



Le recours aux secteurs adapté et protégé

Webinaire du 30 avril 2020

Sommaire

1/ Accueil

2/ Les enjeux

3/ Les ESAT

4/ Les EA

5/ Les moyens de mobilisation par la commande publique

6/ Les aides du FIPHFP mobilisables

7/ Conclusion



1/ Accueil

1/ Accueil

Quelques infos pratiques sur le déroulé de la séance :

- Vous pouvez poser vos questions au fur et à mesure via la fenêtre « chat » à gauche de votre écran
 - *L'icône mauve à droite n'est pas le chat, mais une aide technique automatisée*
- Les questions posées via le « chat » seront toutes traitées en fin d'intervention
- Même si l'outil prévoit la possibilité de poser des questions orales, étant donné le format très court de cette intervention, nous n'utiliserons que l'écrit pour les questions ou remarques
- Cette séquence est enregistrée, et sera disponible en replay immédiatement
- Le présent support est plus complet que ce qui peut être abordé oralement sur le temps de présentation, nous passerons rapidement sur certains éléments mais le support vous permettra de reprendre ces points plus précisément ensuite

2/ Les enjeux

3 / Les ESAT

3 / Les ESAT

Rappel historique (1/2)

- Les premiers **établissements et services d'aide par le travail (ESAT)**, anciennement les **centres d'aide par le travail (CAT)**, ont vus le jour en 1954, et consacrés par la loi du 23 novembre 1957 sur le reclassement des travailleurs handicapés. Pour autant, dès 1945, plusieurs associations avaient déjà **créé des structures**, comme des ateliers occupationnels, permettant aux personnes handicapées de s'initier à une activité professionnelle.
- La circulaire 60 AS du 8 décembre 1978 a permis de **définir le rôle des CAT** en leur donnant une **double finalité** :
 - Médico-social et éducatif : « faire accéder, grâce à une structure et des conditions de travail aménagées, à une vie sociale et professionnelle des personnes handicapées momentanément ou durablement, incapables d'exercer une activité professionnelle dans le secteur ordinaire de production ou en atelier protégé » ;
 - Economique : « Permettre à celles d'entre ces personnes qui ont manifesté par la suite des capacités suffisantes de quitter le centre et d'accéder au milieu ordinaire de travail ou à un atelier protégé ».
- Les ESAT sont ainsi des **établissements médico-sociaux** qui permettent aux personnes en situation de handicap d'exercer une **activité à caractère professionnel et socialisante tout en bénéficiant d'un suivi médico-éducatif dans un milieu protégé**. Ils sont à la fois une structure de mise au travail et une structure médico-sociale qui dispense l'accompagnement requis pour l'exercice d'une activité professionnelle.

3 / Les ESAT

Rappel historique (2/2)

- Les dispositions de la loi n°2005-102 rénovant l'action sociale et médicosociale, réaffirment la vocation médico-sociale des établissements de travail protégé, et apportent une rupture en **développant le versant professionnel des ESAT**.
- En effet, **certains droits du code du travail sont reconnus aux personnes handicapées travaillant en ESAT**, comme le droit aux congés payés, aux congés de présence parentale, à la formation continue et la validation des acquis de l'expérience.
- Dans cette logique, le code de l'action sociale et des familles a **introduit la notion de travailleur handicapé** pour qualifier les usagers d'ESAT.
- Le contrat de séjour prévu par la loi n°2002-2 est remplacé par le **contrat d'aide et de soutien** par le travail établi entre l'ESAT.

3 / Les ESAT

Les modalités d'accès

L'orientation vers un ESAT se fait sur **orientation de la MDPH**, en particulier de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). Des **conditions d'accès** sont définies :

- **Une condition d'âge :**

- Pour être accueilli en ESAT, il faut **avoir au moins 20 ans et bénéficier d'une orientation de la MDPH**, notamment de la
- Celle-ci peut, exceptionnellement, décider une orientation en Ésat dès **l'âge de 16 ans**.

- **Une condition liée aux « capacités de travail » :**

- avoir une capacité de travail qui ne dépasse pas le 1/3 de celle d'un travailleur non handicapé,
- ou
- une capacité de travail supérieure ou égale à 1/3 mais qui nécessite un soutien médical, éducatif, social ou psychologique.

