateur ») auprès duquel le travailleur est mis à disposition au sens de l'article L 344-2-4 du CASF. Cette activité peut également être exercée dans une entreprise adaptée (EA), y compris une EA gérée en budget annexe par l'ESAT qui accueille le travailleur concerné.

Elle peut être accomplie dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, un contrat de travail à durée déterminée, un contrat de travail temporaire, un contrat d'accompagnement dans l'emploi, un contrat initiative emploi, un contrat d'apprentissage ou un contrat de professionnalisation.

Le cumul d'une activité à caractère professionnel à temps partiel au sein d'un ESAT et d'une activité professionnelle à temps partiel en milieu ordinaire de travail ne peut conduire à dépasser :

- dix heures au cours d'une même journée, pour les travailleurs de dix-huit ans et plus, et huit heures pour ceux âgés de moins de dix-huit ans ;
- trente-cinq heures par semaine pour l'ensemble des travailleurs.

Sous réserve de ne pas dépasser les durées maximales de travail au cours d'une même journée, la durée maximale hebdomadaire de travail peut être annualisée et répartie par cycle, avec par exemple une durée hebdomadaire de 38H une semaine et de 32 H la semaine suivante.

Lorsque l'activité professionnelle à temps partiel est exercée dans une collectivité publique, le travailleur est soumis aux dispositions législatives et réglementaires équivalentes applicables aux agents publics.

La répartition du temps de travail et des congés est organisée d'un commun accord entre le travailleur, l'ESAT et l'employeur.

La répartition du temps de travail entre l'activité en milieu protégé et celle en milieu ordinaire de travail n'est soumise à aucune obligation particulière en termes de quotité dans chaque milieu de travail et des évolutions de la clé de répartition sont possibles en cours de parcours, sous réserve de l'accord de l'ESAT et de l'employeur.

Il est rappelé toutefois qu'aujourd'hui un travailleur d'ESAT bénéficiant de l'AAH de type 2 (taux d'incapacité compris entre 50 et 79%) qui conclut un contrat de travail pour une quotité égale ou supérieure à un mi-temps (17h30 par semaine) ne peut plus se voir reconnaître une restriction substantielle et durable pour l'accès à l'emploi (RSDAE) : ainsi, il ne pourra pas se voir renouveler son droit à l'AAH lors de son réexamen par la MDPH s'il travaille à mi-temps ou plus de manière stable en milieu ordinaire.

Le travailleur en temps partagé dont le contrat de travail est arrivé à échéance, n'a pas été renouvelé ou a été rompu dispose de la possibilité, à défaut de conclusion d'un nouveau contrat de travail, de revenir à temps plein au sein de son ESAT, sous réserve d'en informer l'établissement. L'annualisation du calcul du montant de l'aide au poste en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022 offre une souplesse supplémentaire à l'ESAT pour gérer au mieux les fluctuations de ses effectifs par rapport à sa capacité d'accueil autorisée par l'ARS et bénéficier des aides au poste correspondant au nombre de travailleurs accompagnés.

Il ne s'agit pas cependant d'un droit à réintégration au sens de l'article L 344-2-5 du CASF car le travailleur en temps partagé n'a jamais cessé d'exercer une activité au sein de l'ESAT, même si elle était à temps partiel.

Le travailleur pourra ultérieurement partager à nouveau son temps de travail entre les milieux de travail protégé et ordinaire, sous réserve que la décision d'orientation en ESAT le concernant soit encore valide.

#### **4) Quel est le régime de facturation par un ESAT d'un travailleur mis à la disposition d'un utilisateur ?**

Le ou les travailleurs concernés par une mise à disposition en application de l'article L 344-2-4 du CASF continuent à bénéficier d'un accompagnement médico-social et professionnel assuré par leur ESAT de rattachement, quels que soient le lieu et les modalités d'exercice de l'activité à caractère professionnel auprès de l'utilisateur, en milieu ordinaire de travail.

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.

La référence faite par l'article R 344-17 du CASF à l'article D 5213-81 du code du travail qui concerne les entreprises adaptées vise uniquement à préciser les contours de la prestation d'appui individualisé réalisée par l'ESAT et n'a nullement pour objet et pour effet de rendre applicable cet article aux ESAT, en particulier pour ce qui concerne le montant de l'aide financière qui est mentionnée et qui est fixé par arrêté interministériel.

Pour le calcul des frais de déplacement, il appartient à l'ESAT d'utiliser les nouveaux barèmes kilométriques applicables pour l'impôt sur le revenu aux dépenses effectuées pour les voitures et les deux-roues, mentionnés par un arrêté du 27 mars 2023 publié le 7 avril 2023 au Journal officiel.

Le contrat commercial de mise à disposition conclu entre l'ESAT et l'utilisateur du ou des travailleurs mis à disposition doit faire mention des différentes composantes de la facturation du travail fourni ou du service rendu et de leurs montants respectifs. Le ou les travailleurs mis à disposition n'en sont pas signataires, mais leur nom doit être mentionné dans le contrat, ainsi que nombre de travailleurs qui composent les équipes, lorsqu'il s'agit d'une mise à disposition d'une équipe de travailleurs.

**5) Quelle est la portée de la durée maximale de deux ans de la mise à disposition d'un travailleur d'ESAT auprès d'un utilisateur**

Le CASF précise que la mise à disposition doit « développer la capacité d'emploi » des travailleurs en ESAT. Elle doit donc constituer un tremplin vers des embauches ultérieures sur le marché du travail.

Cette durée maximale vise par conséquent à éviter la pérennisation d'un travailleur d'ESAT sur un « emploi » de l'utilisateur du travail fourni ou du service rendu, sans embauche effective ultérieure dans le cadre d'un contrat de travail.

La prolongation au-delà de deux ans de la mise à disposition d'un ou plusieurs travailleurs nommément désignés est soumise à l'accord de la CDAPH. Demandé par le directeur de l'ESAT, l'accord de la CDAPH doit rester exceptionnel et s'inscrire dans la perspective d'une embauche effective ultérieure par l'utilisateur, quelle que soit la nature du contrat de travail proposé. La CDAPH concernée pourra ainsi s'assurer auprès de l'utilisateur de la réalité de son projet d'embaucher la ou les personnes concernées avant de prendre la décision d'autoriser la prolongation de la mise à disposition au-delà des deux ans.

Par ailleurs, la durée maximale de deux ans pour un même travailleur nommément désigné dans la convention commerciale de mise à disposition ne permet pas davantage de faire se succéder, sur un même emploi ou poste de travail, plusieurs travailleurs d'ESAT, mis à disposition les uns à la suite des autres pour la même durée maximale, sans aucune perspective d'embauche ultérieure de ces travailleurs par l'utilisateur.

Les MDPH qui sont destinataires de l'ensemble des conventions de mise à disposition d'un ou plusieurs travailleurs nommément désignés, passées entre un ESAT et un utilisateur, dans les quinze jours de leur signature, doivent être très attentives à l'identité des signataires et du ou des travailleurs afin de pouvoir détecter des situations abusives préjudiciables à ces travailleurs et à leur projet d'embauche dans le cadre d'un contrat de travail.

**6) Quelle sont les composantes du dispositif de parcours renforcé en emploi pour un travailleur handicapé qui sort d'un ESAT pour rejoindre le milieu ordinaire de travail et quels sont ses droits ?**

Depuis le décret du 13 décembre 2022 entré en vigueur le 15 décembre 2022, le travailleur handicapé qui « sort » définitivement de son ESAT pour rejoindre le milieu ordinaire de travail

bénéficie obligatoirement, sans nouvelle décision de la CDAPH, d'un parcours renforcé en emploi.

Le parcours renforcé en emploi permet au travailleur de bénéficier de l'accompagnement par son ESAT d'origine, organisé dans le cadre d'une convention d'appui. La convention d'appui, sous réserve de l'accord du travailleur ou de son représentant légal, est conclue obligatoirement entre l'ESAT d'origine et l'employeur, et éventuellement avec un service d'accompagnement à la vie sociale (SAVS).

Cette convention doit comporter plusieurs clauses pour être pleinement opérationnelle :

- La durée de la convention, qui peut varier en fonction de la nature et de la durée du contrat de travail qui est conclu, dans la limite d'une durée maximale d'un an renouvelable deux fois pour une même durée, soit une durée maximale totale de trois ans.
- Les modalités et la nature de l'aide et des accompagnements assurés par l'ESAT tant auprès du travailleur désormais en emploi, que de son employeur, et le cas échéant par le SAVS partie à la convention d'appui.
- Les modalités de facturation éventuelle à l'employeur du coût des accompagnements assurés par l'ESAT pendant la durée de la convention d'appui, établie notamment à partir des différentes charges d'exploitation entraînées par l'appui personnalisé apporté tant au travailleur qu'à son employeur (en particulier le coût du salaire chargé du personnel qui assure cet accompagnement rapporté au pourcentage du temps passé à cette action et les frais de déplacement pour se rendre sur le lieu de travail).
- La désignation de la plateforme départementale d'emploi accompagné qui pourra si nécessaire prendre le relais, à l'échéance de la convention d'appui.
- Les modalités de réintégration en milieu protégé, dans l'ESAT d'origine ou dans un autre ESAT, avec lequel le premier a conclu avec le second un accord à cet effet. Cette clause vise à éviter toute rupture de parcours professionnel pour le travailleur en ESAT, puis en emploi, mais dont le contrat de travail a pris fin et qui ne s'est pas vu proposer un nouveau contrat de travail.

Le droit à réintégration ou au « retour » en ESAT vaut pendant toute la durée de validité de la décision de la CDAPH l'orientant en ESAT ou de la convention d'appui. Ainsi, le droit au « retour » en ESAT est ouvert pendant toute la durée de validité de la convention d'appui, y compris si le terme de cette convention est postérieur à la date d'échéance de la décision d'orientation en milieu protégé. Cela permet à l'ancien travailleur en ESAT qui a quitté son ESAT pour occuper un emploi, par exemple un ou deux ans, voire quelques mois avant l'échéance de la validité de la décision d'orientation en ESAT, de conserver son droit à réintégration pendant toute la durée de la convention d'appui, faisant l'objet le cas échéant de deux renouvellements dans la limite d'une durée maximale totale de trois années.

Le droit au retour en ESAT permet au travailleur qui l'exerce d'être réintégré en ESAT sur la base de son temps de travail initial en ESAT précédant son embauche.

Le droit au retour pour le travailleur est facilité pour l'ESAT concerné par l'annualisation du calcul de l'aide au poste par l'agence de services et de paiement (ASP) agissant pour le compte de l'Etat.

A l'échéance de la convention d'appui, le relais de l'accompagnement du travailleur handicapé pour consolider son maintien en emploi est assuré par la plateforme départementale d'emploi accompagné, sur décision de la CDAPH ou prescription de Pôle emploi, d'un Cap emploi ou d'une mission locale.

Dans le cadre du parcours renforcé en emploi, l'ancien travailleur d'ESAT pourra également bénéficier d'actions de formation financées via le plan de développement des compétences de l'employeur ou par son compte personnel de formation.

Le parcours renforcé en emploi permet donc à la fois de faciliter des évolutions professionnelles et des changements de statut, tout en sécurisant les changements de trajectoires professionnelles.

**7) Quelles sont les conventions de partenariat qui doivent être conclues par un ESAT pour faciliter la diversification des parcours de ses travailleurs et leur accompagnement vers le marché du travail ?**

Afin de faciliter le parcours et l'accompagnement vers le marché du travail des travailleurs handicapés qu'ils accueillent, les ESAT doivent conclure une convention de partenariat avec :

- Au moins, un des acteurs du service public de l'emploi de leur territoire, à savoir Pôle emploi, un Cap emploi ou une mission locale ;
- Le gestionnaire de la plateforme d'emploi accompagné du département, dans le cadre du dispositif d'emploi accompagné ; cette plateforme étant susceptible notamment de prendre le relais de la convention d'appui conclue entre l'ESAT et l'employeur, pour accompagner un travailleur sorti du milieu protégé pour occuper un emploi ;
- Au moins, une entreprise adaptée du département ou d'un département limitrophe.

Les clauses des conventions de partenariat sont à la discrétion des ESAT et de leurs organisations gestionnaires, en concertation avec leurs partenaires. Elles doivent mettre en exergue les actions, les collaborations que les parties à la convention entendent développer.

