

LE PLAN DE TRANSFORMATION DES ESAT

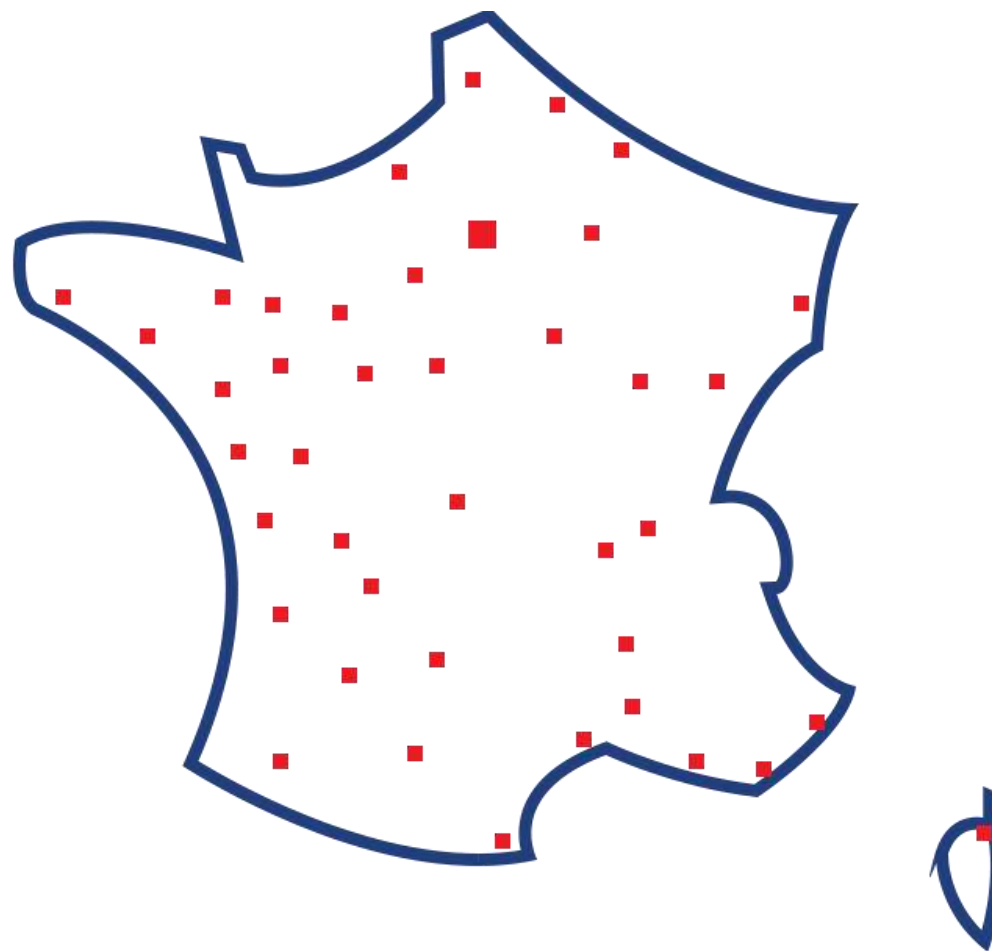
Journée d'étude du réseau ESAT AUVERGNE

Saint-Amant-Tallende, 17 septembre 2024

Olivier POINSOT

*Juriste spécialisé en droit des institutions sociales et médico-sociales
Chercheur associé à l'IFTJ- Université de Pau et des Pays de l'Adour
Chargé de cours à la Faculté de droit de Montpellier et à l'Université de Pau*

Une clientèle nationale



Les domaines d'intervention



1975-2002 : l'ère des centres d'aide par le travail (CAT)

- **publics**
 - PH de 20 ans et plus, orientées par la COTOREP, ayant une capacité de travail inférieure au 1/3 de la capacité normale
 - dérogation à partir de 16 ans sur avis favorable de la CDES
- **missions**
 - faire accéder, grâce à une structure et des conditions de travail aménagées, à une vie sociale et professionnelle lorsque le TH ne peut travailler ni en milieu ordinaire ni en atelier protégé (AP)
 - permettre aux TH qui en ont développé les capacités d'entrer dans le milieu ordinaire de travail ou dans un AP
- **activités**
 - activités à caractère professionnel
 - activités de soutien :
 - type 1 : en rapport avec l'exercice de l'activité professionnelle
 - type 2 : autres soutiens sociaux et médico-sociaux



