



Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement



Délégation générale à l'emploi
et à la formation professionnelle

Sous-direction
service public de l'emploi

Mission emploi des travailleurs handicapés

7 square Max Hymans
75741 Paris cedex 15

Téléphone : 01 44 38 29 81
Télécopie : 01 44 38 34 02

Services d'informations
du public :
3615 Emploi 0,15 €/mn
(Modulo)
internet : www.travail.gouv.fr

Le délégué général à l'emploi
et à la formation professionnelle

à

Madame et Messieurs les Préfets de région
(Directions Régionales du Travail, de l'Emploi et de la
Formation Professionnelle)

Mesdames et Messieurs les Préfets de département
(Directions Départementales du Travail, de l'emploi et
de la Formation Professionnelle)

Circulaire DGEFP n°2006/08 du 7 mars 2006 relative aux Entreprises Adaptées (EA) et Centres de Distribution de Travail à Domicile (CDTD).

Date d'application : 1^{er} janvier 2006

RESUME

Les entreprises adaptées et centres de distribution de travail à domicile font désormais partie du marché du travail. Néanmoins, leur mission sociale, qui est d'employer des personnes handicapées à efficience réduite, en difficultés au regard de l'accès à l'emploi est maintenue. Le statut du travailleur handicapé qui y est employé est celui d'un salarié de droit commun à part entière. Il perçoit une rémunération, à la charge de l'employeur, au moins égale à 100% du SMIC.

Pour aider les entreprises adaptées à réaliser cet objectif et compte tenu de leur spécificité, elles bénéficient de deux aides de l'Etat ; une aide au poste, qui se substitue à la garantie de ressources des travailleurs handicapés (GRTH) en ateliers protégés, et une subvention spécifique qui se substitue à la subvention d'accompagnement et de développement.

Le contrat d'objectifs passé entre l'Etat et l'EA, valant agrément, précise la situation et le projet de l'EA et détermine les aides de l'Etat. Un avenant financier annuel fixe l'effectif de référence ouvrant droit à une aide de l'Etat de l'EA et détermine le montant de ces aides. Il précise les conditions d'ajustements de l'effectif, en cours d'année, liés à la conjoncture économique.

L'instauration d'un tel mode de financement permet le rapprochement du statut de la personne du droit commun, le renforcement du rôle social et économique des entreprises adaptées.

La présente circulaire définit d'une part, la procédure d'élaboration des contrats d'objectifs triennaux et des avenants financiers annuels entre vos services et les entreprises adaptées et d'autre part, les modalités d'octroi de l'aide de l'Etat et de suivi des activités.

En conséquence, la présente circulaire abroge :

- la circulaire DGEFP N° 2001/23 du 26 juillet 2001 relative à la subvention d'accompagnement et de développement des ateliers protégés
- la circulaire DGEFP N° 99/11 du 25 février 1999 relative aux ateliers protégés pour les dispositions concernant l'agrément et les aides au conseil.
- la circulaire N°2005/06 du 11 mars 2005 relative à la participation de l'Etat au paiement des accessoires de salaire dans les AP
- la note de service du 21 février 2001 relative aux statistiques des Ateliers Protégés
- la note de service DGEFP n° 2002/34 du 21 06 2002 Questions Réponses sur le Ateliers Protégés

TEXTES DE REFERENCE :

- Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ;
- Décret relatif aux Entreprises Adaptées (EA) et Centres de Distribution de Travail à domicile (CDTD) et modifiant le code du travail (deuxième partie : Décret en Conseil d'Etat) 2006-150 du 13 février 2006.
- Décret relatif aux Entreprises Adaptées (EA) et Centres de Distribution de Travail à Domicile (CDTD) et modifiant le code du travail (troisième partie : Décret simple) 2006-152 du 13 février 2006.
- Arrêté relatif aux critères d'efficience réduite ouvrant droit aux aides de l'Etat dans les entreprises adaptées du 13 février 2006.
- Arrêté relatif aux conditions d'attribution de la subvention spécifique aux entreprises adaptées et centres de distribution de travail à domicile du 13 février 2006.

SOMMAIRE

Introduction

I - LA DEFINITION DE L'ENTREPRISE ADAPTEE (EA) OU DU CENTRE DE DISTRIBUTION DE TRAVAIL A DOMICILE (CDTD) ET DE LA SECTION AUPRES D'UN ESAP	Page 3
1.1. <u>L'EA</u>	
1.2. <u>Le CDTD</u>	
1.3. <u>La section d'EA annexée à un ESAT</u>	
II - LA CREATION DE L'ENTREPRISE ADAPTEE	Page 4
III - LES SALARIES DE L'ENTREPRISE ADAPTEE	Page 4
IV - LE CONTRAT D'OBJECTIFS TRIENNAL	Page 5
4.1. <u>Durée</u>	Page 5
4.2. <u>Constitution et composantes du dossier</u>	Page 6
4.3. <u>Phase d'instruction et signature</u>	Page 6
4.4. <u>Les effets du contrat d'objectifs</u>	Page 7
4.4.1. Pour l'EA	
4.4.2. Pour l'Etat	
4.5. <u>Les aides de l'Etat</u>	
4.5.1. L'aide au démarrage	Page 7
4.5.2. La subvention spécifique	Page 8
4.5.3. L'aide au poste	Page 11
4.5.4. Le fonds de garantie	Page 11
4.5.5. Le plan national d'accompagnement à la modernisation	Page 12
4.6. <u>Renouvellement et résiliation</u>	Page 12
V – LES AVENANTS FINANCIERS	Page 13
5.1. <u>Le contenu</u>	
5.1.1. L'avenant financier relatif à l'aide au poste	Page 13
5.1.2. L'avenant financier relatif à la subvention spécifique	Page 14
5.1.3. L'avenant financier en cas de variation d'effectif	Page 14
5.2. <u>Le calendrier</u>	Page 14
VI - LA COORDINATION DES DIFFERENTS ACTEURS	Page 15
VII - LA PROCEDURE BUDGETAIRE ET COMPTABLE	Page 16
7.1. <u>La procédure budgétaire</u>	Page 16
7.2. <u>La procédure de versement</u>	Page 16
7.2.1. L'aide au poste	
7.2.2. La subvention spécifique	
7.3. <u>La récupération des indus</u>	Page 17
VIII - LE SUIVI STATISTIQUE	Page 18
IX - MESURES TRANSITOIRES POUR 2006	Page 18
ANNEXES	

Introduction

La réforme des ateliers protégés issue de la loi n°2005-102 du 11 février 2005, pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, fait de ces nouvelles entreprises adaptées des entreprises à part entière du marché du travail, dont la spécificité est d'employer majoritairement des travailleurs handicapés.

La loi clarifie et conforte le statut des personnes employées en entreprises adaptées. Elle leur garantit une rémunération au moins égale au SMIC.

La nouveauté est la contractualisation de la relation entreprise adaptée / Etat, dans un contrat d'objectifs triennal, valant agrément, qui, en contrepartie des obligations de l'entreprise adaptée, détermine le soutien financier de l'Etat, lequel prend la forme de deux aides :

- l'aide au poste forfaitaire se substituant à la GRTH ;
- la subvention spécifique se substituant à la subvention d'accompagnement et de développement.

I. LA DEFINITION DE L'ENTREPRISE ADAPTEE (EA) OU DU CENTRE DE DISTRIBUTION DE TRAVAIL A DOMICILE (CDTD) ET DE LA SECTION AUPRES D'UN ESAT

1.1. L'entreprise adaptée (EA) est une entreprise à part entière, qui permet à des personnes reconnues travailleurs handicapés orientés « marché du travail » d'exercer une activité professionnelle salariée dans des conditions adaptées à leurs besoins. Sa vocation est de soutenir et d'accompagner l'émergence et la consolidation d'un projet professionnel du salarié handicapé à efficience réduite, en vue de sa valorisation, sa promotion et sa mobilité au sein de la structure elle-même ou vers les autres entreprises.