On peut mentionner à titre d'illustration :

- La participation conjointe à des actions ou des prestations d'information auprès de personnes handicapées qui ont un projet professionnel ;
- La participation à des groupes de travail portant sur l'insertion professionnelle des personnes handicapées ;
- Le soutien à des travailleurs handicapés pour finaliser un projet de formation pour accéder à des métiers en tension dans le bassin d'emploi ou des bassins limitrophes ;
- La promotion du temps partagé pour permettre à des travailleurs d'exercer simultanément une activité en ESAT et en emploi ;
- L'accès aux périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) ;
- L'organisation de l'accompagnement par le SPE (antenne Pôle emploi et Cap emploi) de travailleurs en ESAT qui se sont inscrits comme demandeurs d'emploi pour accéder au marché du travail ;

- L'accès à certains marchés publics permettant aux ESAT et entreprises adaptés d'intervenir en complémentarité et de mobiliser une partie de leurs travailleurs.

Pour ce qui concerne la convention de partenariat avec le SPE, un groupe de travail réunissant les opérateurs ainsi que des représentants du secteur protégé va être mis en place en septembre prochain pour préparer un modèle de convention qui pourra faire l'objet d'aménagements par les acteurs concernés pour prendre en compte les spécificités de chaque territoire, avec l'objectif d'une signature des premières conventions dès 2024 avec l'installation effective de France Travail, telle que prévue par le projet de loi relatif au plein emploi.

S'agissant du partenariat de l'ESAT avec une entreprise adaptée, celle-ci pourra relever ou non du même organisme gestionnaire. La convention pourra utilement mettre en exergue les échanges d'informations, la mutualisation de moyens, ainsi que les actions et démarches communes qui pourront être initiées de manière coordonnée afin de favoriser des évolutions professionnelles, pour des travailleurs en ESAT, en particulier par la double activité.

**8) Quelles sont les actions de formation dont peuvent bénéficier les travailleurs en ESAT pour favoriser leur montée en compétences et leur employabilité**

Conformément à l'article L 344-2-1 du CASF, les travailleurs accompagnés en ESAT doivent bénéficier d'actions de formation professionnelle dans le cadre du « plan de développement des compétences » de l'ESAT, avec la possibilité pour ces actions de formation de faire l'objet d'un financement par l'OPCO Santé, pour les ESAT associatifs, et par l'OPCA ANFH pour les ESAT publics ; sous réserve que ces ESAT versent une contribution à l'opérateur dont ils relèvent ; contribution qui demeure facultative mais fait l'objet d'une forte incitation financière par l'Etat, qui prend en charge les 2/3 du montant de la contribution acquittée par l'ESAT.

Une convention pluriannuelle est conclue par l'Etat (DGCS et DGEFP/ou DGOS) avec chacun de ces deux opérateurs pour fixer le régime de la contribution au titre de la formation professionnelle continue mentionnée à l'article R 243-9 du CASF, versée par les ESAT à l'OPCO Santé ou à l'OPCA ANFH, ainsi que des orientations stratégiques relatives au financement des actions de formation et au soutien apporté par l'OPCO Santé et par l'ANFH aux ESAT pour favoriser la montée en compétences et l'évolution professionnelle de leurs travailleurs handicapés.

Les travailleurs handicapés peuvent mobiliser également leur compte personnel de formation (CPF) dont le montant et le plafond sont fixés à un niveau supérieur au droit commun par assimilation de ces travailleurs aux travailleurs ayant de faibles qualifications (800€ par année d'admission dans la limite d'un plafond total de 8000 €).

Pour développer le recours au CPF, dont les travaux préparatoires au plan ESAT ont souligné la faible utilisation par les travailleurs d'ESAT alors qu'il constitue un des leviers majeurs pour leur professionnalisation, des travaux vont devoir être engagés avec France compétences, pour élargir le périmètre des actions éligibles au CPF à des formations accessibles et adaptées aux travailleurs handicapés d'ESAT, en complément des formations diplômantes et certifiantes, dans la mesure où la grande majorité de ces travailleurs ne sont pas nécessairement en capacité de suivre utilement des actions de formation certifiantes inscrites à ce titre au RNCP . Pour mémoire, le CPF est essentiellement mobilisé à ce jour par cette

catégorie de travailleurs pour le permis de conduire et des actions en matière d'hygiène et de sécurité.

Les partenaires sociaux de l'OPCO Santé qui collecte les contributions CPF ont d'ores et déjà manifesté leur volonté d'y contribuer.

La mobilisation croisée du plan de développement des compétences et du CPF, ainsi que les initiatives des ESAT visant l'utilisation simultanée par plusieurs travailleurs de leur CPF dans le cadre d'actions de formation collectives doivent également être encouragées.

Par ailleurs, il est essentiel que les travailleurs en ESAT soient mis en situation, quels que soient leurs handicap et capacités, d'acquérir progressivement tout ou partie notamment des certificats de compétences professionnelles (CCP) constitutifs de titres professionnels.

**9) Quel est le statut et quels sont les droits des travailleurs handicapés en ESAT qui entrent en formation ?**

Deux situations au moins doivent être distinguées :

- Le travailleur reste accueilli en ESAT mais accède à une formation professionnelle.

Cette formation peut lui être proposée par l'ESAT dans le cadre des dispositions de l'article L 344-2-2 du CASF (assimilable à un « plan de développement des compétences » avec des actions que l'ESAT doit mettre en œuvre ou dont il doit en favoriser l'accès).

Dans cette hypothèse, conformément à l'article D 243-14 du CASF, le travailleur bénéficie d'un congé de formation qui le dispense en tout ou partie de l'exercice de son activité professionnelle au sein de l'ESAT, selon que la formation est à temps plein ou à temps partiel. Pendant la durée de son congé de formation, il demeure donc usager de son ESAT et bénéficie du maintien (du montant) de sa rémunération garantie.

La formation peut également être suivie dans le cadre du compte personnel de formation (CPF).

Lorsque la formation financée par le CPF est suivie pendant le temps de travail en ESAT, le travailleur doit demander l'accord préalable de son ESAT sur le contenu et le calendrier de la formation. En cas d'accord de l'ESAT, le travailleur bénéficie du maintien de sa rémunération garantie et du régime de sécurité sociale relatif à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Les prestations de formation et si nécessaire d'accompagnement médico-sociale afférentes, peuvent être assurées en vertu de l'article D 312-161-31 du CASF par des établissements et services de réadaptation professionnelle, en particulier pour permettre au travailleur de mener à bien un projet d'insertion en emploi.

- Le travailleur orienté et admis initialement en ESAT bénéficie à sa demande d'une orientation en établissement et service de réadaptation professionnelle (ESRP) pour suivre une formation (de longue durée) lui permettant d'acquérir une qualification, d'obtenir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle.

Dans cette hypothèse, le statut de l'ancien travailleur d'ESAT procède de la nouvelle décision d'orientation dont il bénéficie à sa demande, quand bien même la décision d'orientation en ESAT est en cours de validité.

Il a désormais le statut de stagiaire de la formation professionnelle et perçoit la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle à la charge des régions, tels que mentionnés par le code du travail.

**10) Les travailleurs handicapés en ESAT peuvent-ils bénéficier d'aménagements pour compenser certaines déficiences, lorsqu'ils se présentent aux examens permettant d'obtenir des certificats (certificat de compétences professionnelles, certificat de qualification professionnelle ou CACES), un titre professionnel ou un diplôme ?**

Les travailleurs handicapés, notamment ceux qui sont en ESAT, peuvent être accompagnés et bénéficier d'aménagements dits raisonnables lors de certaines épreuves permettant d'obtenir par exemple un certificat de compétences professionnelles (CCP). Ces aménagements raisonnables peuvent consister notamment dans la lecture des questions à l'oral au candidat et l'intervention d'un transcripteur pour reporter les réponses du candidat. Il appartient ultérieurement au jury de droit commun, en toute neutralité, de délivrer ou pas le CCP à l'issue des épreuves.

Toute exigence de prérequis pour se présenter aux différentes épreuves, en particulier : "une maîtrise minimale de la lecture et de l'écriture (...) et a fortiori toute disposition précisant que « pour les candidats ne maîtrisant pas les bases de lecture et de calcul, il sera considéré qu'ils n'ont pas les prérequis pour se présenter à l'examen » doivent être considérées comme constitutives d'une discrimination contraire au principe d'égalité des chances posé par la loi du 11 février 2005.

**11) Comment s'organise l'accès à des actions de formation pour les travailleurs en double activité en ESAT et en milieu ordinaire de travail ?**

Lorsqu'un travailleur en double activité est susceptible de suivre ou de se voir imposer une formation au titre de chacune de ses activités sur des périodes qui se recoupent, il lui appartient d'en informer l'ESAT et l'employeur pour parvenir à une répartition des temps de formation d'un commun accord entre le travailleur, l'ESAT et l'employeur, permettant de prendre en compte les contraintes des différentes parties prenantes.

**12) Est-ce que les travailleurs en ESAT peuvent bénéficier de périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) ?**

Les travailleurs en ESAT peuvent bénéficier de périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) pour favoriser des évolutions professionnelles et de statut. Il est essentiel d'adapter la durée de la période aux besoins et au projet professionnel du travailleur. Les périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) peuvent être prescrites par Pôle emploi, prescripteur de plein droit, et les ESAT, prescripteurs mandatés par les Directions Régionales de Pôle emploi.

L'article L 344-2 du CASF confère également aux ESAT la possibilité de signer une convention avec les Cap emploi leur ouvrant la possibilité de prescrire de telles périodes. Les PMSMP doivent être encouragées (sur des durées au moins égales à deux semaines) car elles

permettent aux travailleurs d'ESAT de découvrir le monde professionnel et de nouveaux métiers.

**13) Est-ce que la mise en situation professionnelle en ESAT (MISPE) peut toujours être prescrite par le directeur d'une MDPH ?**

La MISPE telle qu'elle résulte d'un décret du 10 octobre 2016 fixe un cadre juridique unique et sécurisé aux périodes d'immersion de personnes handicapées en ESAT.

Cette mesure, qui constitue le pendant de la PMSMP en milieu ordinaire de travail, conserve toute sa pertinence pour compléter ou confirmer l'évaluation de l'équipe pluridisciplinaire ou mettre en œuvre une décision d'orientation prise par la CDAPH. Elle permet non seulement à la personne concernée de découvrir le milieu protégé, mais aussi d'affiner son projet professionnel, en découvrant une ou plusieurs activités économiques.

**14) Quelles sont les aides et prestations de l'AGEFIPH et du FIPHFP dont peuvent bénéficier les anciens travailleurs en ESAT qui sont embauchés dans le cadre d'un contrat de travail ou qui deviennent agents publics ?**

La situation traitée est celle des travailleurs en ESAT qui sont sortis « complètement » (c'est-à-dire hors situation du temps partagé en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023) du milieu protégé suite à une embauche par un employeur privé ou public.

**Ajouter les liens pour accéder aux sites de l'AGEFIPH et du FIPHFP**

**15) Quid du droit à une aide d'Etat à l'emploi des travailleurs handicapés (AETH) pour l'employeur qui embauche un travailleur handicapé orienté et à temps partiel en ESAT dans le cadre des dispositions sur la double activité en milieu protégé et en milieu ordinaire de travail?**

Le temps partagé entre les milieux protégé et ordinaire de travail vise à favoriser une inclusion progressive sur le marché du travail de travailleurs orientés et admis dans un premier temps à temps plein en ESAT.

La double activité à temps partiel en ESAT et en emploi doit donc être soutenue via les aides de l'AGEFIPH versées aux employeurs de travailleurs handicapés.

La question du droit à l'aide d'Etat à l'emploi des travailleurs handicapés (AETH), pour l'employeur qui embauche à temps partiel un travailleur handicapé orienté vers le milieu protégé et à temps partiel en ESAT dans le cadre de la double activité autorisée depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023 par le CASF, doit être abordée dans les meilleurs délais avec l'AGEFIPH, afin de permettre la compensation des coûts générés pour l'employeur par la moindre productivité du travailleur en temps partagé et par la nécessité d'aménager son poste de travail de manière optimale

Il convient de définir le montant de l'AETH (a priori proratisé en fonction du temps de travail en emploi), le taux de l'aide (taux majoré ou taux normal) ainsi que la durée de son versement

(a priori pour une durée au moins égale à celle de la convention d'appui passée entre l'ESAT et l'employeur).