René Lenoir
(1927-2017)



Fondements

- *article 167 du Code de la famille et de l'aide sociale (CFAS) créé par l'article 30 de la loi n° 75-534 du 30 juin 1975 d'orientation en faveur des personnes handicapées*
- *décret n° 77-1546 du 31 décembre 1977 relatif aux CAT*
- *décret n°77-1465 du 28 décembre 1977 sur la garantie de ressources des TH*
- *circulaire n° 60 AS du 8 décembre 1978 relative aux CAT*

1975-2002 : l'ère des centres d'aide par le travail (CAT)

- Statut des CAT

- ESSMS sous compétence aide sociale Etat
- autorisation et conventionnement aide sociale
- financement : en prix de journée puis en dotation globale
 - budget principal d'action sociale (BPAS)
 - budget annexe des activités de production et de commercialisation (BAAPC)

- Statut et régime d'emploi des TH

- statut du travailleur handicapé (TH) : usager et non pas salarié

- régime d'emploi du TH : *ad hoc*, sauf en matière d'hygiène-sécurité et médecine du travail

- durée des activités : 35 h/sem. d'activité professionnelle + temps de soutiens
- rémunération garantie du TH : 70 % du SMIC, avec au maximum 55% versés par l'Etat et solde sur BAAPC avec minimum à 5% (complément de rémunération du CAT), heures supplémentaires payées sur le BAAPC
- pas de droit à rémunération pendant la période d'essai
- baisse de la rémunération garantie à 55% du SMIC en cas d'inactivité économique temporaire
- congés payés : non prévus
- autres congés : non prévus
- droit à la formation professionnelle : non prévu
- participation collective : conseil de maison (droit commun : décret n° 78-377 du 17 mars 1978) et non pas les IRP



Circulaire n° 60 AS

2002-2005 : l'émergence d'une critique des centres d'aide par le travail (CAT)

- pas de remise en cause par la loi n° 2002-2 (sauf affectation des résultats du BAAPC)
- livre *L'enquête interdite – Handicapés : le scandale humain et financier* de Pascal GOBRY (novembre 2002)
- arrêts de la CJCE sur le principe communautaire de non-discrimination au travail



2007-2010 : l'amorce d'une remise en cause des ESAT et du statut des TH

- 2007 : signature de la Convention internationale des droits des personnes handicapées (CIDPH) de l'ONU
 - article 3 : abandon du « modèle individuel » au profit du « modèle social » du handicap
 - article 27 : « *Les États Parties reconnaissent aux personnes handicapées, sur la base de l'égalité avec les autres, le droit au travail, notamment à la possibilité de gagner leur vie en accomplissant un travail librement choisi ou accepté sur un marché du travail et dans un milieu de travail ouverts, favorisant l'inclusion et accessibles aux personnes handicapées* »
- 2009 : rattachement des ESAT à la compétence du DGARS
- 2010 : ratification de la CIDPH par la France
- 2011 : rapport du lobby EASPD à la Commission européenne sur les *sheltered occupational services*



2013-2015 : l'affaire *Fenoll*

- invocation par un TH, devant le juge prud'homal, d'une directive de 2003 sur l'aménagement du temps de travail
- 29 mai 2013 : la Chambre sociale de la Cour de cassation demande à la CJUE si le TH est un travailleur au sens du droit communautaire
- 26 mars 2015 : réponse positive de la CJUE (n° C-316/13), du fait de la caractérisation de 3 critères : fourniture d'un travail, rémunération, lien de subordination
- 16 décembre 2015 : la Cour de cassation rappelle que le TH est un usager, titulaire d'un contrat de soutien et d'aide par le travail, et qu'il ne peut donc invoquer le droit du travail