Pour aider l'EA à favoriser ce dernier objectif, les travailleurs handicapés employés dans une EA, peuvent avec leur accord et en vue d'une embauche éventuelle être mis à disposition d'un autre employeur dans des conditions réglementées par les articles D. 323-25-3 à D. 323-25-5 du code du travail.

1.2. Le centre de distribution de travail à domicile (CDTD), est une EA dont la spécificité est de procurer aux travailleurs handicapés des travaux manuels ou intellectuels à effectuer à domicile.

1.3. La section d'entreprise adaptée annexée à un Etablissement ou Service d'Aide par le Travail (ESAT) C'est une EA, à part entière, adossée à un ESAT.

Pour ce faire, cette section doit constituer, en elle-même, une unité distincte sur le plan comptable et de la production et disposer de ses propres locaux. Elle peut être placée sous l'autorité d'un responsable partagé des deux structures.

Elle doit répondre aux mêmes conditions de fonctionnement que l'EA et notamment pouvoir équilibrer son exploitation. La section d'EA doit ainsi s'inscrire dans un projet de promotion et de mobilité professionnelle du travailleur handicapé du milieu protégé vers le marché du travail.

Lorsque qu'une EA est annexée à un ESAT, la conclusion d'un contrat d'objectifs triennal assorti d'un avenant financier annuel s'impose. La reconnaissance de ces structures en tant que EA leur permet d'accomplir leur double mission, sociale et économique, par le soutien financier que ce contrat d'objectifs met en place.

II- LA CREATION DE L'ENTREPRISE ADAPTEE

Aux termes de l'article L. 323-31 du code du travail, « Les entreprises adaptées et les centres de distribution de travail à domicile peuvent être créés par les collectivités ou organismes publics ou privés et notamment par des sociétés commerciales. Pour ces dernières, ils sont obligatoirement constitués en personnes morales distinctes. »

Les collectivités locales, organismes publics ou privés, peuvent créer des EA, lesquelles sont soit des établissements gérés par ces personnes morales, soit des entités juridiquement indépendantes. Dans ce dernier cas, ces collectivités locales, organismes publics ou privés, peuvent adopter la forme juridique la mieux adaptée aux circonstances locales. Lorsque l'EA est un établissement géré par une collectivité locale, une comptabilité analytique doit être mise en place pour en garantir l'autonomie financière.

Pour les EA créées par une société commerciale, leur constitution en personne morale distincte est exigée. Cette condition a pour but de renforcer leur responsabilité juridique, financière ainsi que leur autonomie. En conséquence, la reconnaissance de la qualité d'EA suppose que les EA créées par des sociétés commerciales se mettent en conformité avec cette obligation. A titre dérogatoire les sociétés commerciales gérant actuellement une EA pourront remplir cette obligation avant la fin de la première année. Une clause est inscrite à cet effet dans le contrat d'objectifs.

En tout état de cause, l'EA doit, en application des dispositions de l'article R. 323-61 du code du travail, constituer une unité autonome et viable économiquement sur la base :

- d'une production commercialisée différenciée,
- de lieux de production clairement identifiés,
- de moyens en matériels et personnel distincts,
- d'une comptabilité distincte et complète sur la base du plan comptable général.

Le droit aux aides de l'Etat est ouvert à partir de la reconnaissance de l'entreprise en tant qu'EA, par la signature du contrat d'objectifs.

Enfin, l'entreprise adaptée, comme toute entreprise, a droit aux aides de droit commun et notamment celles de l'Etat.

III- LES SALARIÉS DE L'ENTREPRISE ADAPTEE

L'aide de l'Etat se justifie au regard de la spécificité de l'EA qui est l'emploi majoritaire de travailleurs handicapés à efficience réduite. La loi du 11 février 2005 distingue désormais deux possibilités d'orientation de la personne handicapée, soit vers un ESAT, au titre des orientations médico-sociales, soit vers le marché du travail. Ce dernier inclut désormais les EA.

Pour prétendre aux aides de l'Etat, l'EA doit employer dans son effectif concourant à la production au moins 80 % de travailleurs handicapés orientés vers le marché du travail. Cette orientation « marché du travail » s'effectue, sur décision de la commission des droits et de l'autonomie. Le Service Public de l'Emploi (SPE) et le réseau des CAP EMPLOI sont chargés de l'accompagnement vers l'emploi de tous les travailleurs handicapés orientés « marché du travail ». Ils pourront proposer un emploi en EA en fonction du projet professionnel de la personne handicapée, de ses besoins et des difficultés qu'elle rencontre. Ils pourront s'appuyer également à cet effet sur la motivation des décisions et sur les préconisations de la commission des droits et de l'autonomie.

Une EA peut recruter des travailleurs handicapés orientés « marché du travail », sans toutefois passer par le SPE et ses co-traitants, et bénéficier des aides de l'Etat pour ces travailleurs, si ces derniers répondent aux critères déterminant l'efficience réduite qui permettent de caractériser le besoin d'un environnement et d'un encadrement soutenus. La liste de ces critères est établie par l'arrêté visé en référence.

Ce sont des personnes handicapées

soit :

- sortant d'un ESAT ou changeant d'Entreprise Adaptée ou de Centre de Distribution de Travail à Domicile,

soit :

- n'ayant pas d'emploi depuis au moins un an à compter de la date de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, associée à un des critères ci-après :
 - la sortie ou le suivi d'une institution sanitaire et notamment :
 1. Centre Hospitalier Régional (CHR),
 2. Centre Hospitalier Spécialisé (CHS).
 3. Centre de Rééducation Fonctionnelle(CRF)
 - la sortie d'une institution ou services spécialisés et notamment :
 1. Institut Médico Educatif (IME),
 2. Institut d'Education Motrice (IEM).
 3. Institut Médico Professionnel (IMPRO),
 4. Service d'accompagnement médicalisé pour adultes handicapés (SAMSAH)
 - le suivi par un Service d'Accompagnement Social :
 1. Service de Soins et d'Aide à Domicile (SSAD),
 2. Service d'Education Spéciale et de Soins à Domicile (SESSAD),
 3. Service d'Aide à la Vie Sociale (SAVS).
 - le passage par une Entreprise d'Insertion (EI).

Au démarrage de la structure, ni le pourcentage de 80 % de travailleurs handicapés, ni un nombre minimum de travailleurs handicapés n'est exigé, mais le contrat d'objectifs, qui permet d'apprécier les perspectives de développement de l'emploi des personnes handicapées à travers l'activité, devra fixer, comment et dans quel délai il conviendra de satisfaire à ces deux obligations.

L'article R. 323-60 du code du travail prévoit que, selon les nécessités de la production, les EA peuvent embaucher des personnels valides dans la limite de 20% de l'effectif de production. Ce pourcentage s'applique aux effectifs qui concourent directement à la production et exclut donc par conséquent la main d'œuvre indirecte, l'encadrement de production, le personnel de direction, de gestion ou commercial pour lequel l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés n'est pas exigée. Leur emploi n'est toutefois pas impossible sur ces postes de travail.

IV. LE CONTRAT D'OBJECTIFS TRIENNAL VALANT AGREMENT (modèle Annexe 1-1)

Ce contrat conditionne la reconnaissance en tant que telle de l'EA et l'octroi du soutien financier de l'Etat qui se décompose en deux aides :

- une aide au poste, tenant compte de la spécificité de l'EA qui est d'accueillir une majorité de salariés handicapés à efficacité réduite, destinée à aider l'employeur à rémunérer ces salariés à hauteur du SMIC,
- une subvention spécifique, nouvelle dénomination de la subvention d'accompagnement et de développement, laquelle a vocation à soutenir les structures pour permettre leur modernisation, améliorer leur stratégie commerciale et de ressources humaines et permettre l'adaptation aux mutations économiques (reconversion et diversification du ou des secteurs d'activités notamment). Elle-même est composée d'une partie forfaitaire, d'une partie affectée sur la base de critères et d'une partie variable correspondant aux projets incluant les aides pour structure en difficultés.