**16) Est-ce qu'une entreprise adaptée qui embauche à temps partiel un travailleur handicapé exerçant également une activité professionnelle à temps partiel en ESAT peut bénéficier d'une aide au poste de l'Etat ?**

Lorsque le travail à temps partagé, au sens du décret du 13 décembre 2022, se traduit par l'exercice d'une activité professionnelle au sein d'une entreprise adaptée, celle-ci peut bénéficier d'une aide au poste de l'Etat, dont le montant est proratisé en fonction du temps de travail dans l'entreprise.

## **DEUXIEME AXE DU PLAN : RENFORCER LES DROITS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS ET LE POUVOIR D'AGIR DES TRAVAILLEURS EN ESAT**

### **17) *Quel est le statut des personnes handicapées en ESAT ?***

Aux termes d'une jurisprudence constante de la chambre sociale de la Cour de cassation (en dernier lieu : arrêt Fenoll du 16 décembre 2015), les personnes handicapées qui exercent une activité à caractère professionnel pour le compte d'un ESAT, ont le statut d'utilisateur d'une structure médico-sociale, au sens du CASF, à laquelle elles sont liées par un contrat de soutien et d'aide par le travail, et ce quelles que soient les modalités d'exercice de cette activité, y compris en milieu ordinaire de travail dans le cadre d'une mise à disposition auprès d'un utilisateur.

L'arrêt Fenoll de la Cour de cassation a été rendu suite à l'arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) du 26 mars 2015, que la Cour de cassation avait saisie par la voie préjudicielle, aux termes duquel la CJUE a jugé que les personnes qui exercent une activité en ESAT sont des travailleurs au sens du droit de l'Union européenne ; étant rappelé que la notion de travailleur en droit communautaire est une notion juridique plus large et autonome de celle de salarié en droit national, dans la mesure où elle englobe non seulement les salariés qui ont un contrat de travail, mais aussi les stagiaires qui ne sont pas régis par un contrat de travail mais par un contrat de stage.

### **18) *Quelles sont les modalités de rémunération garantie des travailleurs à temps plein et à temps partiel ?***

La rémunération garantie versée par l'ESAT tient compte du caractère à temps plein ou à temps partiel de l'activité exercée par le travailleur, le temps plein ou partiel englobant le temps consacré aux activités de soutien, y compris de nature médico-sociale, qui conditionnent l'exercice de l'activité professionnelle.

Dans la limite de la durée légale hebdomadaire du travail, fixée à 35 heures, les travailleurs sont réputés avoir exercé une activité à temps plein dès lors qu'ils effectuent la durée correspondante prévue par le règlement de fonctionnement, qui peut être fixée à un niveau inférieur aux 35 heures.

Le passage à temps partiel entraîne une réduction proportionnelle du montant de la rémunération garantie.

Dans le cadre du travail à temps partagé entre une activité en ESAT et un emploi en milieu ordinaire, lorsque l'activité à temps plein en ESAT est fixée par exemple à 32 heures hebdomadaires par le règlement de fonctionnement, les travailleurs sont considérés comme travaillant à mi-temps lorsqu'ils effectuent 16 heures de travail hebdomadaires au sein de l'ESAT et bénéficient d'une rémunération garantie composée d'une aide au poste égale à 25, 35% du SMIC (dans la mesure où la part ESAT est au plus égale à 20% du SMIC). Dans cette hypothèse, les travailleurs peuvent exercer une activité salariée dans la limite d'une durée maximale hebdomadaire de 19 heures, afin de respecter la durée maximale hebdomadaire du temps partagé, et bénéficier du salaire correspondant.

**19) Comment est calculée l'AAH pour les travailleurs handicapés en temps partagé entre l'ESAT et le milieu ordinaire du travail ?**

Aux termes du décret du 22 décembre 2022 relatif au calcul de l'AAH en cas d'activité simultanée et à temps partiel en milieu ordinaire de travail et en ESAT, la rémunération en milieu protégé et la rémunération en milieu ordinaire sont prises en compte pour le calcul de l'AAH. L'ensemble des ressources est pris en compte au niveau du trimestre (trois mois précédent le trimestre de droit) et les abattements applicables respectivement sur la rémunération en milieu protégé et sur la rémunération en milieu ordinaire continuent d'être appliqués chacun sur la rémunération concernée.

Afin que les travailleurs en ESAT qui le souhaiteraient soient encouragés à basculer sur la double activité, le dispositif est construit de sorte que, pour une même quotité de travail, les ressources globales (rémunérations et AAH) de la personne soient plus élevées que celles qu'elle percevrait uniquement en ESAT (rémunération versée en ESAT et AAH).

Pour autant, toujours pour une même quotité de travail, ce dispositif de double activité restera moins intéressant financièrement par rapport au dispositif actuel applicable pour les bénéficiaires de l'AAH ayant une activité uniquement en milieu ordinaire (cumul entre la rémunération versée en milieu ordinaire et l'AAH).

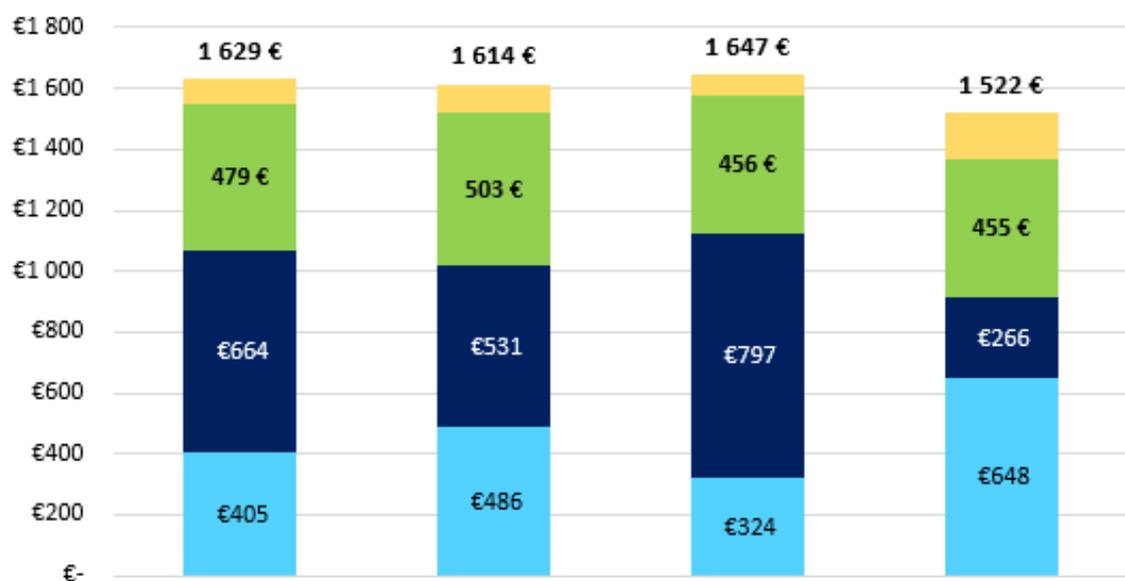
Cas 1 - Quotité de travail à 100% ESAT	Cas 2 - Quotité de travail à 50% ESAT / 50% milieu ordinaire	Cas 3 - Quotité de travail à 100% milieu ordinaire
----------------------------------------	--------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------



**Légende :**

- Montant de prime d'activité (jaune)
- Montant d'AAH (vert)
- Montant de la rémunération en milieu ordinaire (bleu foncé)
- Montant de la rémunération en ESAT (bleu clair)

Cas 4 - Quotité de travail à 50% ESAT / 50% milieu ordinaire	Cas 5- Quotité de travail à 60% en ESAT et 40% en milieu ordinaire	Cas 6 - Quotité de travail à 40% en ESAT et 60% en milieu ordinaire	Cas 7 - Quotité de travail à 80% en ESAT et 20% en milieu ordinaire
--------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------



**20) Comment est calculée l'AAH en cas de cessation de l'activité salariée à temps partiel et de retour au sein de l'ESAT, à temps complet ou à temps partiel ?**

Réponse en cours de rédaction

**21) Quels sont les droits à l'assurance chômage d'un travailleur en ESAT à temps partiel, après la perte de son activité professionnelle en milieu ordinaire de travail ?**

En cas de perte involontaire d'emploi après une embauche en milieu ordinaire, le travailleur handicapé peut faire valoir ses droits à l'assurance chômage. Du point de vue de l'affiliation, seules les périodes de travail effectuées dans le cadre d'un contrat de travail auprès de l'employeur en milieu ordinaire pourront être prises en compte pour vérifier la condition d'affiliation minimum de 910 heures ou 130 jours (article 3 du Règlement d'assurance chômage). Ne pourront pas être prises en compte les périodes travaillées en ESAT ou lors de mises à disposition au sens de l'article L 344-2-4 du CASF, le travailleur handicapé n'étant alors pas salarié mais usager d'une structure médico-sociale.

Lors de l'actualisation chaque mois à Pôle emploi, les heures travaillées en ESAT ainsi que la rémunération garantie versée par l'ESAT ne doivent pas être déclarées, puisque le travailleur handicapé en ESAT n'est pas salarié.

L'ARE est prise en compte pour le calcul de l'AAH différentielle mais intégralement cumulable avec la rémunération garantie, qui n'est pas une rémunération au sens du Règlement de l'assurance chômage. En revanche, si le travailleur en ESAT reprend une activité en milieu ordinaire, les heures et rémunérations liées à l'activité salariée reprise doivent être dûment déclarées lors de l'actualisation mensuelle à Pôle emploi.

### **Compléments en cours de rédaction**

#### **22) Quel est le régime de la prime de partage de la valeur (PPV) pour les travailleurs handicapés en ESAT ?**

La prime de partage de la valeur (PPV) prévue par la loi du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat, permet aux ESAT de renforcer leur politique d'intéressement aux excédents d'exploitation, en versant à leurs travailleurs une PPV qui est exonérée de toutes charges sociales et fiscales dans la limite de 6000 € par bénéficiaire et par année et dont le montant n'est pas pris en compte pour le calcul de l'AAH.

La PPV constitue un réel instrument d'intéressement des travailleurs aux excédents d'exploitation et d'amélioration de leur pouvoir d'achat. Il appartient notamment aux directeurs d'ESAT de sensibiliser les conseils d'administration des organismes gestionnaires pour qu'ils décident de la mettre en place, en fonction des excédents d'exploitation disponibles et selon des modalités qu'ils fixeront.

En revanche, en l'état actuel de la loi précitée, l'utilisateur d'un travailleur mis à sa disposition par un ESAT n'est pas autorisé à lui verser une telle prime, à la différence de ce qui est prévu par la loi pour les travailleurs intérimaires.

Le mécanisme d'intéressement à l'excédent d'exploitation de l'article R 243-6 du CASF qui limite le montant de la prime versée par l'ESAT à un travailleur en année N +1 à un plafond égal à 10% du montant total annuel de la part de rémunération garantie directement financée par l'ESAT en année N pour ce même travailleur reste en vigueur.

#### **23) Quels sont les droits du travailleur en ESAT lorsqu'il exerce son activité à caractère professionnel le dimanche ou un jour férié, dont le 1<sup>er</sup> mai, et le montant de la compensation assurée par l'ASP pour le compte de l'Etat?**

Une proportion significative d'ESAT exerce des activités de production et de commercialisation qui impliquent une présence 7 jours sur 7. Il en est ainsi notamment pour des prestations agricoles, touristiques, hôtelières ou bien encore culturelles, qui peuvent conduire à ce que tout ou partie des travailleurs d'un ESAT exercent leur activité le dimanche.

Lorsqu'un travailleur handicapé exerce, à titre exceptionnel ou régulier, une activité à caractère professionnel qui le prive du repos dominical, son accord préalable est requis et doit être donné par écrit à l'ESAT.

Le travailleur bénéficie dans ce cas, en plus de son repos hebdomadaire, d'un repos compensateur. En outre, aux termes de l'article R 243-11 du CASF, « il perçoit également une rémunération garantie au moins égale au double de la rémunération garantie normalement due pour une durée de travail équivalente ». La rémunération garantie fait l'objet dans cette hypothèse d'une compensation par l'ASP (pour le compte de l'Etat) via l'aide au poste qui est majorée à due concurrence.