3 / Les ESAT

Zoom : les caractéristiques des droits sociaux des travailleurs en ESAT

- Le travailleur en ESAT dispose d'un **statut d'usager d'établissement médico-social et non de salarié**. En effet, il n'est pas lié à l'établissement par un contrat de travail mais par un **contrat de soutien et d'aide par le travail**.
- Il bénéficie donc des **droits reconnus aux usagers des ESSMS**, des droits spécifiques à sa situation et ne relève pas du code du travail (sauf en ce qui concerne les règles d'hygiène, de sécurité et de médecine du travail).
- La durée de travail hebdomadaire est de **35 heures**.
- Toute personne accueillie en ESAT a droit à la **rémunération garantie dès son admission** (même en période d'essai). Elle ne constitue pas un salaire au sens du code du travail mais est considérée comme une **rémunération du travail**. Elle est composée d'une **part financée par l'ESAT** et d'une **part constituée par une aide de l'Etat**.
- La rémunération garantie versée au travailleur handicapé est comprise entre **55 % et 110 % du Smic**, et est **cumulable avec l'AAH**, à condition de ne pas excéder 100 % du Smic brut mensuel. Au-delà, l'AAH est réduite en proportion.

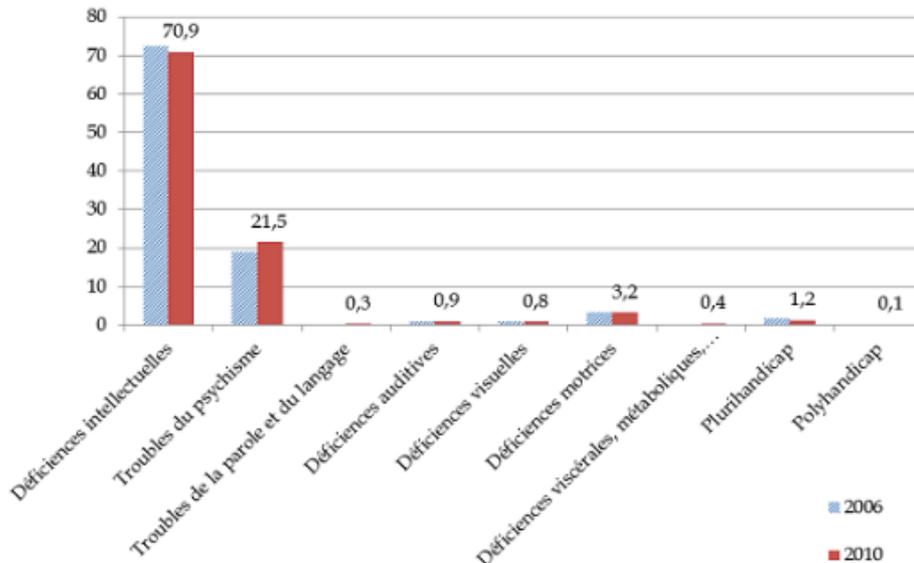
3 / Les ESAT

Quelques statistiques (1/2)

- **La France comptait, au 31 décembre 2014 :**
 - Environ 1 400 établissements ;
 - 122 600 personnes accueillies
- **Les caractéristiques des personnes accueillies en ESAT :**

Les types de handicap accueillis en ESAT

(en pourcentage)



- Environ 2/3 d'hommes
- Moyenne d'âge : 38 ans (en 2010)
- Des personnes accueillies de plus en plus âgées en moyenne
- Pose des questions économiques et d'adaptation des structures

3 / Les ESAT

Quelques statistiques (2/2)

- **La sortie d'ESAT :**

Activité/accueil en journée des personnes sorties d'un ESAT	%
<i>Activité professionnelle</i>	
Activité ou attente de place en ESAT	18
Emploi ou attente de place en EA	1
Emploi en milieu ordinaire	5
Demandeur d'emploi en milieu ordinaire	3
En formation ou en stage	1
<i>Autre activité ou accueil</i>	
Hospitalisation (psychiatrie dans 3/4 des cas)	3
Accueil en foyer, MAS, ou accueil de jour	17
À domicile sans activité et sans prise en charge médico-sociale	18
Autre activité	27