Le contrat d'objectifs détermine les caractéristiques et les projets de la structure et fixe ses engagements sur trois ans.

4.1. DUREE DU CONTRAT D'OBJECTIFS

Sauf en cas de création d'une EA en cours d'année, le contrat d'objectifs est de trois ans, correspondant à trois années civiles et budgétaires.

En cas de démarrage en cours d'année, afin de respecter le cadrage sur une année civile, le contrat est signé pour les mois de l'année en cours et les deux années civiles suivantes.

Le versement des aides est du au titre des années couvertes par le contrat d'objectifs. En cas de création de structure, l'aide est due à partir du démarrage effectif (embauche de travailleurs handicapés).

4.2 - CONSTITUTION ET COMPOSANTES DU DOSSIER (ANNEXE 1)

La demande de conclusion d'un contrat d'objectifs, accompagnée du dossier, est adressée au préfet de région (DRTEFP) du lieu d'implantation de l'EA. Une demande de contrat doit être faite par entreprise adaptée. Pour les EA ayant le statut d'établissement public, il convient d'adapter, chaque fois que nécessaire, les pièces demandées à leur spécificité.

Pour être recevable, le dossier doit comprendre des éléments juridiques, économiques et financiers relatifs à l'identification de la structure se décomposant ainsi :

- **la fiche d'identité de l'EA (Annexe 1-2-a)** doit faire référence notamment au statut juridique de la structure porteuse, à la localisation de l'EA et de ses différents sites ainsi qu'au descriptif des secteurs d'activité, des métiers, de l'activité principale et de l'effectif de référence (travailleurs handicapés / travailleurs valides)

- **les données financières, économiques et les perspectives de l'EA (Annexe 1-2-b)** indispensables pour posséder une « photographie » de la structure au moment de la demande, témoignant d'une stratégie économique à travers notamment le chiffre d'affaire prévisible, les prévisions d'investissement avec le financement nécessaire et le tableau de financement. Ces documents donnent également la prévision sur 3 ans de la stratégie commerciale avec les perspectives d'évolution des activités et du chiffre d'affaire.

- **les données et prévisions sociales (Annexe 1-2-c)** doivent permettre d'apprécier le soutien et l'accompagnement du projet social et professionnel de l'entreprise en vue de la valorisation, de la promotion ou de la mobilité des salariés handicapés.

Elles sont relatives :

- aux effectifs (nombre d'emplois, types d'emplois, répartition pour les travailleurs handicapés de l'effectif productif, hors encadrement dont intérim, perspectives d'évolution),
- au suivi et à l'accompagnement des travailleurs handicapés dans leur emploi dans l'entreprise et à la mobilité professionnelle vers les autres entreprises,
- au partenariat et suivi social,
- aux plans de formation, de base ou qualifiante et d'adaptation au poste de travail pour les travailleurs handicapés et pour le personnel d'encadrement, à la gestion prévisionnelle des emplois ou des compétences.

4.3 - PHASE D'INSTRUCTION ET SIGNATURE DU CONTRAT

L'instruction de la demande de contrat d'objectifs est assurée par le directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DRTEFP) qui sollicite l'avis du directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP).

La DDTEFP contribue à l'instruction, compte tenu de ses connaissances de ces structures et de ses compétences (hygiène, sécurité...). Elle évalue le projet social et professionnel de l'entreprise et le positionnement de celui-ci dans la politique départementale d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.

La DRTEFP (économiste régional ...) vérifie la qualification de l'équipe d'encadrement, la fiabilité économique et financière de la structure et du projet sur la durée au regard notamment du secteur d'activité sur lequel se positionne l'EA. Elle porte une attention particulière à l'existence potentielle

d'une clientèle. Elle veille à l'adéquation entre les référentiels d'emploi, les activités visées et leur accessibilité aux travailleurs handicapés les plus éloignés du marché du travail. Elle vérifie si le dossier administratif est complet. Elle rejette les demandes qui lui semblent incomplètes ou non fondées (en motivant sa décision). Elle fixe des objectifs de moyens aux EA dans la mise en place de compétences notamment économiques et financières, fixe les effectifs subventionnés, détermine le niveau des aides nécessaires à la réalisation des objectifs.

Au terme de l'instruction, lorsque le projet de contrat est arrêté par les deux parties, le préfet de région saisit pour avis, en séance ou par écrit, le comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle. Après consultation dudit comité, c'est le préfet de région (DRTEFP) qui en dernier ressort prend la décision de signer pour l'Etat le contrat d'objectifs. Après signature du contrat par le représentant de l'EA, le Préfet appose la sienne et en retourne un exemplaire à la DRTEFP et à la DDTEFP.

Le modèle de contrat d'objectifs est l'annexe 1 de la présente circulaire et constitue un socle commun dans le souci d'équité de l'instruction. Il peut être complété d'éléments liés au contexte local ou à la situation particulière de l'EA.

4.4 - LES EFFETS DU CONTRAT POUR LES ENTREPRISES ADAPTÉES

Seul le contrat d'objectifs donne droit pour la structure à l'appellation légale « Entreprise Adaptée ». Un certificat administratif peut être demandé à la DRTEFP pour faire valoir cette reconnaissance.

Comme toute entreprise à part entière, elle doit respecter les dispositions du code du travail, notamment assurer une rémunération au moins égale au SMIC à ses salariés handicapés et appliquer les dispositions conventionnelles dont elle relève. L'employeur a donc pleine responsabilité des salaires et des charges y afférentes dans le cadre des textes en vigueur, la réforme de la GRTH ne modifiant pas les règles actuellement applicables.

Au titre du principe de priorité d'embauche, un salarié handicapé qui a démissionné d'une EA pour rejoindre une autre entreprise et qui souhaite réintégrer l'EA, a un délai d'un an à compter de la rupture du contrat avec l'EA pour faire savoir son choix, par envoi d'une lettre recommandée. L'EA est alors tenue de l'informer de tout emploi disponible compatible avec sa qualification, dans ce délai.

En cas de réintégration d'un salarié, l'EA doit faire une demande d'augmentation de son effectif pour ouvrir droit à l'aide au poste supplémentaire correspondante. Il en est de même pour le salarié handicapé remplaçant un travailleur handicapé de l'EA mis à disposition d'une entreprise.

4.5 - LES AIDES DE L'ÉTAT

L'octroi des aides de l'État sont la contre partie des engagements de l'EA. Il s'agit de la subvention spécifique et de l'aide au poste dont les montants, calculs et modalités d'attribution figurent dans les avenants financiers prévus à cet effet (cf paragraphe 5). Par ailleurs, le contrat ouvre droit au bénéfice du fonds de garantie géré par France Active et d'aides au conseil.

4.5.1 L'aide au démarrage

Cette aide est prévue pour aider la structure en phase de démarrage (création ou reprise).

L'avenant financier fixe l'effectif de référence à atteindre en deux ans. Il fixe également l'effectif qui sera recruté lors de la première année (si celui-ci est inférieur à l'effectif de référence). C'est ce dernier effectif qui sert de base au calcul de l'aide au démarrage pour la première année.

Il sera alloué pour chaque travailleur handicapé, en EQTP, embauché une aide de 4 600 €. Elle n'est due qu'une fois pour les deux ans. Elle n'est due qu'à partir du démarrage effectif de la structure qui correspond à l'embauche des TH.

La seconde année, une aide au démarrage est allouée à cette même entreprise pour les seuls nouveaux travailleurs handicapés embauchés et retenus en CDI dans la limite de l'effectif de référence fixé dans l'avenant financier annuel.