A cet effet, l'extranet ESAT fait actuellement l'objet d'une modification dans sa configuration pour permettre aux ESAT concernés de demander la compensation de l'aide au poste majorée pour les heures travaillées le dimanche par les travailleurs concernés. Cette modification de l'extranet devrait être effective en octobre prochain. A compter de cette date, les ESAT pourront demander à l'ASP le paiement des aides au poste majorées correspondant aux rémunérations garanties versées au titre des mois de janvier 2023 et suivants. La compensation de la part de la rémunération garantie correspondant à l'aide au poste majorée sera donc assurée avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

La compensation par l'ASP pour le compte de l'Etat de la majoration de la rémunération garantie pour le travail dominical sera assurée dans la limite d'une majoration de 100% des heures travaillées le dimanche.

En cas de jour férié travaillé (hors 1<sup>er</sup> mai), l'ESAT peut décider d'accorder au travailleur handicapé une journée de repos compensateur, en plus de la rémunération garantie correspondant au travail accompli.

Le 1<sup>er</sup> mai est un jour férié et chômé pour les travailleurs en ESAT, sauf pour ceux qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail. Il peut en être ainsi par exemple pour des activités agricoles de type élevage d'animaux et production laitière. Lorsqu'un travailleur handicapé exerce une activité à caractère professionnel le 1<sup>er</sup> mai, il perçoit une rémunération garantie égale au double de la rémunération garantie normalement due pour une durée de travail équivalente. La rémunération garantie fait l'objet dans cette hypothèse d'une compensation via l'aide au poste majorée à due concurrence.

La modification de l'extranet mentionnée supra porte également sur l'exercice d'une activité professionnelle le 1<sup>er</sup> mai afin de permettre la compensation de la part de la rémunération garantie correspondant à l'aide au poste majorée. Cette compensation est également mise en œuvre avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de rémunération garantie et donne lieu à compensation via l'aide au poste.

#### **24) Quid de l'élaboration d'un simulateur de ressources pour permettre aux travailleurs d'ESAT de visualiser l'évolution de leur pouvoir d'achat en cas d'évolution de leur situation professionnelle ?**

Comme le précise le rapport IGAS-IGF de 2019 et cela a été rappelé lors des travaux préparatoires au plan, le simulateur de ressources vise notamment à sécuriser le travailleur et ses proches, ainsi que les professionnels qui l'accompagnent, au moment de construire son projet professionnel, puis d'envisager des évolutions de parcours, voire de statut. Cette exigence va au-delà de la question de la variation du montant de l'AAH en fonction des évolutions professionnelles et des revenus d'activité.

L'élaboration d'un simulateur de ressources (« revenu disponible ») afin d'éclairer les travailleurs d'ESAT pourrait prendre appui sur des simulateurs en ligne existants, en veillant à les « améliorer » sur trois points essentiels pour ces travailleurs :

- Leur accessibilité, avec si possible une ergonomie en FALC
- Leur complétude (intégrant différents revenus d'activité et différentes aides : logement, transport domicile-travail, etc.)
- Leur capacité à simuler des évolutions de parcours (double activité, sortie en emploi à temps plein sur le marché du travail, retour en ESAT à temps complet) et leur incidence sur le revenu disponible à court et moyen terme (par exemple à 3 puis à 12 mois).

Un groupe de travail va être proposé sur cette base aux représentants du secteur, associant des opérateurs ayant un savoir-faire et une expérience confirmés dans ce domaine.

### **25) Quel est le régime du droit à congé annuel dont bénéficie le travailleur en ESAT ?**

Le congé payé annuel dont bénéficie le travailleur en ESAT doit obligatoirement être pris au cours de l'année d'acquisition du droit.

Les congés non pris du fait de l'absence du travailleur handicapé pour maladie, pour accident du travail ou maladie professionnelle sont reportés après la date de reprise du travail, y compris si celle-ci intervient après l'expiration de la période de congé payé annuel prévue par le règlement de fonctionnement.

En revanche, à la différence des arrêts de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle, les périodes d'arrêt de travail pour maladie « ordinaire » ne sont pas prises en compte pour le calcul des jours de congés payés. L'ESAT peut toutefois en décider autrement par analogie aux dispositions de conventions collectives applicables à leurs salariés.

Dans l'hypothèse où le travailleur ne reprend pas son activité au sein de l'ESAT, il bénéficie d'une indemnité compensatrice pour les congés qui n'ont pas été pris et l'ASP compense la partie correspondant à l'aide au poste.

De même, le travailleur handicapé de retour d'un congé de maternité prévu à l'article L. 1225-17 du code du travail ou d'un congé d'adoption prévu à l'article L. 1225-37 du même code a droit au congé payé annuel, quelle que soit la période de congé payé fixée par le règlement de fonctionnement de l'ESAT pour l'ensemble des travailleurs handicapés.

### **26) Quels sont les autres droits à congé du travailleur en ESAT ?**

Le décret du 13 décembre relatif notamment aux droits des travailleurs en ESAT vise notamment à étendre à ces travailleurs l'ensemble des droits à congé qui relèvent de l'ordre public social tel que prévus par le code du travail, lesquels ont été renforcés ces dernières années par le législateur.

A cet effet, le CASF prévoit que le travailleur handicapé accueilli à temps plein ou à temps partiel en ESAT bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'un congé rémunéré de :

- Cinq jours pour le décès d'un enfant ou sept jours ouvrés lorsque l'enfant est âgé de moins de vingt-cinq ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente ;
- Quatre jours pour le mariage du travailleur ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité ;
- Trois jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;
- Trois jours pour le décès du conjoint, du concubin, de la personne avec laquelle il a conclu un pacte civil de solidarité, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;
- Deux jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant ;
- Un jour pour le mariage d'un enfant.

Le travailleur handicapé a droit également à un congé de deuil en cas de décès de son enfant âgé de moins de vingt-cinq ans ou d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente. Ce congé, d'une durée de huit jours qui peuvent être fractionnés, peut être pris dans un délai d'un an à compter de la date du décès.

Par ailleurs, le travailleur handicapé accueilli à temps plein ou à temps partiel en ESAT bénéficie, dans les conditions et selon les modalités définies par les dispositions du code du travail, des congés suivants :

- congé de maternité,
- congé de paternité et d'accueil de l'enfant,
- congé d'adoption,
- congé parental d'éducation,
- congé pour enfant malade,
- congé de présence parentale,
- congé de solidarité familiale,
- congé de proche aidant.

A l'issue de ces congés, le travailleur handicapé réintègre son ESAT d'origine, avec une rémunération garantie d'un montant au moins équivalent.

### **27) Quelles sont les autorisations d'absence dont bénéficie un travailleur en ESAT ?**

La travailleuse accueillie à temps plein ou à temps partiel en ESAT bénéficie, dans les conditions et selon les modalités définies par le code du travail, d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

De même, la travailleuse bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires.

### **28) En quoi consiste le carnet de parcours et de compétences ?**

Les travailleurs handicapés accueillis en ESAT vont disposer d'un carnet de parcours et de compétences, élaboré conformément aux dispositions fixées par arrêté du ministre chargé

des personnes handicapées. Lors de chaque entretien annuel, ce carnet doit permettre à la personne accompagnée d'évaluer elle-même ses compétences, ses formations et expériences et d'exprimer ses souhaits pour l'année à venir. Les compétences et expériences du travailleur doivent s'entendre au sens large, en tant qu'elles contribuent aussi bien à son autonomie au sein de l'ESAT qu'en dehors de celui-ci.

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. C'est un atout supplémentaire pour favoriser des évolutions professionnelles et de statut, le cas échéant.

Des travaux sont en cours actuellement rassemblant différents acteurs concernés et investis sur ce sujet dans leurs établissements. Sous l'égide de « Différent et Compétent réseau » un carnet numérique de compétences a été élaboré pour faciliter les parcours professionnels et les évolutions de métiers.

L'arrêté prévu par le décret du 13 décembre 2022 va fixer un contenu minimal à ce carnet, opposable à l'ensemble des ESAT, tout en laissant une liberté d'initiative aux ESAT dans sa conception et sa rédaction.

### **29) Quels sont les droits et la mission du délégué des travailleurs handicapés en ESAT ?**

Depuis l'entrée en vigueur du décret du 13 décembre 2022, afin de renforcer le pouvoir d'agir, l'expression et la représentation des travailleurs accompagnés en ESAT, l'ensemble des travailleurs handicapés, quel que soit le lieu où ils exercent leur activité à caractère professionnel, élisent en leur sein, pour une durée de trois ans renouvelable, un délégué chargé de les représenter auprès de la direction de l'établissement ou du service, sur des situations d'ordre individuel.

Plus largement, le délégué des travailleurs a non seulement pour mission de présenter à la direction de l'ESAT ou son représentant, toutes les réclamations individuelles, mais aussi de veiller au respect des droits et des devoirs des travailleurs en ESAT, tels qu'ils sont précisés par le règlement de fonctionnement et les contrats de soutien et d'aide par le travail. Il a vocation par ailleurs à aider, conseiller et informer les travailleurs sur leurs droits et devoirs.

Pour être éligibles les travailleurs doivent être âgés de dix-huit ans révolus et accueillis dans l'établissement ou le service depuis au moins six mois.

Afin de lui permettre d'exercer pleinement ses fonctions, le délégué bénéficie d'une formation prise en charge par son ESAT et dispose pour l'exercice de son mandat d'au plus cinq heures de délégation par mois. Le temps de représentation et les heures de délégation sont considérés comme temps de travail et donnent lieu au versement de la rémunération garantie pour toutes les durées correspondantes.

Le délégué est membre de droit du conseil de la vie sociale avec voix consultative.

Il est également l'un des représentants des usagers au sein de la nouvelle instance consultative instituée par le décret du 13 décembre 2022 qui est chargée d'émettre des avis et de formuler des propositions sur la qualité de vie au travail, l'hygiène et la sécurité, ainsi que sur l'évaluation et la prévention des risques professionnels.

**30) Quelle est la composition et la mission de la nouvelle instance consultative qui doit être mise en place au sein des ESAT ?**

De même depuis le 15 décembre dernier, avec le même objectif de renforcer le pouvoir d'agir, l'expression et la représentation des travailleurs accompagnés et de leur permettre d'être acteurs de leurs conditions de travail, les ESAT doivent mettre en place une nouvelle instance consultative, composée en nombre égal de représentants des travailleurs et de représentants des professionnels de l'ESAT. D'autres personnes peuvent être ponctuellement invitées à titre consultatif ou pour faciliter l'expression des différents représentants des travailleurs.

Les représentants des travailleurs au sein de cette nouvelle instance sont les représentants des « usagers » qui siègent au sein du conseil de la vie sociale, ainsi que le nouveau délégué des travailleurs.

Cette nouvelle instance consultative élit en son sein son président, qui peut être un professionnel salarié ou un travailleur, et se réunit au moins une fois tous les trimestres.

Elle est chargée d'émettre des avis et de formuler des propositions sur la qualité de vie au travail, l'hygiène et la sécurité, ainsi que sur l'évaluation et la prévention des risques professionnels.

**31) En cas d'accident de trajet d'un travailleur en double activité survenu sur le parcours effectué entre les deux lieux de travail, le conduisant à interrompre ses deux activités, quelles sont les démarches à effectuer ? comment et par qui est indemnisé l'accident de trajet?**

L'accident de trajet, s'il a pour conséquence un arrêt de travail, ouvre droit à des indemnités journalières.

Le travailleur doit avertir dans les 24 heures par tous moyens le responsable du lieu de travail où il se rendait. Celui-ci doit déclarer dans les 48 heures l'accident de trajet au centre de Sécurité sociale du travailleur.

Les indemnités journalières de la Sécurité sociale sont une compensation de la perte de revenus d'activités professionnelles. Elles sont calculées sur la base des revenus d'activités professionnelles.

Elles sont versées dès le premier jour d'arrêt de travail et jusqu'à la consolidation ou la guérison complète du travailleur.

L'indemnisation complémentaire par l'employeur est soumise à des conditions d'ancienneté et de délai pour en bénéficier (se reporter aux conventions collectives).

La période d'absence du travailleur sur le lieu de son autre activité professionnelle doit également être déclarée en accident du travail / de trajet sur sa fiche de paye.