- Moins de 10% des personnes sorties d'un ESAT en 2010 ont un emploi en milieu ordinaire ou en EA, ou en cherchent un
- La plupart restent dans un établissement médico-social : autre ESAT ou foyer
- 18% sans prise en charge
- 27% autre ou inconnu

Source : enquête ES-handicap 2014

3 / Les ESAT

Des champs d'intervention et d'expertise très diversifiés (1/2)

- Depuis de nombreuses années, les ESAT font face à un contexte particulièrement changeant, comme le mettait en exergue un rapport de la Direction générale de la cohésion sociale de 2009 mettait en exergue de nombreuses transformations :
 - **Sur le plan législatif** : réduction de la dotation à la place versée par l'Etat et volonté législative d'améliorer l'insertion sociale et professionnelle des travailleurs handicapés,
 - **Sur le plan économique** :
 - délocalisations industrielles ayant conduit à une perte de marchés pour les ESAT (activités de sous-traitance ayant également été aussi délocalisées),
 - concurrence des entreprises des pays d'Europe de l'Est et d'Asie sur certaines activités à faible valeur ajoutée comme l'assemblage ou le conditionnement,
 - concurrence accrue entre ESAT,
 - exigences croissantes de qualité des services achat des grandes entreprises nécessitant pour les ESAT de réaliser des investissements importants (équipements, formations internes...)
 - **L'apparition de nouveaux leviers** :
 - la création du FIPHFP, qui a ouvert de nouveaux marchés pour les ESAT dans les fonctions publiques,
 - réductions d'impôt sur le revenu accordées aux particuliers pour l'emploi de personnes à domicile créent pour les ESAT, dont les prestations rentrent dans ce cadre, un nouveau marché de prestations à domicile.

3 / Les ESAT

Des champs d'intervention et d'expertise très diversifiés (2/2)

- Ces différents éléments de contexte ont nécessité pour les ESAT **d'accroître leur niveau d'expertise**, et de **diversifier leurs champs d'intervention**.
- Historiquement, les interventions des ESAT étaient essentiellement tournées vers les **activités suivantes** :
 - *secteur industriel*
 - *gestion de l'environnement*
 - *restauration*
 - *espaces verts*
 - *blanchisserie*
 - *conditionnement*
- Depuis maintenant plusieurs années, **l'offre s'est beaucoup diversifiée**, en particulier dans les services : centre d'appel, gestion électronique de documents (GED), déconstruction d'équipements électriques et électroniques (D3E), conciergerie d'entreprise, services informatiques, communication.
- Cette diversification s'est accompagnée d'une **montée forte en expertise**, matérialisée par **l'obtention de certifications** (normes ISO, protection de l'environnement, RSE...) et des **brevets**, et ce à des tarifs identiques à ceux des entreprises dites ordinaires.

4 / Les Entreprises adaptées

M. Richard Durbiano
Conseiller Emploi Cap emploi 34 en charge du
suivi Entreprises adaptées
APSH 34

5/ Les moyens de mobilisation par la commande publique

Mme Florence Grandvalet
Mission inter-institutionnelle Clauses sociales 34
APSH 34



6 / Les aides du FIPHFP mobilisables

6 / Les aides du FIPHFP mobilisables

Le catalogue des interventions

- L'aide n°11 du catalogue des interventions du FIPHFP, intitulée « Abonnement plateforme milieu protégé », a pour objectif de faciliter le recours au milieu protégé.
- Ainsi, le FIPHFP prend en charge les dépenses d'abonnement à une plateforme de sollicitation du milieu protégé, dans la limite d'un plafond annuel de **7 000 €**.
- Ces plateformes (réseau-gesat, Handeco...) offrent les services suivants :
 - un accompagnement à l'utilisation de l'outil ;
 - une assistance juridique de base ;
 - un accès à la place de marché ;
 - le développement de la connaissance de l'offre locale ;
 - l'étude de la faisabilité des opérations d'achat ;
 - l'aide à l'ingénierie d'achat ;
 - la constitution d'un fichier fournisseur.

/ Les aides du FIPHFP mobilisables

Le conventionnement FIPHFP

- Les employeurs publics mettant en place une **convention triennale avec le FIPHFP** portent également des **engagements** en matière de recours aux secteurs adapté et protégé :
 - Les employeurs publics prennent le plus souvent des « engagements » afin de rendre « **handi-responsable** » leur commande publique ;
 - Les employeurs conventionnés sont invités à réaliser des **projections de leur taux d'emploi** (direct comme légal) sur 3 ans, et donc d'évaluer les montants qui seront engagés en faveur des ESAT et des EA.