Elle est plafonnée à 92 000 €, sur deux années civiles et n'est pas cumulable avec la subvention spécifique.

En cas de création en cours d'année, son versement n'est pas proratisé ; la tranche annuelle est ainsi versée intégralement quelle que soit la date de l'ouverture de l'EA.

4.5.2 La subvention spécifique

Il s'agit de l'ancienne subvention d'accompagnement et de développement. Elle est attribuée compte tenu des surcoûts générés par l'emploi très majoritaire de personnes handicapées à efficience réduite par l'entreprise adaptée.

Elle comprend :

► une base forfaitaire

Cette base, de 900 € par travailleur handicapé, prend en compte les effectifs de référence de travailleurs handicapés (conformément aux dispositions de l'article L. 323-31), dans le but d'apporter un soutien au fonctionnement de l'EA et de l'aider dans l'insertion professionnelle de ses travailleurs handicapés.

C'est l'effectif de référence accordé par le ministère sur la base des remontées au 31 décembre de l'année N-1 qui sert pour le premier versement de la partie forfaitaire. En fonction des réajustements éventuellement effectués, sur la base des remontées des effectifs au 31 mars, le montant de la partie forfaitaire de la subvention spécifique est adapté.

► une partie sur critères

Cette composante est destinée à aider la structure à mettre en œuvre une politique de modernisation économique et sociale, appréciée au travers de trois critères :

- ◆ le développement économique de la structure (plafond de 1 100 € par travailleur handicapé). Il s'agit de favoriser la modernisation des EA en soutenant leur effort d'investissement. A cet effet, une majoration de la subvention forfaitaire par travailleur handicapé est opérée en fonction du montant constaté de la dotation aux amortissements, de façon à tenir compte des investissements et de la mise à niveau technologique réalisés par les structures.

Les investissements concernés sont les installations techniques, matériel et outillage industriels, matériel de transport dédié à la production, matériel de bureau et informatique, mobilier. Sont en revanche exclus l'immobilier, les frais liés à l'agencement de locaux, exception faite de ceux relatifs à l'accessibilité aux personnes handicapées, et les locations. En cas de crédit-bail mobilier, sont pris en compte les 2/3 des loyers payés à ce titre portant sur les mêmes postes. Les justificatifs correspondants doivent vous être fournis.

Le niveau de la dotation aux amortissements de l'année (n-1) à prendre en compte figure sur la liasse fiscale (– « amortissement », annexe 2-3-a- relative au bilan) sauf pour le crédit-bail mobilier (dans cas fournir copie de la convention) et l'agencement de locaux lié à l'accessibilité aux personnes handicapées (factures).

La subvention forfaitaire par travailleur handicapé est majorée de la façon suivante :

- calcul de la dotation totale aux amortissements, compte tenu des trois composantes possibles (amortissements d'investissements mobiliers, loyers de crédits bail et agencement de locaux liés à l'accessibilité)
 - calcul du montant moyen de cette dotation par travailleur handicapé,
 - diminution de ce montant moyen de 150 €,
 - application du taux de 40 % au montant moyen ainsi calculé pour obtenir la majoration par travailleur handicapé de la subvention, au titre de ce critère.
 - plafonnement de cette majoration à 1 100 € par travailleur handicapé.
- ◆ le maintien des travailleurs handicapés vieillissants : Il s'agit de compenser les conséquences du vieillissement des travailleurs handicapés sur l'activité de l'EA, en aidant celle-ci à maintenir les intéressés dans l'entreprise.

La subvention est majorée de :

- 600 € par travailleur handicapé âgé de 50 à 55 ans révolus,
- 1 060 € par travailleur handicapé âgé de 56 ans et plus.

- ◆ la mobilité professionnelle (4 600 €/travailleur handicapé).

Les EA doivent aussi favoriser la promotion des travailleurs handicapés et leur accession à des emplois du marché du travail, dans des entreprises du milieu ordinaire, n'ayant pas la qualité d'entreprise adaptée.

A cet effet, dans le but de favoriser l'exercice de cette dernière mission, la subvention de base est majorée de 4 600 € par travailleur handicapé concerné. Elle est destinée à compenser les frais liés à la dernière forme de mobilité évoquée et notamment à ceux inhérents au remplacement du travailleur sortant.

Pour l'application de ce critère, vous vérifierez le sérieux de la mise en œuvre par l'EA des sorties, intervenues au cours de l'année écoulée, vers l'entreprise en veillant notamment à ne pas subventionner à ce titre des structures dont la rotation importante de la main-d'œuvre n'apparaîtrait pas motivée par l'insertion professionnelle du travailleur handicapé. Vous veillerez également à ce que les sorties, donnant lieu à majoration de la subvention, se traduisent par des contrats à durée indéterminée (CDI) et prévoient une priorité de réembauche en cas d'échec. La condition d'un CDI n'est pas exigée dans le cas d'une embauche en Entreprise d'Insertion (EI) ou en Entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTI). Ce passage peut être préparé par le recours, au préalable, à la pratique des mises à disposition pour une durée maximale d'un an renouvelable une fois (articles D. 323-25-3 à D. 323-25-5 du code du travail).

A cet effet, il devra être fourni une copie du contrat de travail et une attestation mentionnant les garanties offertes (priorité de réembauche pendant une période d'un an).

► une partie sur projets

Dans la limite des crédits disponibles, les projets présentés par des EA peuvent donner lieu à un complément de subvention. Ces projets doivent être entendus comme des actions marquant une avancée dans le développement économique et social de l'EA concernée. Ils peuvent être relatifs, par exemple, à une extension notable de la structure, à une activité nouvelle, à une mise aux normes de qualité, à une diversification de la production, au développement de la politique commerciale ou de recherche-développement. Ils peuvent avoir trait également à une amélioration des conditions de travail (notamment pour réduire les taux d'accident du travail) et d'environnement, à l'emploi de travailleurs handicapés présentant un handicap spécifique ou particulièrement important, au renforcement de la formation professionnelle, à l'élévation du niveau de compétence et à l'accompagnement social et professionnel.

Les principaux types de projets suivants peuvent être dégagés :

- ceux relatifs aux produits,

- ceux ayant trait au processus de production,
- ceux relevant de la politique commerciale,
- ceux correspondant à l'organisation et à la gestion des ressources humaines,
- ceux liés à la mise en place d'actions de formation pour les travailleurs handicapés et du suivi social prévus par la loi.

Les actions de formation des travailleurs handicapés, visant l'adaptation mais aussi l'évolution de leur capacité et de leur qualification doivent être encouragées chaque fois que nécessaire afin de leur permettre une adaptation aux mutations économiques de leur structure.

La formation des dirigeants et de l'équipe d'encadrement des entreprises adaptées revêt également un enjeu majeur au regard des compétences managériales et socio-pédagogiques, économiques et financières qu'ils doivent maîtriser pour adapter leur entreprise à la concurrence du marché ordinaire du travail.

Lorsque les actions constituant le projet ont un caractère pérenne, l'aide accordée contribue à amorcer celles-ci et l'EA doit sans tarder prévoir les moyens de leur financement dans la durée.

Ces projets sont appréciés par vos services en concertation avec les dirigeants des EA concernés, une grande latitude vous étant laissée dans cette appréciation. Cette aide n'est toutefois pas destinée à couvrir les charges d'investissements. L'ampleur et la nature de ces actions doivent être rapportées à la mesure des capacités des structures concernées. Leur dimension s'évalue ainsi, au cas par cas, compte tenu des caractéristiques et de la situation de la structure.

La concrétisation de ces projets peut se faire sous la forme de plans pluriannuels dont vous apprécierez la durée souhaitable. Leur mise en œuvre doit être définie qualitativement, en termes de stratégie, et être assorti d'un chiffrage.

Dans la limite des crédits disponibles, une subvention peut être accordée aux EA sur la base du projet ainsi défini. Votre demande motivée est à adresser à la DGEFP (Mission Emploi des Travailleurs handicapés) après instruction du dossier.