**32) En cas d'accident du travail d'un travailleur en double activité, qui doit déclarer l'accident du travail ? comment et par qui est indemnisé l'accident du travail ? comment doit être considérée l'absence sur l'autre lieu de travail ?**

Lorsqu'un travailleur en double activité est victime d'un accident du travail, c'est à celui (ESAT, utilisateur dans le cadre d'une mise à disposition, employeur) sous la responsabilité duquel le travailleur a eu son accident qui doit déclarer l'accident du travail, dans un délai de 48 heures.

Le travailleur est indemnisé par la Sécurité sociale pour accident du travail sur la base du cumul du salaire et de la rémunération garantie. A cet effet, une attestation de salaire et de rémunération garantie doivent être produites sur présentation de l'arrêt de travail.

Les indemnités journalières de la Sécurité sociale sont une compensation de la perte de revenus d'activités professionnelles. Elles sont versées dès le premier jour d'arrêt de travail et jusqu'à la consolidation ou la guérison complète du travailleur.

L'indemnisation complémentaire par l'employeur est soumise à des conditions d'ancienneté et de délai pour en bénéficier.

La période d'absence du travailleur sur le lieu de son autre activité doit également être déclarée en accident du travail sur sa fiche de paye.

**33) Est-ce que les travailleurs handicapés qui exercent leur activité professionnelle au sein d'un ESAT peuvent se voir décerner la médaille d'honneur du travail ?**

La médaille d'honneur du travail est une distinction honorifique qui récompense l'ancienneté de services d'un salarié du secteur privé, ou d'un travailleur assimilé salarié, la qualité de ses initiatives prises dans l'exercice de ses fonctions ou ses efforts pour acquérir une meilleure qualification.

Les travailleurs handicapés accompagnés en ESAT peuvent obtenir la médaille d'honneur du travail qui comporte plusieurs échelons, sous réserve d'en remplir les conditions et d'en faire la demande.

Ces dernières années de multiples cérémonies de remise de la médaille d'honneur du travail à des travailleurs d'ESAT ont été organisées sur leur lieu de travail ou bien encore dans les locaux de la Préfecture ou dans la salle des fêtes d'une commune, témoignant ainsi de la qualité et de la diversité des parcours professionnels des récipiendaires, en particulier au sein d'entreprises locales.

**34) Quels sont les droits des travailleurs en ESAT en matière de pension de retraite ?**

Les travailleurs en ESAT sont affiliés au régime général de sécurité sociale. En effet, si la rémunération garantie qui leur est versée par l'ESAT ne constitue pas un salaire au sens du code du travail, elle est soumise aux contributions et cotisations sociales conformément à l'article L 243-6 du CASF.

La réforme des retraites, entrée en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023, comporte un ensemble de mesures révisant le système de retraite, dont une augmentation des faibles pensions de retraite au travers de la revalorisation du « minimum contributif » pouvant atteindre 100 euros brut/mois.

La présentation infra distingue la situation et les droits des travailleurs d'ESAT selon qu'ils ont liquidé leur pension de retraite avant ou depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2023.

### **1. Les travailleurs ayant pris leur retraite avant l'entrée en vigueur de la réforme (avant le 1<sup>er</sup> septembre 2023)**

Pour bénéficier de la majoration exceptionnelle des pensions prévue à l'article 18, V de la LFRSS n° 2023-270 du 14 avril 2023, l'assuré doit avoir liquidé sa pension retraite au plus tard le 31 août 2023 à taux plein et avoir cotisé au moins 120 trimestres.

Le critère du taux plein peut être rempli par un ancien travailleur d'ESAT :

- s'il a demandé la liquidation de sa pension de retraite pour incapacité permanente à partir de 60 ans ;
- ou s'il a demandé la liquidation de sa pension de retraite au titre de l'inaptitude au travail à compter de 62 ans ;
- ou s'il remplit les conditions nécessaires pour bénéficier de la retraite anticipée pour travailleurs handicapés, c'est-à-dire les conditions portant sur la durée d'assurance totale et la durée d'assurance cotisée, et la situation de handicap, telles que prévues par les articles L. 351-1-3, et D. 351-1-5 et D. 351-1-6 du code de la sécurité sociale (CSS) ;
- ou, s'il a demandé la liquidation de sa pension de retraite avant l'âge de 62 ans et qu'il remplit dans le cadre des retraites anticipées pour carrière longues, la condition de début d'activité et de durée d'assurance cotisée requise pour sa génération ;
- ou enfin, s'il a demandé la liquidation de sa pension de retraite à 67 ans, quelle que soit la durée d'assurance validée par l'assuré.

Si le travailleur ne justifie pas d'une carrière complète (carrière à taux plein), le montant de la majoration (fixée au maximum à 100 euros par mois, soit 1 200 euros sur une année) est réduit compte tenu de la durée d'assurance cotisée par rapport à la durée d'assurance qui lui est applicable selon sa génération (réduction de la majoration dans les mêmes conditions que pour le minimum contributif de base).

### **2. Les travailleurs prenant leur retraite à compter de l'entrée en vigueur de la réforme (à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023)**

S'agissant des travailleurs qui n'ont pas liquidé leur pension de retraite avant le 1<sup>er</sup> septembre 2023 et qui la liquideront ultérieurement, les conditions d'éligibilité au minimum contributif n'ont pas été modifiées par la LFRSS du 14 avril 2023.

L'assuré travaillant en ESAT qui demande la liquidation de sa pension de retraite doit, pour bénéficier du minimum contributif, avoir demandé à bénéficier de l'intégralité des pensions auxquelles il peut prétendre (condition de subsidiarité) et avoir une carrière à taux plein, c'est-à-dire :

- s'il réunit la durée d'assurance requise pour sa génération et demande la liquidation de sa pension à partir de l'âge légal (64 ans) ;
- ou s'il atteint l'âge de 67 ans, quelle que soit la durée d'assurance validée par l'assuré ;

- ou s'il peut bénéficier d'une retraite anticipée pour travailleur handicapé (article L. 351-1-3 CSS), d'une retraite anticipée au titre de l'inaptitude (articles L. 351-7 et L. 351-1-5 CSS) ou d'une retraite anticipée pour incapacité permanente (article L. 351-1-4 CSS).

Si le travailleur justifie d'une durée d'assurance cotisée, intégrant les trimestres validés au titre de l'assurance vieillesse des aidants ou de l'assurance vieillesse du parent au foyer (dans la limite de 24 trimestres), d'au moins 120 trimestres, il bénéficie des revalorisations des barèmes du minimum contributif.

Les montants du minimum contributif (de base ou majoré) peuvent être réduits compte tenu de la durée d'assurance.

La LFRSS du 14 avril 2023 a en outre, pour les pensions liquidées à compter du 1er septembre 2023 :

- amélioré les conditions pour bénéficier de la majoration du minimum contributif : désormais, les périodes pendant lesquelles un assuré s'est occupé d'un enfant (assuré bénéficiant de validation de périodes d'assurance au titre de l'assurance vieillesse des parents au foyer – AVPF définie à l'article L. 381-1 CSS) ou d'un proche malade (aidant bénéficiant de validation de périodes d'assurance au titre de l'assurance vieillesse des aidants – AVA définie à l'article L. 381-2 CSS) sont prises en compte pour l'éligibilité et le calcul du minimum contributif majoré (article D. 351-2-2 CSS) ;

- revalorisé les barèmes du minimum contributif : le montant de base est revalorisé de 25 euros par mois (porté à 709,13 €) et la majoration du minimum de 100 euros par mois (portant le minimum contributif majoré à 847,57 €).

**TROISIEME AXE DU PLAN : ASSURER LE SUIVI DE L'ACTIVITE DES ESAT ET ACCOMPAGNER LEUR DEVELOPPEMENT**

**35) Quid de l'évolution de la tarification des ESAT, avec notamment le calcul de la dotation de fonctionnement sur la base d'une file active ?**

Dans la continuité du rapport IGAS-IGF de 2019 qui met en exergue les limites du système de tarification actuel des ESAT (fonction du nombre de places et du taux d'occupation, avec une modulation tenant compte de la nature des handicaps via l'arrêté sur les tarifs plafond) et des propositions des rapporteur(e)s visant à mieux prendre en compte les parcours séquentiels (absences, temps partiel), l'intensité des accompagnements mis en œuvre et à intégrer la notion de file active plutôt qu'un raisonnement à la place ; les travaux préparatoires au plan ESAT ont permis de dégager un fort consensus sur la nécessité de travailler sur la base des propositions IGAS-IGF, avec en priorité un mode de calcul de la dotation globale de fonctionnement sur la base d'une file active, afin de permettre aux ESAT d'être plus réactifs et de leur assurer un financement plus en rapport avec l'évolution de leur mode d'organisation pour mettre en œuvre les nouvelles missions qui leur sont dévolues par le plan de transformation.

Un groupe de travail associant l'ensemble des acteurs concernés sera mis en place prochainement afin d'examiner les voies et moyens pour élargir la notion de file active dans le financement des ESAT par l'ONDAM ; en particulier pour tenir compte du caractère obligatoire désormais de la convention d'appui entre l'ESAT et l'employeur de l'ancien travailleur d'ESAT, en cas de sortie complète du milieu protégé.

**36) Quel est le bilan de la campagne 2022 du Fonds d'accompagnement de la transformation des ESAT (FATESAT) et quelles sont les perspectives de soutien à l'investissement des ESAT ?**

L'enveloppe de 15M€ dans le cadre de la circulaire du 13 mai 2022 du SEPH visait à soutenir les investissements des ESAT pour développer des activités professionnelles contribuant plus significativement à la montée en compétences et à l'employabilité des travailleurs. Elle a été répartie entre les ARS en deux phases, selon une double clé de répartition : nombre d'ESAT et nombre de places autorisées. Dans des délais contraints, les ARS se sont fortement mobilisées pour faire émerger et soutenir financièrement de nombreux projets et conclure les conventions de financement.

Au total, 657 ESAT ont déposé 931 projets et 488 projets ont reçu un avis favorable et ont été financés. Seule la Corse n'a pas souhaité retenir de projet. Plus de 300 projets, bien que recevables au regard du cahier des charges, n'ont pu être financés faute de crédits suffisants. La grande majorité des ARS a pourtant fait le maximum pour soutenir le plus grand nombre de projets recevables en mobilisant des financements complémentaires à hauteur de plus de 6 M€ (FIR et CNR)). Le besoin de financements supplémentaires pour financer l'ensemble projets conformes au cahier des charges atteint environ 16 M€.

La diversification ou nouvelle activité et le développement de l'activité représentent respectivement 35 % et 50,5 % des projets retenus.

Le bilan national pour l'exercice 2022, élaboré à partir de l'ensemble des contributions transmises à la DGCS, a été porté à la connaissance des ARS, ainsi que des organisations et fédérations concernées.

Ce bilan mentionne notamment les axes d'amélioration proposés par les ARS dans l'hypothèse d'un soutien ultérieur de l'Etat aux « investissements de transformation de leurs activités ».

Le dispositif du FATESAT n'a pas été reconduit en 2023 et aucun soutien spécifique de l'Etat n'est à ce jour envisagé pour 2024.

Il est rappelé par ailleurs que ce soutien à l'investissement « d'évolution, voire de transformation » des activités professionnelles proposées aux travailleurs, doit être distingué des aides nationales qui ont pu ou peuvent être accordées par des ARS à certains ESAT dans le cadre d'un plan d'aide à l'investissement (PAI) dont l'objectif est complémentaire mais différent, dans la mesure où il s'agit le plus souvent de soutenir des investissements de mise aux normes de la structure.

En outre, pour certains types d'investissements (par exemple la construction d'un restaurant ouvert au public et dont le personnel est composé pour partie de travailleurs), les ESAT peuvent bénéficier des aides de l'Union européenne, dans le cadre des fonds structurels, sous réserve toutefois de pouvoir remplir les conditions de contrepartie nationale.

Les ARS devront établir un bilan des opérations d'investissement réalisées par les ESAT dans le cadre de l'AAP du FATESAT et les transmettre en fin d'année à la DGCS afin de pouvoir établir un bilan consolidé au niveau national et le transmettre aux services de la Commission européenne, dans la mesure où il s'agit de crédits du plan de relance de l'Union Européenne comme l'indique la circulaire du 13 mai 2022 mentionnée supra.