Depuis 2015 : de la critique des ESAT au plan de transformation des ESAT

- 2015 - rapport d'information du Sénat sur les ESAT
- 2019 - rapport IGAS-IGF sur les ESAT
- lancement de la concertation ministérielle en vue de la transformation des ESAT
- 2021 - rapport du Comité des droits de l'Homme de l'ONU sur l'application de la CIDPH par la France
- 2022 - livre *Handicap à vendre* de Thibault PETIT
- lignes directrices sur la désinstitutionnalisation de l'ONU
- politique interministérielle pour l'inclusion des PH
- mise en œuvre du plan de transformation des ESAT
- 2024 - reportage critique dans Cash Investigation
- rapport IGF-IGAS « Convergence des droits des TH en ESAT vers un statut de quasi-salarié »



Depuis 2019 : l'engagement du Défenseur des droits au service des droits des TH

- décisions sur la baisse de la rémunération pour raison économique, l'accès à la médecine du travail la réalisation des entretiens annuels d'évaluation professionnelle, l'obtention de prêts bancaires en considération de la rémunération
- fiche-réforme n° 38 du 1^{er} juillet 2020 sur les travailleurs et travailleuses en situation de handicap



Recommandations :

- prendre les mesures appropriées afin que soient définis des critères objectifs de fixation de la rémunération directe versée par l'ESAT aux travailleurs handicapés en contrepartie de leur travail
- ajuster les systèmes d'aides financières accordées aux ESAT afin de leur permettre de préserver la vocation première d'accompagnement médico-social des travailleurs handicapés tout en leur permettant de répondre aux contraintes structurelles, économiques et budgétaires auxquelles ils doivent faire face
- veiller à la mise en œuvre effective par les agences régionales de santé (ARS) de leur mission de contrôle du fonctionnement des ESAT, notamment en matière de rémunération des travailleurs handicapés et du respect de leurs droits fondamentaux
- prendre les mesures nécessaires à l'accès effectif à la médecine du travail des travailleurs handicapés accueillis en ESAT sur l'ensemble du territoire national

- renforcer les droits et le pouvoir d'agir des TH
 - favoriser une dynamique de parcours pour les travailleurs, à l'intérieur de l'ESAT mais aussi de l'ESAT vers le milieu ordinaire :
 - en facilitant une entrée progressive sur le marché du travail
 - en permettant aux TH de bénéficier en sortie d'ESAT d'un parcours renforcé en emploi
 - accompagner le développement de l'activité des ESAT pour favoriser la montée en compétence et l'employabilité des travailleurs
- => une nouvelle terminologie : les établissements et services d'accompagnement par le travail

Fondements

- loi n° 2022-217 du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale (« loi 3DS »)
- décret n° 2022-1561 du 13 décembre 2022 relatif au parcours professionnel et aux droits des travailleurs handicapés admis en établissements et services d'aide par le travail
- circulaire n° DGCS/SD3/2022/139 du 11 mai 2022 relative à la mise en œuvre des mesures du plan de transformation des établissements et services d'aide par le travail
- circulaire n° DGCS/SD3/2022/146 du 13 mai 2022 relative au cahier des charges de l'appel à projets des agences régionales de santé (ARS) dans le cadre du fonds d'accompagnement de la transformation des établissements et services d'aide par le travail (FATESAT)
- loi n° 2023-1196 du 18 décembre 2023 pour le plein emploi

Une nouvelle définition du public des ESAT

- PH ayant une capacité de travail inférieure à 1/3 de la capacité de travail normale au sens de l'invalidité sécurité sociale
- PH dont la capacité de travail est supérieure ou égale à 1/3 de la capacité normale, « lorsque leur besoin d'un ou de plusieurs soutiens médicaux, éducatifs, sociaux, psychologiques le justifie »



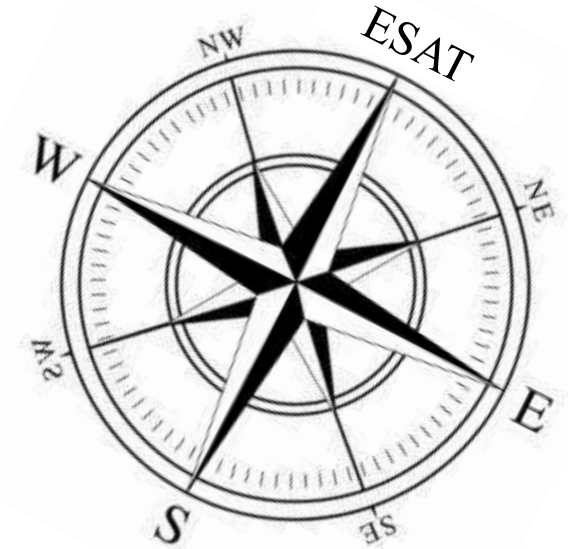
Un nouveau régime pour la RQTH

- attribution définitive de la RQTH lorsque le handicap est irréversible
- attribution aux jeunes de 15 à 20 ans lorsqu'ils bénéficient :
 - de l'AES ou de la PCH
 - et lorsque, dans le même temps, ils font l'objet d'un PPS
- attribution de plein droit à toute personne orientés vers un ESAT ou un ESRP