► **L'aide au conseil**

Les pouvoirs publics ont développé depuis quelques années un ensemble de dispositifs d'aide au conseil pour les entreprises tant dans le domaine industriel et commercial qu'en matière de gestion de l'emploi ou de prévention des licenciements. Les entreprises adaptées peuvent naturellement bénéficier de ces dispositifs généraux. L'expérience montre, d'ailleurs, que ces dernières ont souvent besoin d'une expertise dans différents domaines (développement commercial, organisation de la production, techniques de production, gestion financière) pour mettre en place des instruments de gestion propres à accompagner leur développement économique et social.

Toutefois, à côté de ces outils de droit commun, des aides spécifiques aux entreprises adaptées sont prévues en ayant pour objectifs de :

- aider les organismes désirant créer une entreprise adaptée à établir un projet économique financier réel et consistant ;
- permettre aux entreprises adaptées existantes de développer ou diversifier leurs activités en les aidant à financer une étude de faisabilité de leur projet ;
- apporter une aide aux entreprises adaptées qui veulent développer la gestion des ressources humaines (élaboration de plans de formation, gestion prévisionnelle des emplois).

Il convient d'apprécier de façon large les critères, afin de favoriser, dans tous les domaines de l'entreprise l'aide au conseil permettant l'accompagnement et le développement.

L'aide apportée à l'entreprise adaptée s'effectue sur la base partenariale sous deux formes :

- ◆ une participation de l'Etat pouvant aller jusqu'à 70 % et dans la limite de 15 268 € TTC par opération pour le financement d'audits d'aide à la création et à l'extension d'entreprises adaptées. Le taux de participation de l'Etat peut exceptionnellement être porté à 90 % du montant de

l'opération pour les petites structures (particulièrement celles qui ne sont pas rattachées à un organisme gestionnaire) ayant de faibles moyens financiers.

- ◆ une participation de l'Etat pouvant aller jusqu'à 70 % dans la limite également de 15 268 € TTC, par opération, pour le financement d'audits économiques et techniques.

L'entreprise adaptée rémunère directement l'expert qui doit avoir une compétence reconnue et l'entreprise perçoit, en remboursement, la participation financière de l'Etat. La DRTEFP est destinataire du rapport d'expertise.

Le niveau de participation financière de l'Etat est négocié au cas par cas en fonction du type d'intervention, de l'intérêt du projet, du niveau de participation de l'organisme gestionnaire et de sa situation économique. Une convention d'audit est signée entre l'Etat et l'entreprise adaptée.

Le mandatement des sommes dues par l'Etat est effectué par le Préfet de région après remise du rapport et sur production par l'entreprise des justificatifs de paiement de l'intervention au cabinet d'audit. Un premier versement est accordé, dans la limite de 50% de la part de l'Etat, dans un délai de deux mois à compter de la date de notification de la convention d'audit.

Les délégations de crédits sont effectuées par la DGEFP, Mission pour l'Emploi des Travailleurs Handicapés, en fonction des demandes des DRTEFP.

► **l'aide aux structures en difficultés**

Une aide peut également être octroyée dans le cadre des projets destinés à prévenir les difficultés, aider au redressement de la structure en permettant ainsi le maintien à terme de son activité et des emplois des travailleurs handicapés.

Aussi, dans la limite des crédits disponibles, une subvention peut être accordée aux EA en difficulté, pour lesquels vous estimez qu'une aide est nécessaire. Votre demande motivée est à adresser à la DGEFP (Mission Emploi des Travailleurs handicapés) après instruction du dossier. Cette aide est conditionnée à la mise en place d'un plan de redressement comportant un effort financier de l'EA, en concertation avec les dirigeants de la structure intéressée, et, le cas échéant, à l'acceptation par la structure, d'un audit permettant de faire le point sur sa situation sociale, économique et financière.

4.5.3 L'aide au poste

Comme la subvention spécifique, elle est destinée à apporter une compensation financière aux EA employant majoritairement des travailleurs handicapés à efficacité réduite. Elle a vocation à aider les EA à rémunérer ses travailleurs handicapés sur la base du SMIC. Ouvrent droit à l'aide au poste les travailleurs handicapés employés par l'EA et recrutés par le biais de l'ANPE ou des Cap-emploi, ou recrutés directement et répondant aux critères d'efficacité réduite. Le contrat d'objectifs et l'avenant financier fixent le contingent d'aides au poste retenu.

Le montant de l'aide au poste est fixé à 80% du SMIC en vigueur. Elle est versée mensuellement, au prorata du temps de travail effectif ou assimilé (congés payés, jours fériés, temps de formation, congés syndical, congés pour événements familiaux et les jours de carence pour maladie payés par l'employeur) par la DDTEFP, au vu d'un bordereau transmis par l'établissement (Annexe 2-2-b).

Le premier versement intervient dans le mois civil qui suit la signature de l'avenant financier. Les versements suivants sont ajustés en fonction de l'occupation réelle des postes de travail du mois précédent.

4.5.4 Le Fonds de garantie

La convention signée le 30 avril 2002 entre l'Etat et France Active Garantie (FAG) confie la gestion du Fonds de Garantie pour le développement des ateliers protégés (FGAP) à France Active.

Le FGAP a pour objet de garantir partiellement des prêts contractés auprès des banques par les EA. Ce fonds est destiné à financer les besoins en fonds de roulement et en investissements de ces structures.

Le dossier est à retirer directement auprès de France active.

4.5.5 Le plan national d'accompagnement à la modernisation

Parallèlement à la mise en œuvre de la réforme des ateliers protégés prévue par la loi du 11 février 2005, un plan national d'accompagnement à la modernisation et à la mutation économique des entreprises adaptées (EA) est mis en place par les ministres chargés de l'emploi et des personnes handicapées.

Ce plan doit permettre :

- d'assurer la pérennité de la situation économique financière des entreprises adaptées et ainsi développer l'emploi des travailleurs handicapés
- d'anticiper les évolutions des emplois et des compétences nécessaires à leur intégration dans le milieu concurrentiel
- de dégager les aides nécessaires au soutien des entreprises adaptées rencontrant des difficultés et leur permettre de faire face aux enjeux du milieu concurrentiel
- de moderniser les relations entre l'Etat et les entreprises adaptées

Le plan mobilise les services de l'Etat au niveau régional et départemental pour construire l'appui aux entreprises adaptées, en fonction des besoins de chaque structure. Selon la situation, les différentes aides présentées pourront être utilisées. Ce plan s'appuie également sur l'implication des gestionnaires des structures et sur le projet d'entreprise qu'elles ont élaboré.

Ce plan doit permettre d'assurer la pérennisation des structures, d'accompagner les mutations profondes et de gérer les situations les plus difficiles. Il se construit à partir du contrat d'objectif entre l'Etat et l'entreprise adaptée et organise la mobilisation des mesures d'appui à l'activité des entreprises adaptées.

Les DRTEFP et les DDTEFP sont les pilotes de ce plan et il leur appartient de proposer aux entreprises des réponses adaptées aux projets élaborés par celles-ci. Pour ce faire, ils ont à leur disposition les dispositifs dédiés aux entreprises adaptées et les dispositifs de droit commun qu'ils doivent mobiliser sur la base des projets proposés par les EA.

Une instruction spécifique vous apportera très prochainement les éléments nécessaires à la mise en œuvre de ce plan.

4.6. RENOUVELLEMENT ET RÉSILIATION

4.6.1 Le renouvellement

Le renouvellement du contrat d'objectifs doit être demandé par l'entreprise adaptée dans les six mois précédents son expiration dans les mêmes formes (article 9 du contrat).

A cet effet, l'établissement transmet aux DRTEFP et DDTEFP, en même temps que la demande de renouvellement, le bilan du contrat d'objectifs portant sur les trois années écoulées (annexe 1/1-3).