**37) Quelle est la portée pour les ESAT de la mesure d'annualisation du calcul de l'aide au poste mise en œuvre par l'ASP pour le compte de l'Etat ?**

La mesure d'annualisation du calcul de l'aide au poste, demandée par le secteur lors des travaux préparatoires au plan ESAT, est en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022 et mise en œuvre par l'ASP pour le compte de l'Etat dans le cadre de la compensation de la rémunération garantie et des cotisations et contributions afférentes.

Elle est à ce titre mentionnée dans la nouvelle convention de mandat entre l'Etat (DGCS) et l'ASP (2023-2025) et le ministère a obtenu de Bercy 10 millions d'€ supplémentaires en base dans le P157 depuis 2022.

Elle 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 et en 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, 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.

Pour optimiser la mise en œuvre de la compensation d'une partie de la rémunération garantie et des cotisations et contributions afférentes, via des aides au poste, l'ASP doit désormais disposer, aux termes de la convention de mandat, d'un cadre référent sur les ESAT au sein de chaque ARS, l'ensemble des ARS ayant été invitées par le secrétariat général des ministères sociaux à procéder à une telle désignation.

### **38) Quelles sont les obligations des ESAT et de leurs organismes gestionnaires en matière de transmission de données**

Le CASF assujettit les ESAT et leurs organismes gestionnaires à deux obligations en matière de transmission de données au titre de l'action des ESAT :

- **Le nouvel article R 344-7-2 du CASF fait obligation à chaque ESAT de transmettre un rapport** (sous forme de réponses apportées à un questionnaire) à l'ARS dont il relève, au 30 avril de l'année N+1 sur la mise en œuvre en année N des actions en direction des travailleurs handicapés qu'il accompagne. Au plan national, ces données sont exploitées par le GIP Plateforme de l'inclusion à partir de l'année 2023 en cours, pour le compte du ministère chargé des personnes handicapées qui l'a mandaté à cet effet.
- **L'article R 243-10 du CASF fait obligation aux ESAT de transmettre, via un extranet de l'ASP, qui agit pour le compte de l'Etat, différentes données** qui permettent à l'opérateur de l'Etat de compenser une partie du coût de la rémunération garantie et des cotisations afférentes et d'élaborer à la demande de l'Etat, en vertu d'une convention de mandat 2023-2025, des indicateurs de performance au nombre de 5 à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 pour le programme 157 de la loi de finances, qui comprend notamment les crédits de compensation précités à hauteur de plus d'1,5 milliard d'€ pour 2023.

En résumé, il y a **deux obligations de transmission de données par les ESAT**, distinctes mais complémentaires, donnant lieu à deux exploitations distinctes assurée par le GIP Plateforme de l'inclusion pour le « **rapport annuel d'activité** » de l'ESAT et par l'Agence de services et de paiement (ASP) pour l'élaboration des **5 indicateurs de performance** du programme 157 de la loi de finances dans le cadre de la compensation financière par l'Etat de dépenses de rémunération et de cotisations de l'ESAT.

### **39) En quoi consiste le « rapport » qui doit être transmis par chaque ESAT à l'ARS au 30 avril de l'année N+1 sur la mise en œuvre en année N des actions en direction des travailleurs handicapés qu'il accompagne ?**

Le nouvel article R 344-7-2 du CASF issu de l'article 3 du décret du 13 décembre 2022 relatif au parcours professionnel et aux droits des travailleurs en ESAT prévoit désormais qu'au plus tard le 30 avril de chaque année, les ESAT présentent au directeur général de l'ARS un rapport sur la mise en œuvre des actions en direction des travailleurs handicapés qu'ils accompagnent.

Le Conseil d'Etat a demandé au Gouvernement que le CASF fasse référence à un « rapport », mais ce sont les données du tableau de l'annexe 3 de la circulaire du 11 mai 2022 signée par Sophie CLUZEL qui tiennent lieu de rapport en 2023, concernant les actions conduites en 2022.

Le CASF ne fait donc pas obligation aux ESAT de transmettre un « rapport littéraire » mais des données sur les trois axes majeurs du plan ESAT : parcours professionnel, droits des travailleurs et développement et suivi de l'activité des ESAT dans le cadre de l'évolution de leur offre.

L'année 2023 est donc une année de transition et le rapport au titre des actions mises en œuvre en 2022, ne porte que sur les seules données mentionnées sur le tableau de l'annexe 3 de la circulaire du 11 mai 2022.

Le GIP Plateforme de l'inclusion est mandaté par le ministère délégué chargé des personnes handicapées et la DGCS pour le recueil et l'exploitation des données transmises par les ESAT. Afin de garantir l'homogénéité des réponses et données transmises par les 1253 ESAT (de la base de données de l'ASP) et faciliter leur exploitation par l'opérateur, le GIP a élaboré en concertation avec la DGCS un questionnaire en ligne permettant aux ESAT de rassembler et de transmettre l'ensemble des données qui leur sont demandées en 2023. Il leur a été rappelé à cet égard de prêter une attention toute particulière à la qualité des données transmises.

Cette transmission des données s'inscrit dans la nécessaire évaluation de leurs actions en direction des personnes accompagnées, au même titre que pour toute autre politique publique.

Certaines questions figurant au tableau de l'annexe 3 ont été supprimées dans la mesure où les données correspondantes sont obtenues via l'extranet ESAT piloté par l'ASP qui élabore à partir des données transmises par les ESAT les indicateurs de performance du programme 157 de la loi de finances (égalité femmes-hommes, entrées en formation, double activité, sorties d'ESAT avec convention d'appui, mises à disposition auprès d'utilisateurs). Par ailleurs, les données sur le FATESAT n'ont pas été reprises dans ce questionnaire en ligne dès lors qu'elles font l'objet d'une exploitation spécifique dans le cadre des bilans transmis par les ARS à la DGCS.

Le questionnaire en ligne, dont le lien a été transmis par les ARS aux ESAT le 20 avril, suite à un message du Secrétariat général des ministères sociaux pour le compte de la DGCS, constitue le seul document exploité par la Plateforme de l'inclusion pour produire des tableaux de bord de suivi des actions mises en œuvre en 2022 par les ESAT. Le GIP avait un accès direct aux réponses des ESAT.

En accord avec la DGCS, un délai de plusieurs mois supplémentaires a été accordé aux ESAT qui ont eu jusqu'au 29 septembre pour renseigner le questionnaire en ligne.

Au 13 septembre dernier, 955 ESAT avaient répondu au questionnaire sur les 1253 ESAT répertoriés (soit 75%). Ce résultat est très satisfaisant et a permis au GIP d'élaborer un tableau de bord comportant différents indicateurs qui peuvent être considérés comme représentatifs de l'état de la mise en œuvre du plan ESAT et plus généralement de l'état du secteur en 2022. A cet égard, si la puissance publique a tout à fait conscience des nombreuses obligations de transmission d'informations qui s'imposent au secteur, comme au médico-social dans son ensemble, il est instamment rappelé au secteur que toute politique publique, quelle qu'elle soit, doit pouvoir être évaluée et la transmission de ces données est une obligation prévue par le CASF.

La Plateforme de l'inclusion a transmis le 4 juillet dernier à chaque ARS les données brutes disponibles des ESAT de son territoire.

Le tableau de bord national, ainsi que les déclinaisons par ARS sont en cours de transmission aux ARS et aux représentants du secteur. Des déclinaisons par organisation gestionnaire sont actuellement à l'étude.

L'ensemble de ces données, qui s'ajoutent à celles obtenues au titre des états prévisionnels des recettes et des dépenses (EPRD) et des états réalisés des recettes et des dépenses (ERRD) sont de nature à outiller et à aider les ARS dans le cadre des négociations des CPOM.

De nouveaux échanges avec les ARS et le secteur sont prévus dans les prochaines semaines pour permettre à la Plateforme de bien appréhender la nature des attentes et des besoins complémentaires des différents acteurs concernés. La question des conditions d'accès aux différentes données et aux différents tableaux de bord est également en cours d'examen et de concertation avec les acteurs.

Pour l'année 2024, il est prévu d'élaborer une version actualisée et enrichie du « rapport » ainsi que du questionnaire en ligne qui s'ensuit et qui est nécessaire à la transmission et à l'exploitation des données par le GIP.

Il s'agira en effet de pouvoir mesurer la mise en œuvre de l'ensemble des mesures du plan ESAT, en particulier des mesures entrées en vigueur fin décembre 2022/début janvier 2023. Ce point fera l'objet d'une concertation à l'occasion du second Comité de suivi du plan ESAT prévu dans le courant de l'automne.

**40) Quelles sont les modifications apportées à l'extranet ESAT géré par l'ASP pour permettre à l'opérateur d'élaborer pour le compte de l'Etat, sur la base des données transmises par les ESAT, des indicateurs de performance permettant d'évaluer la mise en œuvre de mesures phare du plan ESAT ?**

Il est demandé aux ESAT depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023 de renseigner en début d'année de nouvelles informations dans l'extranet ESAT portant sur la mise en œuvre des dispositions de l'article 136 de la loi n° 2022-217 du 21 février 2022 et du décret n° 2022-1561 du 13 décembre 2022 relatif au parcours professionnel et aux droits des travailleurs handicapés admis en ESAT, notamment de celles qui visent à favoriser leur montée en compétences et leur employabilité.

L'attention des ESAT et de leurs organismes gestionnaires est appelée sur la nécessité de veiller à la qualité des données transmises à l'ASP dans le cadre des bordereaux enrichis de nouvelles rubriques.

Les informations transmises chaque année par les ESAT seront attendues pour la fin du mois de février pour permettre une première exploitation par l'opérateur de l'Etat et pour la DGCS de préparer les premières conférences budgétaires.

Pour l'année 2023 en cours, qui est également une année de transition sur ce volet, les ESAT qui n'ont pu transmettre les informations attendues dans les délais impartis, ont eu la possibilité de le faire ultérieurement via l'extranet.

Comme l'indiquait la page de garde de l'extranet ESAT depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023, la qualité des données est essentielle pour permettre aux pouvoirs publics de suivre et d'évaluer, à travers cinq indicateurs de performance du programme 157 de la loi de finances, le niveau de mise

en œuvre de mesures contribuant à favoriser pour les travailleurs orientés et accueillis en ESAT des évolutions de parcours professionnel, voire de statut, et d'en faire des outils d'aide à la décision sur le plan juridique et budgétaire.

Ces 5 indicateurs de performance sont les suivants :

- 1) Part de travailleurs handicapés en ESAT bénéficiant d'une formation financée par l'OPCO Santé (ESAT associatifs) ou par l'OPCA ANFH (ESAT publics)

Sont à prendre en compte les formations achevées dans l'année de référence, quelle que soit la date de début de la formation. Par ailleurs, un travailleur qui a participé à plusieurs formations dans l'année de référence, doit être compté pour chaque formation.

- 2) Ratio d'égalité femmes-hommes pour l'accès en ESAT

Il s'agit du nombre de femmes faisant partie des effectifs au 31/12/ de l'année de référence par rapport au nombre d'hommes faisant partie des effectifs au 31/12/ de l'année de référence.

- 3) Part de travailleurs handicapés (en ESAT) mis à disposition d'un utilisateur (quel que soit son statut) dans le cadre d'un contrat de mise à disposition

Si un travailleur a fait l'objet de plusieurs mises à disposition pour des utilisateurs différents dans l'année de référence, chaque mise à disposition doit être comptée.

- 4) Part de travailleurs handicapés en ESAT en double activité (ESAT et milieu ordinaire de travail)

Cette possibilité pour le travailleur orienté en ESAT est entrée en vigueur à compter le 1<sup>er</sup> janvier 2023 (décret n° 2022-1561 du 13 décembre 2022)

- 5) Nombre de travailleurs handicapés sortis d'ESAT et bénéficiant d'une convention d'appui conclue entre l'ESAT et l'employeur

Le 5<sup>ème</sup> indicateur est ainsi dénommé, car il est rappelé qu'en cas de sortie complète d'ESAT vers le marché du travail, la conclusion d'une convention d'appui entre l'ESAT et l'employeur est désormais obligatoire dans le cadre du parcours renforcé en emploi, en application du décret n° 2022-1561 du 13 décembre 2022 ; obligation entrée en vigueur le 15 décembre 2022.