7 / L'impact sur la contribution

4.1/ Les dispositions relatives à la DOETH

Loi
Avenir
Pro

Vers un taux d'emploi unique :

- La seule modalité de réponse à l'obligation d'emploi est désormais **l'emploi direct** – sous toutes ses formes : emploi, alternance, stages, intérim et mise à disposition. C'est donc la **fin de la distinction entre taux d'emploi direct et taux d'emploi légal**.
- Les dépenses déductibles **ne sont pas supprimées** pour autant. Elles ne sont plus prises en compte dans le **calcul du taux d'emploi**, mais peuvent **réduire le montant de la contribution**.

4.1/ Les dispositions relatives à la DOETH

Focus : les dépenses déductibles

- L'employeur public peut **déduire du montant de sa contribution annuelle** :

Le montant des contrats conclus avec des EA, ESAT et travailleurs handicapés indépendants ;

Le montant des dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

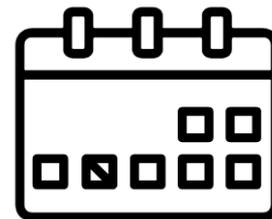
Le montant des dépenses consacrées à la rémunération des personnels affectés à des missions d'aide à l'accueil, à l'intégration et à l'accompagnement des élèves ou étudiants handicapés

- Pour les employeurs publics, la déduction est calculée en **appliquant un taux de 30 %** au prix HT, duquel a été préalablement déduit le coût des matières premières, des produits, des matériaux, de la sous-traitance, des consommations intermédiaires et des frais de vente et de commercialisation engagés pour la production des fournitures, la réalisation des travaux ou la prestation des services en cause.
- **Le poids des dépenses déductibles dans la déduction de la contribution est également limité** : 50% si l'employeur a un taux d'emploi inférieur à 3%, 75% dans le cas contraire.
- Lorsqu'un contrat est conclu par un **groupement d'achats**, le **montant de la déduction est réparti** entre les différents employeurs membres du groupement d'achat à due proportion de leurs dépenses respectives.



**Réponse à
vos questions
et remarques**

Les actualités du Handi-Pacte Occitanie



A vos agendas !

- **26 mai** : RCH spéciale employeurs conventionnés – à distance.
 - 2 créneaux horaires différents (à préciser)
 - Employeurs
 - CDG
- **2 juillet** : Club des DRH : « La PPR, bilan et retours d'expérience » (modalités à préciser)
- **10 septembre 2020 à Toulouse**
 - **Séminaire Anniversaire pour les 15 ans du FIPHFP**
 - **Réunion de travail commune Agefiph/Fiphfp** : avec le réseau des référents handicap (RRH) de l'Agefiph et le Handi-Pacte Occitanie, sur le thème de l'apprentissage
- Septembre / Octobre à Montpellier - **Réunion de travail commune Agefiph/Fiphfp** : avec le réseau des référents handicap (RRH) de l'Agefiph et le Handi-Pacte Occitanie, sur le thème de l'apprentissage

7 / Conclusion

Merci pour votre attention !



Pilotes du Handi-Pacte

Marc GUERRIER DE DUMAST
Délégué territorial handicap FIPHFP Occitanie
Marc.guerriervedumast@caissedesdepots.fr
Tél. : 05 62 73 61 36

Jacqueline MARECHAL
Conseillère interministérielle de l'action sociale et de l'environnement
professionnel à la plate-forme régionale d'appui interministériel à la gestion
des ressources humaines
jacqueline.marechal@occitanie.gouv.fr
Tél. : 05 34 45 33 42

Anne-Sophie FRAGNOL
Anne-sophie.frag nol@amnyos.com
Tél. : 06 28 51 64 07

Pierre JOLIDON
pierre.jolidon@amnyos.com
Tél. : 07 76 96 20 54

Clémence Peyrot
cpeyrot@kpmg.fr
Tél. : 06 16 20 40 12

Pour toute question :
pacte.occitanie@amnyos.com





andi-Pacte
Fonction publique Occitanie