La DDTEFP évalue le bilan de l'exécution du contrat d'objectifs sur le plan professionnel et social, transmet son évaluation à la DRTEFP qui la complète par une évaluation du bilan économique et financier.

Après examen du dossier et avis du comité régional de l'emploi et de la formation professionnelle, le DRTEFP transmet à l'EA, pour signature, un nouveau contrat pour effet au 1^{er} janvier de l'année suivante.

4.6.2 La résiliation

En cas d'inexécution partielle du contrat par l'entreprise, le préfet peut adresser une injonction de mise en conformité dans les délais qu'il jugera nécessaires.

Le contrat peut être résilié avant son terme par l'une ou l'autre des deux parties :

- ◆ **par le préfet**, notamment en cas de non-respect par l'EA des clauses du contrat, du détournement de son objet ou de manquement grave à la réglementation du travail ainsi qu'en cas de fausses déclarations pour percevoir les aides de l'Etat. Le préfet peut alors demander le reversement des sommes indûment perçues.

L'entreprise pour laquelle le préfet envisage de résilier le contrat, en est avisée par lettre recommandée. Elle dispose d'un délai, d'au moins quinze jours pour faire valoir ses observations. Au terme de ce délai, le préfet résilie le contrat et demande le reversement des sommes indûment perçues.

- ◆ **par l'EA**, en cas de cessation d'activité, qui l'empêcherait d'exécuter les engagements pris au titre du contrat. Cette cessation d'activité doit se faire dans le respect des règles de droit commun, notamment en liaison avec le service public de l'emploi, pour s'assurer des mesures de reclassement en faveur des travailleurs handicapés.

Ce contrat est donc résilié de plein droit 3 mois après l'envoi à l'Administration d'une lettre recommandée avec accusé de réception.

V. LES AVENANTS FINANCIERS

5.1 LE CONTENU

5.1.1 L'avenant financier relatif à l'aide au poste (Annexe 2-1)

Cet avenant financier fixe :

- ◆ **l'effectif retenu** ouvrant droit aux aides de l'Etat. Les deux aides de l'Etat, aide au poste et subvention spécifique, sont calculées sur la base d'un effectif de référence en Equivalent Temps Plein (EQTP). Il s'agit de l'effectif présent, en situation de travail effectif ou assimilé (congrés payés, jours fériés, temps de formation, congé syndical, congés pour événements familiaux et les jours de carence pour maladie payés par l'employeur). Les personnes en maladie, sauf les jours de carence payés par l'employeur, et en congé parental sont exclues de cet effectif.

Le calcul s'effectue selon la formule suivante :

$$\frac{\text{Moyenne mensuelle des heures effectuées dans l'année n-1 (temps de travail effectif et assimilé)}}{\text{Horaire mensuel moyen de l'entreprise}} \\ (\text{soit la durée légale du travail ou celle de la convention collective à laquelle adhère l'entreprise})$$

La réforme des EA, avec l'instauration d'une aide au poste se substituant à la GRTH, a pour but notamment de simplifier l'octroi de l'aide et de mieux contrôler la dépense par le passage d'une enveloppe ouverte à une enveloppe fermée.

La constitution et l'utilisation d'une marge de manœuvre pour ajuster les effectifs des EA et leur financement s'appuient sur un suivi régulier des effectifs.

Un suivi de l'effectif de chaque EA est effectué trimestriellement par les DDTEFP pour cadrer avec l'effectif régional de référence annuel défini en début de gestion par la DGEFP. Pour ce faire, chaque EA renseigne l'annexe 4.1 et l'adresse à la DDTEFP qui agrège l'ensemble des éléments dans l'annexe 4.1 bis. Cette annexe est transmise par les DDTEFP à la DRTEFP qui renseigne l'annexe 4-2 et l'adresse à la DGEFP.

Ces opérations se font à un rythme trimestriel : le 15 avril, 15 juillet, 15 octobre et le 15 janvier pour un effectif calculé au 31 mars, au 30 juin, au 30 septembre et au 31 décembre, cette dernière remontée permettant de déterminer l'effectif de référence de l'année suivante.

Pour toute augmentation au-delà de cet effectif régional de référence, une autorisation préalable de la DGEFP est nécessaire à l'ouverture des aides de l'Etat supplémentaires (emplois créés au cours du

trimestre achevé et perspectives d'embauches pour le trimestre suivant). La DRTEFP est consultée par la DGEFP si un arbitrage local est nécessaire.

En cas de demande d'octroi d'aides de l'Etat, dont le nombre figure dans la colonne © de l'annexe 4.2, la DGEFP fait connaître sa décision, d'accord ou de refus, dans la colonne (d) par retour du tableau trimestriel à la DRTEFP et à la DDTEFP.

En cas d'accord, l'aide au poste peut être versée à partir de la date d'embauche sans pour autant pouvoir remonter au-delà du 1^{er} janvier de l'année civile en cours.

◆ **Le montant de l'aide au poste.**

Cet avenant est visé par le contrôleur financier local. Vous lui adresserez, en pièces jointes, l'ensemble des pièces qui vous semblera pertinent.

5.1.2 L'avenant financier relatif à la subvention spécifique (Annexe 2-1)

Cet avenant fixe, en cours d'année et au vu de la situation économique et financière, de l'EA, le montant de la subvention spécifique dans sa partie forfaitaire (effectif de référence X montant de la partie forfaitaire Cf § 4.5.2) et dans sa partie variable allouée sur critères et sur projets (Cf. arrêté du 13 février 2006 relatif aux conditions d'attribution de la subvention spécifique aux entreprises adaptées et centres de distribution de travail à domicile). Cet avenant peut également fixer le montant de l'aide aux structures en difficultés et éventuellement l'aide au démarrage servie pendant les deux premières années de fonctionnement de la structure, exclusive de la subvention spécifique.

L'avenant est signé par les parties. Il est visé par le contrôleur financier local. Vous joindrez à votre demande de visa les pièces jointes à l'avenant ainsi que l'ensemble des pièces qui vous semblera pertinent.

Un premier versement intervient en début d'année correspondant à la partie forfaitaire de la subvention spécifique.

5.1.3 L'avenant en cas de variation d'effectif

En cas de variation de l'effectif de référence, à la hausse ou à la baisse, à la fin de chaque trimestre en accord avec la DGEFP, un ajustement est opéré dans le cadre d'un nouvel avenant financier ajusté en conséquence. Les nouveaux emplois, pour lesquels une aide au poste est sollicitée, doivent être, dans la mesure du possible, pérennes.

5.2 LE CALENDRIER ANNUEL

Ce calendrier a pour objet de permettre l'établissement des avenants financiers relatifs aux aides de l'Etat.

Il se déroule comme suit :

- ◆ Novembre de l'année n-1 : Envoi par la DRTEFP aux EA :
 - du formulaire de « demande d'aide au poste » (Annexe 2-2-a), du cadre de l'annexe 2-3-b relative aux réalisations des objectifs « sociaux » et du cadre du prévisionnel et du plan de financement à actualiser pour l'année de la demande (Annexe 2-2-c).
 - des statistiques à remplir, prévues par les tableaux de l'annexe 5.
 - du formulaire de « demande de subvention spécifique » (Annexe 3-2-a)

- ◆ Avant le 15 janvier de l'année n : Envoi par l'EA à la DRTEFP (subvention spécifique) et à la DDTEFP (aide au poste) l'ensemble des documents et des tableaux mentionnés ci-dessus, dûment remplis et signés et leur effectif de référence au 31 décembre de l'année (n-1).