#### **41) Quel est l'état d'avancement de la refonte de l'extranet ESAT hébergé par l'ASP et de la dématérialisation des bordereaux des ESAT ?**

L'arbitrage concernant le financement de la refonte de l'extranet ESAT est encore en cours. Si un arbitrage positif est obtenu, la mise en œuvre interviendrait le 1<sup>er</sup> janvier 2025 au plus tôt (et sans doute plutôt le 1<sup>er</sup> janvier 2026).

Dans le cadre de l'appel à projets du Fonds de transformation de l'action publique (FTAP) pour 2023, la DGCS sollicite du FTAP un soutien financier pour assurer le financement de la dématérialisation des bordereaux des ESAT.

#### **42) Quelles sont les premières orientations des travaux Serafin PH de nature à prendre en compte l'évolution de l'offre et des missions des ESAT ?**

SERAFIN-PH (Services et établissements : réforme pour une adéquation des financements aux parcours des personnes handicapées) est un groupe de travail national, dont les travaux abordent trois dimensions (autorisation, tarification et contractualisation) visant à titre principal à fluidifier les parcours des usagers handicapés d'ESMS.

La réforme de la tarification des ESMS accueillant des personnes handicapées, entreprise dans le cadre de SERAFIN-PH s'est traduite pour les ESAT par l'obligation de conclure un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) qui permet le passage, l'année suivante à nouveau mode de dialogue budgétaire avec les autorités de tarification : l'état prévisionnel des recettes et des dépenses (EPRD) qui se caractérise par une inversion de la logique antérieure : la prévision des produits détermine celle des charges. L'EPRD établit également un lien étroit entre l'exploitation et le cycle de l'investissement dans une optique pluriannuelle

L'équipe projet SERAFIN PH et les chercheurs travaillent actuellement sur les unités d'œuvre susceptibles de suivre l'activité des ESMS « accompagnement emploi » fonctionnant en mode parcours. Pour ce faire, ces travaux prennent appui sur l'expertise d'ANDICAT sur les indicateurs de suivi d'activité (2019).

Le travail approfondi sur les modalités d'accompagnement emploi ne commencera qu'à partir de 2025 ; la Ministre déléguée chargée des personnes handicapées ayant demandé un déploiement de la réforme sur les ESMS du secteur enfance pour 2025.

#### **43) Quelles sont les mesures et dispositions du CASF permettant aux ESAT de faire face à l'augmentation de leurs factures énergétiques ?**

Les pouvoirs publics ont conscience que de nombreux ESAT sont actuellement confrontés à des difficultés importantes pour maintenir leur niveau d'activité et assurer des prestations de qualité pour les travailleurs qu'ils accompagnent compte-tenu de l'augmentation considérable de leurs factures énergétiques, en particulier pour l'électricité, constatée à l'occasion du renouvellement des conventions passées avec les fournisseurs (certains renouvellements n'interviendront qu'à partir de l'année prochaine).

Des dispositions financières et de tarification propres aux ESAT prévues par le CASF sont de nature à leur permettre de faire face à cette forte augmentation des factures d'énergie.

Conformément aux articles R 344-10 et R 344-13 du CASF pris pour l'application de l'article L 344-3 du même code, les ESAT peuvent à titre exceptionnel inscrire parmi les charges du budget principal de l'activité sociale de leur établissement, certains frais directement entraînés par l'activité de production et de commercialisation. Cette inscription est possible notamment lorsque le budget annexe prévisionnel de l'activité de production et de commercialisation présente pour l'exercice en cause un déséquilibre lié notamment à une modification importante et imprévisible de ses conditions économiques et susceptible de mettre en cause le fonctionnement normal de l'ESAT.

L'augmentation considérable des factures énergétiques pour certains ESAT, qui a pour effet de déséquilibrer leur budget de production et de commercialisation, est un motif de nature à leur permettre de procéder à cette inscription exceptionnelle, dans la limite de trois années consécutives comme le prévoit le CASF.

Cette inscription nécessite toutefois l'autorisation de l'ARS. A cet effet, les organismes gestionnaires d'ESAT sont invités à se rapprocher de leur autorité de tarification et à

rassembler l'ensemble des documents (documents comptables et conventions passées avec les fournisseurs d'énergie) qui attestent ou sont à l'origine des difficultés rencontrées par tout ou partie des ESAT dont ils assurent la gestion.

L'exercice comptable 2022 étant clos, l'inscription concerne donc l'exercice 2023.

Dans ce contexte, il est demandé aux ARS de suivre particulièrement la situation des établissements qui les sollicitent en les accompagnant, le cas échéant, via des CNR, après analyse de leur situation globale et budgétaire et dans la limite de leurs disponibilités pour couvrir tout ou partie de ces charges.

Les organisations gestionnaires devront s'efforcer par ailleurs de mettre en œuvre dans toute la mesure du possible la solidarité entre les différents établissements dont ils assurent la gestion.

Il est rappelé qu'en revanche, les ESAT n'ont pas vocation à bénéficier du bouclier tarifaire sur le gaz et l'électricité, dans la mesure où son périmètre est limité aux seuls établissements médico-sociaux du champ du handicap proposant un hébergement, qu'il s'agisse de structures accueillant des enfants ou des adultes en situation de handicap.

Par contre, les ESAT qui produisent et commercialisent des biens et services et relèvent de l'économie sociale et solidaire, sont éligibles au dispositif d'amortisseur électricité en vigueur depuis le 1er janvier 2023 et disponible pendant un an, sous réserve de remplir les conditions tenant au seuil d'effectif.

#### **44) Quels sont les textes en vigueur et les moyens mobilisés pour accompagner le développement des ESAT en milieu carcéral ?**

L'ordonnance n° 2022-1336 du 19 octobre 2022 relative aux droits sociaux des personnes détenues prévoit dans son article 16 qui complète à cet effet le CASF que des ESAT peuvent être implantés dans les locaux de l'administration pénitentiaire et accueillir des personnes détenues handicapées pour l'exercice d'une activité de travail en détention.

L'autorisation sera donnée par l'ARS du territoire d'implantation.

L'implantation d'un ESAT dans un établissement pénitentiaire sera subordonnée par ailleurs à la conclusion d'un contrat d'implantation signé avec le chef de l'établissement pénitentiaire.

Pour être affectée dans un ESAT implanté dans un établissement pénitentiaire, la personne détenue doit être orientée par décision de la CDAPH du lieu d'implantation de l'établissement pénitentiaire selon les conditions fixées par le CASF.

Le travailleur est dans hypothèse titulaire d'un contrat d'emploi pénitentiaire, en lieu et place du contrat de soutien et d'aide par le travail prévu par le CASF.

Les charges de fonctionnement de l'activité sociale de ces ESAT seront pris en charge par l'assurance maladie, dans le cadre de la dotation globale de financement de l'ARS et dans la limite des tarifs plafond fixés par arrêté.

La rémunération des travailleurs sera directement prise en charge par l'Etat (ministère de la justice).

Des travaux sont en cours, associant l'ATIGIP (Ministère de la Justice) et la DGCS, pour compléter les dispositions législatives du code pénitentiaire et du CASF par des dispositions réglementaires. Les décrets qui ont fait l'objet de plusieurs consultations auprès de différentes instances propres au médico-social (CNOSS, CNCPPH) et à l'administration pénitentiaire, sont attendues pour le milieu du second semestre de l'année en cours, après avis du Conseil d'Etat.

Une instruction commune au ministère de la Justice (ATIGIP) et aux ministères sociaux (DGCS) sera également transmise aux différents services et administrations concernés dans les territoires.

L'objectif des pouvoirs publics est de permettre la création progressive de 4 ou 5 ESAT en milieu carcéral accompagnant quelques dizaines de travailleurs en détention, dans des établissements pénitentiaires qui disposent d'un vivier suffisant de personnes détenues en situation de handicap et susceptibles d'être orientées vers ces structures médico-sociales.

Les bilans effectués à l'occasion des deux expérimentations au sens de l'article L 312-1 12° du CASF conduites dans deux établissements pénitentiaires situés dans les départements de l'Eure et du Haut-Rhin pourront utilement être mis à profit par les futurs porteurs de projets et les ARS concernées dans le cadre des appels à projets à venir. A cet égard, les retours d'expérience démontrent la pertinence d'un rattachement de la structure de travail protégé implantée en milieu carcéral à un ESAT doté d'une solide expérience dans les domaines médico-sociaux et économiques, et qui a su développer un large partenariat dans ces domaines.

#### **45) Quelle instance assure au niveau national le suivi et l'évaluation de la mise en œuvre du plan ESAT ?**

Le suivi et l'évaluation de la mise en œuvre du plan ESAT sont assurés par un Comité national de suivi présidé par la Ministre chargée des personnes handicapées (ou un membre de son cabinet) qui se réunira au moins trois fois par an.

Dans la continuité de la concertation approfondie et de la coconstruction qui a caractérisé les travaux préparatoires, l'ensemble des acteurs concernés et mobilisés à l'occasion de ces travaux pourront proposer des représentants pour participer à ce Comité.

La première réunion de ce Comité s'est tenue le 8 juin sous la présidence de la Ministre chargée des personnes handicapées. Elle a permis de faire le point sur la mise en œuvre progressive des différentes mesures depuis 2022, d'évoquer des travaux en cours (exploitation du questionnaire en ligne et restitution des données aux niveaux national et infranational, travaux en cours sur le carnet de parcours et de compétences, note de bilan du FATESAT et mise sur le site du ministère de la présente FAQ sur les mesures du plan) et d'évoquer les nouvelles mesures concernant les ESAT contenues dans le projet de loi relatif au plein emploi.

Une nouvelle réunion devrait se tenir à la mi-novembre.

#### **46) Quelle est la portée du moratoire de 2013 portant sur la création de places en ESAT ?**

En 2013, après la création de 6400 places supplémentaires sur les 10 000 annoncées lors de la Conférence nationale du handicap du 10 juin 2008, le Gouvernement a décidé de geler la

création de places supplémentaires en ESAT. Ce moratoire sur la création de places en ESAT a été constamment poursuivi depuis l'année 2013 et continue de s'appliquer en 2023, en métropole comme dans les outre-mer. Ce moratoire ne sera pas opposable à la création de quelques dizaines de places d'ESAT en milieu carcéral.

Chaque ARS est responsable, pour son territoire, du respect de ce moratoire. Toute réallocation de places entre régions doit faire l'objet d'une validation nationale.

Pour contribuer à une répartition optimale des places d'ESAT sur son territoire et répondre au mieux aux attentes des personnes orientées en ESAT de disposer d'une offre de proximité, chaque ARS peut prendre un arrêté d'autorisation de fonctionnement (AAF) fixant le nombre de places pour un « établissement principal » d'un organisme gestionnaire, à charge pour celui-ci de répartir le contingent de places autorisées entre les différents « établissements secondaires » relevant de ce même organisme gestionnaire, en lieu et place d'un arrêté d'autorisation de fonctionnement (avec l'indication du nombre de places autorisées) pour tout ESAT. Cette répartition peut évoluer au fil des années à la discrétion de l'organisme gestionnaire des différents établissements.

Il appartient à chaque ARS de transmettre à l'ASP les arrêtés d'autorisation de fonctionnement fixant le nombre de places autorisées pour les établissements de son territoire, soit : les arrêtés pour tous les établissements et /ou les arrêtés pour chaque établissement principal.

L'ASP doit informer le Ministère (DGCS) et l'autorité de tarification (ARS) compétente sur le plan territorial de toute demande de mise en paiement par un ESAT des aides au poste et de la compensation d'une partie des cotisations et contributions obligatoires ou facultatives qui ne respecterait pas ou qui ne serait pas en cohérence avec le nombre de places autorisées par l'ARS.

Il n'appartient pas à l'ASP de refuser « proprio motu » la mise en paiement des aides au poste et d'une partie des cotisations et contributions précitées, si le nombre de places autorisées venait à être « dépassé ».

C'est à l'ARS et à la DGCS qu'il appartient de respecter et de faire respecter le moratoire.

#### **47) Le service civique est-il ouvert à des travailleurs handicapés qui exercent par ailleurs une activité professionnelle au sein d'un ESAT ?**

Les missions de service civique correspondent à des missions d'intérêt général dans le secteur public ou associatif, qui peuvent constituer une opportunité supplémentaire pour de jeunes travailleurs en ESAT de découvrir d'autres milieux de travail et de diversifier leur parcours professionnel.