- ◆ Avant le 31 janvier de l'année n : Envoi par la DRTEFP à la DGEFP (METH) des données statistiques de l'annexe 5 et de l'annexe 4-2 qui permettent de déterminer l'effectif de référence au 31 décembre de l'année (n-1) pour le calcul des aides.
- ◆ En février de l'année n : Elaboration par la DDTEFP et signature de l'avenant financier relatif à l'aide au poste par les parties (Annexe 2-1).
- ◆ Avant le 1^{er} mars : Envoi par DRTEFP à l'EA du cadre du bilan d'activité pour l'année n-1 (Annexe 2-3-a), ainsi que de la grille de calcul de la subvention spécifique (Annexe 3.2.b).
- ◆ Avant le 30 avril de l'année n : Envoi par l'EA à la DRTEFP des comptes et du bilan d'activité de l'année n-1 (Annexe 2-3-a) et des projets finalisés à cette date.

Décision du préfet de région d'accorder un acompte sur la subvention spécifique sur la base du forfait multiplié par l'effectif de référence déterminé.

- ◆ Avant le 30 juin de l'année n : A partir des effectifs arrêtés au 31 mars, demande de crédits des DRTEFP à la DGEFP (METH) accompagnée de la grille de calcul de la subvention (annexe 3-2-c), en vue de la deuxième délégation. Pour les projets, les éléments justificatifs et chiffrés doivent être joints.
- ◆ Avant le 15 juillet de l'année n : Réalisation de l'enquête annuelle de fonctionnement par le représentant de la DDTEFP, accompagné si possible par l'économiste ou le chargé de mission de la DRTEFP ; cette enquête peut être réalisée dès que les comptes ont été transmis.
- ◆ 30 septembre de l'année n (cette date peut être ajustée en fonction des organisations locales) : Date limite de l'examen des demandes de subvention spécifique (parties variables), au vu des propositions de la DRTEFP, par le comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle; Date limite de demande de crédits complémentaires par la DRTEFP à la DGEFP (METH).
- ◆ En novembre (délai impératif) : Décision du préfet de région et signature de l'avenant financier pour l'octroi de la subvention spécifique, déduction faite de l'acompte éventuel.

VI. LA COORDINATION DES DIFFERENTS ACTEURS

Il est nécessaire pour la mise en place dans les meilleures conditions, de la réforme des EA que s'instaure une véritable coordination institutionnelle entre les services de l'Etat, les dispositifs spécifiques ou de droit commun qui assurent l'accompagnement dans l'emploi des travailleurs handicapés et les EA. Un véritable pilotage des acteurs et des services est nécessaire en la matière.

Celle-ci passe par une articulation avec les partenaires du service public de l'emploi, le réseau des CAP Emploi, la Maison départementale des personnes handicapées et les EA.

Le PDITH piloté et animé par le DDTEFP, en liaison avec l'AGEFIPH, est le lieu privilégié de cette coordination. C'est au sein du PDITH que seront développées les relations entre les opérateurs et les EA afin d'assurer le suivi des travailleurs handicapés recrutés par celles-ci. Le référent insertion professionnelle des maisons départementales des personnes handicapées sera associé aux travaux des PDITH afin d'assurer le suivi des décisions relatives à l'insertion professionnelle.

Par ailleurs, il est indispensable d'établir une procédure adaptée entre les DRTEFP et les DDTEFP, afin d'assurer une bonne circulation de l'information notamment lors de l'instruction et le suivi du contrat d'objectifs, de son évaluation, de l'élaboration des avenants ainsi que lors de la gestion de l'aide au poste et de la subvention spécifique. Il paraît opportun que l'EA n'ait qu'un seul interlocuteur, tant au niveau de la DRTEFP que de la DDTEFP, à chaque étape de la procédure.

Dans cette optique, le CTRI discute des mécanismes à mettre en place entre les DDTEFP.

Le comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle est saisi pour avis du projet des contrats d'objectifs, des avenants financiers distincts. A l'occasion du renouvellement, il sera tenu informé de l'évaluation du bilan du contrat d'objectifs.

VII. LA PROCEDURE BUDGETAIRE ET COMPTABLE

La contribution de l'Etat au titre de l'aide au poste et de la subvention spécifique est imputée sur le Programme 102 « Accès et retour à l'emploi », la Mission « Travail et emploi » Action 02 et sous action 02 « Accompagnement des publics les plus en difficultés » du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement.

7. 1. LA PROCEDURE BUDGETAIRE

La mise en œuvre de la réforme des EA a conduit à opter pour une gestion des crédits au niveau national et à une mise en œuvre au niveau territorial au plan des unités opérationnelles. L'aide au poste est donc gérée et versée par les DDTEFP. Pour la subvention spécifique, l'unité opérationnelle est la DRTEFP.

La DGEFP adresse aux DDTEFP d'une part les NAPA (notification d'autorisation de programme affectée) et d'autre part délègue les crédits de paiement nécessaires au versement de l'aide au poste. Les délégations de crédits de paiement sont prévues pour un montant correspondant à une durée de trois mois renouvelable deux fois, période à l'issue de laquelle la DGEFP procède aux ajustements nécessaires pour le dernier trimestre de l'année. Elles sont faites en janvier, avril, juillet et octobre.

Pour la subvention spécifique, la DGEFP adresse aux DRTEFP d'une part les NAPA (notification d'autorisation de programme affectée) et d'autre part délègue les crédits de paiement nécessaires. L'enveloppe nationale fait l'objet au minimum de deux délégations de crédits de paiement. La première délégation est calculée en prenant en compte le même effectif de base que l'aide au poste. Elle intervient dans le mois qui suit la signature de l'avenant financier annuel en janvier. Des délégations complémentaires interviennent en cours d'année, après signature de l'avenant financier relatif à la subvention spécifique pour permettre d'ajuster l'effectif de référence, établi au 31 mars et les aides correspondantes ainsi que le financement de la part variable de la subvention spécifique, des projets et le soutien au redressement des structures en difficultés, dans la limite des crédits budgétaires disponibles.

7. 2. LA PROCEDURE DE VERSEMENT DES AIDES

7.2.1 L'aide au poste

L'aide au poste est versée mensuellement.

Courant janvier de l'année (n), l'Etat verse à l'EA une provision mensuelle correspondant à un montant d'aide au poste (montant mensuel = 80% du SMIC horaire en vigueur X 151,67 heures) calculée sur la base de l'effectif de référence en EQTP au 31 décembre de l'année n-1.

Les mois suivants, l'Etat ajuste, mensuellement, le montant des aides au poste en fonction des absences et trimestriellement en fonction des créations et suppressions d'emplois.

Exemple : Pour une EA totalisant 25 EQTP en fin année (n-1) = effectif de référence

- **En janvier** : versement de 25 aides au poste : coût unitaire de 80% de 8.13 € x 151,67h = soit 986,46 €
soit pour ces 25 emplois : 986,45 € x 25 = 24 661 €

Le versement sera de 24 661 €

- 2 absences en EQTP sont constatées au cours du mois

-En février : versement de 25 aides au poste : coût unitaire de 80% de 8.13 € x 151,67h = soit 986,46 €
soit pour ces 25 emplois : 986,45 € x 25 = 24 661 €
- régularisation des 2 absences de janvier : 986,46 € x 2 = 1 973 €.
Le versement sera de : 24 661 € - 1 973 € = 22 688 €
-6 absences sont constatées au cours du mois

-En mars : versement de 25 aides au poste : coût unitaire de 80% de 8.13 € x 151,67h = soit 986,46€ soit
pour ces 25 emplois : 986,45 € x 25 = 24 661 €
- régularisation des 6 absences de février : 986,46 € x 6 = 5 918,76 €.
Le versement sera de : 24 661€ - 5 918,76 € = 18 742,24 €
-1 absence constatée au cours du mois

-A la fin du trimestre réajustement de l'effectif de référence :
-deux recrutements autorisés ouvrant droit à l'aide au poste (annexe 4-1)

- En avril : versement de 27 aides au poste (25+2 autorisées): coût unitaire de 80% de 8.13 € x 151,67h = soit
986,46 € soit pour ces 27 emplois : 986,45 € x 27 = 26 634,15 €
- régularisation de l'absence de mars : 986,46 €
Le versement sera de : 26 634,15 € - 986,46€ = 25 647,69 €
-0 absence constatée au cours du mois

Ainsi de suite...avec réajustement de l'effectif de référence selon les dates précisées ci-dessus à l'annexe 4-1.