Les travailleurs handicapés, âgés de 16 ans jusqu'à la veille de leur 31 ans, qui exercent une activité professionnelle au sein d'un ESAT peuvent donc en complément de leur activité professionnelle en milieu protégé exercer des missions de service civique rémunérées par l'organisme d'accueil en plus des sommes versées par l'Etat, sous réserve que la durée totale du temps de travail ne dépasse pas les durées maximales de travail au cours d'une même journée et la durée maximale hebdomadaire de travail prévues par le code du travail. Les textes qui régissent le service civique permettent à la personne handicapée d'obtenir une dérogation à la durée hebdomadaire minimum de la mission fixée à 24 heures.

Le cumul d'une activité à temps partiel en ESAT avec une mission de service civique elle-même à temps partiel ne constitue pas du travail à temps partagé au sens de l'article L 344-2 du CASF, à défaut de conclusion d'un contrat de travail.

Mais les ESAT et les organismes pourront toujours faire le nécessaire pour que le partage entre activités en ESAT et missions de service civique s'organise au mieux des intérêts des trois parties.

Le droit au retour au sens de l'article L 344-5 du CASF ne s'applique pas davantage, car ce droit concerne une sortie (complète) d'ESAT dans le cadre d'un des multiples contrats de travail mentionnés par le CASF, qui renvoie aux dispositions du code du travail qui les régissent.

Toutefois, si le travailleur décide de cesser ses missions de service civique, l'ESAT pourra s'organiser pour le « reprendre » à temps complet.

En tout état de cause, s'il apparaît opportun de promouvoir la possibilité pour des travailleurs en ESAT d'exercer des missions de service civique, c'est dans l'espoir que les organismes publics et les structures associatives puissent non seulement leur faire découvrir un nouvel horizon professionnel, mais aussi et dans toute la mesure du possible, leur proposer une embauche par contrat de travail, sur le lieu d'exercice des missions ou ailleurs.

Les travailleurs en ESAT, par ailleurs volontaires du service civique, peuvent cumuler leur rémunération garantie, dont le montant est fonction du temps de travail en ESAT, avec les indemnités versées par l'Etat au titre de la mission de service civique dont le montant est égal à 489,59 € par mois, auxquelles s'ajoute une somme de 111,35 € payée par l'organisme d'accueil, soit un montant total de 600,94€ nets par mois.

Ce montant n'est pas soumis à l'impôt sur le revenu et n'entre pas dans la base ressources pour le calcul de l'AAH dont bénéficie le travailleur en ESAT.

#### **48) Quelles sont les grandes orientations annoncées par le Président de la République pour les ESAT lors de la Conférence nationale du handicap (CNH) le 26 avril dernier ?**

L'annonce principale du Président de la République lors de la CNH du 26 avril dernier porte sur les droits des 120 000 travailleurs accompagnés en ESAT qui vont converger vers ceux reconnus aux salariés par le code du travail et les conventions et accords collectifs.

Les travailleurs en ESAT vont bénéficier de nouveaux droits individuels et collectifs leur conférant un statut de quasi-salarié, tout en continuant de bénéficier de leur protection spécifique caractérisée notamment par l'absence de lien de subordination avec l'établissement ou le service et l'exclusion de toute possibilité de licenciement ou de rupture conventionnelle.

Ces nouveaux droits vont couvrir un champ très large et donneront lieu à de nouvelles dispositions législatives et réglementaires complétant le code de l'action sociale et des familles (CASF) et renvoyant le plus souvent aux articles du code du travail applicables aux salariés. Le renvoi aux articles du code du travail permettra d'assurer une évolution parallèle des droits, sans qu'il soit besoin de repasser par un décret.

Parmi ces nouvelles dispositions qui seront applicables aux ESAT et/ou à leurs travailleurs, il convient de mentionner notamment :

- L'inscription de « droits fondamentaux » dans le CASF : le droit syndical et le droit de grève ; le droit d'alerte et de retrait ainsi que le droit d'expression directe et collective ;
- Le renforcement de l'association des travailleurs élus dans les instances représentatives spécifiques aux ESAT à différents travaux du comité social et économique (CSE) de l'ESAT ;
- Le renforcement de la couverture conventionnelle des travailleurs d'ESAT, en précisant les conditions dans lesquelles ces travailleurs peuvent négocier des accords sur des thématiques qui les concernent particulièrement et en prévoyant que leur sont applicables les stipulations conventionnelles applicables aux salariés des ESAT plus favorables ;
- La réduction de la durée des périodes d'essai des travailleurs des ESAT de 6 à 2 mois ;
- La prise en charge des frais de transports domicile-travail ;
- L'accès aux titres restaurants et aux chèques vacances ;
- Le bénéfice d'une complémentaire santé afin de faciliter l'accès aux soins pour ces travailleurs.

Le Président de la République a annoncé par ailleurs l'engagement d'une réflexion sur l'augmentation du montant de la rémunération garantie des travailleurs en ESAT pour la porter à un niveau décent et correspondant pleinement à l'activité professionnelle accomplie à temps plein ou à temps partiel par les travailleurs d'ESAT.

Dans le cadre d'une lettre de mission du 17 juillet 2023, une mission IGAS-IGF va examiner les voies et moyens pour y parvenir sans remettre en cause l'équilibre financier et la capacité d'investissement des ESAT, ni le niveau actuel de ressources disponibles des travailleurs d'ESAT. Il y a en effet une nécessité impérieuse de sécuriser le montant futur des ressources nettes disponibles des travailleurs en ESAT par rapport à leur situation actuelle et d'éviter à certains travailleurs toute perte de pouvoir d'achat, quel qu'en soit le montant, en raison notamment d'une diminution de leur AAH différentielle. L'IGAS et l'IGF qui devront remettre leur rapport en janvier 2024, examineront l'impact des nouveaux droits reconnus aux travailleurs, et plus largement des différentes mesures du plan pour le secteur, les travailleurs qu'il accompagne, ainsi que pour les différents financeurs.

Le Président de la République, en évoquant la nécessité de poursuivre la transformation des structures médicosociales, a rappelé en outre l'exigence d'accompagner l'ensemble des personnes en situation de handicap afin de favoriser leur insertion professionnelle dans une société qui vise le plein emploi. C'est l'objet notamment du projet de loi détaillé infra.

#### **49) Quelles sont les dispositions du projet de loi « Plein emploi » qui concernent les ESAT ?**

Le projet de loi « Pour le plein emploi », qui a fait l'objet d'un avis du Conseil d'Etat le 1er juin 2023, comporte des dispositions complétant le CASF et le code du travail:

- traduisant la convergence des droits des travailleurs en ESAT vers ceux reconnus aux salariés : droit de grève et droit syndical, droit d'alerte et de retrait, droit d'expression directe et collective, participation de représentants des travailleurs à certains travaux du comité social et économique de l'ESAT, accès à certains avantages divers et à une complémentaire santé ;

- précisant qu'en matière d'orientation vers le milieu protégé, la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) se prononce sur la base des propositions formulées par l'opérateur France travail et les Cap Emploi dans des conditions définies par une convention passée entre cet opérateur et la MDPH qui devront être conclues au plus tard le 1er janvier 2027;
- consacrant le principe suivant lequel l'orientation en ESAT vaut reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

Ce projet de loi est actuellement en cours d'examen par le Parlement, avec une adoption en première lecture par le Sénat le 11 juillet et une lecture par l'Assemblée nationale qui a commencé fin septembre et se poursuit en octobre. Il prévoit que les nouveaux droits ouverts aux travailleurs en ESAT entrent en vigueur au 1er janvier 2024, à l'exception des avantages divers et de la complémentaire santé dont l'entrée en vigueur est fixée au 1er juillet 2024.

L'ouverture de certains droits individuels, tels que le bénéfice de la convention collective de l'ESAT pour les dispositions plus favorables aux travailleurs en ESAT ou bien encore la réduction de la période d'essai de 6 à 2 mois feront l'objet de dispositions réglementaires ultérieures au sein du CASF.

**50) Dans quelle mesure le développement de la double activité en milieu protégé et en milieu ordinaire de travail peut affecter le montant de la dotation globale de financement dont bénéficient les ESAT concernés ?**

La double activité en milieu protégé et en milieu ordinaire de travail participe de la nécessité de favoriser une plus grande diversité de parcours professionnel et de statut pour des travailleurs orientés et accompagnés initialement à temps plein en ESAT.

Les ESAT qui, conformément aux mesures et orientations du plan de transformation du secteur, veillent à promouvoir le travail à temps partagé pour certains de leurs travailleurs, sont amenés à mobiliser des unités d'œuvre pour préparer de tels projets et accompagner les travailleurs concernés, non seulement au sein de l'ESAT, mais aussi en dehors, au besoin sur leur autre lieu d'activités professionnelles.

Il est donc essentiel que la dotation de fonctionnement qui est allouée à ces ESAT prennent en compte les démarches vertueuses de ces ESAT et les accompagnent dans l'évolution de leur organisation pour assurer leurs nouvelles missions, en particulier lorsque celles-ci les conduisent à recruter de nouveaux professionnels (en remplacement ou en complément de personnels en poste) ayant les compétences nécessaires pour les accomplir.

**51) Quelles sont les aides financières complémentaires dont peuvent bénéficier les ESAT dans le cadre de la nouvelle programmation des fonds structurels de l'Union européenne et de la politique agricole commune ?**

Deux points concernant les ESAT et leurs organisations gestionnaires :

- Le Fonds social européen plus (FSE+) 2021-2027

Le programme national FSE+ pour la période 2021-2027 vise notamment à favoriser l'insertion professionnelle et l'inclusion sociale des personnes handicapées.

Il peut permettre à des ESAT de bénéficier de moyens financiers complémentaires aux financements Etat et assurance maladie pour mettre en œuvre des projets contribuant à la réalisation des objectifs assignés au FSE+.

A ce titre, les ESAT et leurs organisations gestionnaires sont invités à prendre contact avec les autorités qui publient des appels à projets.

A titre d'exemple, on peut mentionner l'appel à projets 2021-2024 de la DRIEETS Ile de France qui précise notamment qu'il sera porté attention aux acteurs menant des projets destinés à favoriser le maintien en emploi des travailleurs handicapés, notamment les ESAT.

Il est rappelé que le FSE + intervient en complément des financements nationaux et ne s'y substitue pas.

Les projets sélectionnés peuvent recevoir à la fois un financement national (contreparties nationales) et européen (FSE+). La participation de l'Union européenne doit représenter une valeur ajoutée, en permettant de cofinancer des opérations qui n'auraient pas pu être mises en œuvre sans cette participation et des actions présentant un caractère structurant, de manière à accroître l'effet levier du FSE+ au regard des dispositifs de droit commun.

- La nouvelle Politique agricole commune (PAC) 2023-2027

Le financement de la PAC est assuré par le Fonds européen agricole de garantie (FEAGA) et par le Fonds européen agricole pour le développement agricole (Feader) qui permettent aux « agriculteurs actifs » (personnes physiques ou morales ayant une exploitation et exerçant une activité agricole) de bénéficier de différentes aides.

Les nouvelles règles de la PAC 2023-2027 doivent être considérées comme prévoyant qu'il est dorénavant indispensable que les statuts de l'association gestionnaire de l'ESAT comportent une mention d'activité agricole, à défaut de quoi cela rendrait l'ESAT inéligible aux aides de la PAC pour l'année 2023 et les années à venir. Ainsi, peu importe que l'association gère des ESAT avec des activités agricoles, ce sont bien les statuts de l'association qui seront examinés pour apprécier l'éligibilité d'un dossier aux aides de la PAC. Or, cette mention est rarement apparente dans les statuts d'associations gestionnaires de structures médico-sociales telles que les ESAT.

Les activités agricoles de type élevage par exemple, qui sont souvent très attractives pour les travailleurs d'ESAT mais parfois déficitaires, malgré la PAC, pourraient donc être pénalisées, avec le risque de voir disparaître ces activités au sein des ESAT qui les pratiquaient.

Les cabinets des ministres en charge respectivement de l'agriculture et des personnes handicapées doivent examiner ensemble, en liaison avec leurs services respectifs, les voies et moyens susceptibles d'éviter toute exclusion de fait du secteur des ESAT des aides de la PAC.