Pour bénéficier mensuellement de l'aide au poste, les EA doivent adresser chaque mois au DDTEFP, en double exemplaire, le bordereau de paiement (Annexe 2-2-b). Le DDTEFP établit la demande de mandatement.

7.2.2 La subvention spécifique

Le versement de la subvention s'effectue en deux paiements :

Dans un premier temps (au cours du premier trimestre), par le paiement à l'EA d'un premier versement correspondant à la partie forfaitaire de la subvention spécifique calculée sur la base du forfait par l'effectif de référence au 31 décembre de l'année n-1. Ce paiement est versé aux EA ayant retourné la demande de subvention (Annexe 3-2) et leur budget prévisionnel pour l'année en cours.

Dans un second temps (au cours du dernier trimestre) par le paiement, déduction faite du premier versement mentionné ci-dessus, de la part du forfait en fonction de l'effectif de référence ajusté, de la part « critérisée » actualisée au 31 mars et des projets finalisés, en référence au calendrier qui prévoit le versement de ce solde au plus tard en novembre.

Les pièces exigées sont :

- le bilan d'activité de l'exercice antérieur (Annexe 2-3-a),
- le rapport d'enquête de fonctionnement (Annexe 3-2-d),
- l'avis du Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle,
- le bilan social de l'exercice précédent (Annexe 2.3.b)

Des délégations exceptionnelles au vu des projets ou au titre des aides aux structures en difficultés peuvent intervenir tout au long de la gestion, après examen des dossiers par la mission pour l'emploi des travailleurs handicapés (METH).

7.3. LES RECUPERATIONS DES INDUS

En cas de trop perçu, les sommes indûment versées feront l'objet de l'émission d'un titre de perception.

VIII. LE SUIVI STATISTIQUE

Dans le cadre de la mise en œuvre de la LOLF, il convient d'assurer un suivi statistique de l'emploi des crédits que l'Etat consacre aux entreprises adaptées.

A cet effet, je vous demande de bien vouloir renseigner l'ensemble des annexes prévues et de me les retourner à l'adresse électronique ci-après : meth@dgefp.travail.gouv.fr dans les délais fixés dans le tableau ci-dessous :

Annexe	Date de référence	Date de transmission à METH
Annexe 4-2- Effectif régional de référence - Variation	31 mars, 30 juin, 30 septembre et 31 décembre	15 avril, 15 juillet, 15 octobre et 15 janvier (n+1)
Annexe 3-2-c- : Grille de calcul de la subvention spécifique (en vue de la 2 ^{ème} délégation)	31 mars	30 juin
Annexe 5 – « Situation générale des EA »	31 décembre	31 janvier
Annexe 5 – « Identification des EA »	31 décembre	31 janvier
Annexe 5 – « Effectifs des EA en EQTP »	31 décembre	31 janvier
Annexe 5 – « subvention spécifique et aide au poste »	31 décembre	31 janvier

L'annexe 4-1- constitue un outil vous permettant de suivre les EA dans les départements et régions.

IX. DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Les dispositions de la loi du 11 février 2005 relatives à l'emploi des travailleurs handicapés trouvent à s'appliquer dès le 1^{er} janvier 2006. Une disposition a été introduite à cet effet dans le contrat d'objectif à l'article 2, la rétroactivité devant être acceptée par les parties.

Le contrat d'objectif et l'avenant financier sont les bases légales de l'attribution des aides de l'Etat aux entreprises adaptées.

Il est donc indispensable que les contrats d'objectifs soit signés dans les meilleurs délais. Ils prendront effet au 1^{er} janvier 2006. L'avis du Comité régional de l'emploi et de la formation professionnelle n'est pas obligatoire. A titre dérogatoire pour la première année d'application de cette réforme, les EA, créées par une société commerciale, pourront se mettre en conformité au regard de leur obligation de constitution en personne morale distincte au plus tard avant la fin de la première année d'application du contrat d'objectifs. Une clause est inscrite à cet effet dans le contrat d'objectifs.

Pour la gestion 2006, 19.100 emplois en EQTP sont inscrits en LFI. Par ailleurs, pour assurer la poursuite du développement des EA, une marge de manœuvre, de 250 emplois à mi-année (125 EQTP), sera disponible au niveau national pour les créations et embauches supplémentaires, liées aux variations d'activité en cours d'année.

Afin de déterminer les effectifs régionaux de référence et conformément à ma note du 10 janvier et mon mail du 20 janvier 2006, vous m'avez transmis début février, la somme des effectifs moyens constatés dans l'ensemble des entreprises adaptées de votre région (calculée en EQTP) en 2005 sur la base des bordereaux envoyés aux DDTEFP ainsi que la somme des effectifs constatés en EQTP au 31 janvier 2006. Je vous renvoie aux termes de cette note en ce qui concerne les modalités d'organisation des délégations pour l'aide au poste et la subvention spécifique pour l'année 2006.

Il convient de noter que les bénéficiaires de la GRTH employés dans une entreprise adaptée ou un centre de distribution de travail à domicile ouvrent droit à l'aide au poste et sont pris en compte dans l'effectif de référence, en Equivalent Temps Plein, jusqu'à la date d'expiration de la décision d'orientation « atelier protégé » de la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel. Si la commission des droits et de l'autonomie les oriente vers le marché du travail, ils

sont maintenus dans l'entreprise adaptée ou le centre de distribution de travail à domicile où ils continuent d'ouvrir droit à l'aide au poste.

Il est à noter que les personnes handicapées qui étaient présentes dans les ateliers protégés ont bien entendu vocation à continuer à travailler dans les entreprises adaptées. Au terme de la décision d'orientation professionnelle, le renouvellement de la demande et le passage en commission des droits et de l'autonomie seront l'occasion de réexaminer le projet professionnel et la situation des travailleurs handicapés. Si ceux-ci n'ont pas évolué, ces travailleurs handicapés ont vocation naturelle à exercer leur activité au sein de l'EA où ils se trouvent.

Sur la base des effectifs en EQTP transmis, éventuellement modulée afin de rester dans l'enveloppe d'emplois, je vous notifierai, en février, votre effectif de référence régional décliné par département. Cet effectif sera réparti par les DDTEFP entre les EA du département dans les avenants financiers annuels aux contrats d'objectifs.

Dans la limite des postes budgétés et de la marge de manœuvre des 250 postes à mi-année (125 EQTP), des possibilités d'ajustement seront mises en œuvre dans le courant de l'année 2006 selon les modalités définies au paragraphe 5.1.1 de la présente circulaire.

Les dispositions du décret n°2006-150 du 13 février 2006 relatif aux entreprises adaptées et aux centres de distributions de travail à domicile étant applicables au 1^{er} janvier 2006, il sera procédé au paiement du différentiel entre le montant de la GRTH, qui a été versée jusqu'à la date de publication de ce décret, et celui de l'aide au poste.

Vous veillerez à accompagner les entreprises adaptées dans cette procédure nouvelle qui répond à la fois aux nouvelles orientations fixées par la loi du 11 février 2005 et aux exigences de la LOLF en matière de gestion des crédits publics. La mission pour l'emploi des travailleurs handicapés de la DGEFP vous apportera son expertise et son assistance en tant que de besoin.

Pour le ministre de l'emploi, de la cohésion
sociale et du logement

Le délégué général à l'emploi et
à la formation professionnelle

Visa du contrôleur financier

JEAN-PIERRE MORELLE

JEAN GAEREMYNCK