(article L. 5213-2 C. Trav.)



- orientation à la demande de la personne
- ou orientation proposée par :
 - un organisme de placement spécialisé
 - ou France Travail
 - ou une mission locale



Condition : conclusion d'une convention au plus tard le 1er janvier 2027

(article L. 146-9 CASF)

Conservation des aménagements du poste de travail en cas de changement d'employeur

- transfert des équipements contribuant à l'adaptation du poste de travail
- dès lors que le poste de travail comporte les mêmes caractéristiques chez le nouvel employeur (public ou privé)
- nécessité de conclure une convention

(article L. 5213-6 C. Trav.)



Suivi des aménagements liés à la situation de handicap

- constitution d'un SI concernant les aménagements dont a bénéficié et bénéficie la PH :
 - pendant sa scolarité
 - en formation professionnelle
 - en emploi
- utilisation du SI par la PH titulaire d'un compte personnel de formation (CPF) :
 - consulter les informations qui le concernent
 - les déclarer
 - utiliser un espace personnel sur plateforme sécurisée
 - permettra aux tiers autorisés par elle la consultation de ces données
- alimentation du SI par :
 - l'Etat
 - les collectivités territoriales
 - le Fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés (FDIPH) ;
 - l'employeur
 - les personnes morales qui ont mis en place les aménagements ou qui interviennent dans le champ du handicap

(article L. 5313-2-2 C. Trav. + décret à paraître)



Rapprochement des droits des travailleurs handicapés du droit commun

1°) Droit à rémunération et à repos compensateur pour le travail effectué le dimanche et les jours fériés (article R. 243-11-1 du CASF)

Travail le dimanche

- travail le dimanche subordonné à l'accord écrit du TH, dans les conditions du droit commun
- interdiction de sanctionner un refus
- rétribution :
 - double de la rémunération garantie, pour le volume horaire correspondant ;
 - repos compensateur en plus du repos hebdomadaire ;

Travail un jour férié

- pas de supplément de rémunération
- octroi d'un jour de repos compensateur
- cas particulier du 1^{er} mai :
 - Principe : jour chômé
 - Exception : possibilité de faire travailler les TH si, en raison de la nature de l'activité, le travail ne peut être interrompu => paiement du double de la rémunération garantie
- le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de rémunération



Rapprochement des droits des travailleurs handicapés du droit commun

2°) Renforcement des droits à congés et à autorisation d'absence

- droit à congés payés annuels (article R. 243-11 CASF)
- congés pour événements familiaux (article R. 243-12 CASF)
- congé de présence parentale (articles L. 1225-62 à L. 1225-65 C. Trav.)
- autres congés et autorisations d'absence (article R. 243-13 CASF)



Rapprochement des droits des travailleurs handicapés du droit commun

3°) Droit d'expression collective à compter du 1^{er} janvier 2024

(articles L. 344-2-6 CASF et L. 2281-1 à L. 2281-4 C. Trav.)

- champ d'application : contenu, conditions d'exercice et organisation du travail
- finalité : définir les actions à mettre en œuvre pour améliorer
 - les conditions de travail
 - l'organisation de l'activité
 - la qualité de la production
- modalités d'exercice : au temps et au lieu du travail avec maintien de la rémunération
- protection contre les sanctions et licenciements à raison des opinions exprimées



Rapprochement des droits des travailleurs handicapés du droit commun

4°) Droit de se syndiquer

(article L. 344-2-6 CASF ; articles L. 2141-1 à L. 2141-3, L. 2141-6, L. 2141-7-1, L. 2281-1 à L. 2281-4, L. 3261-2 à L. 3261-4, L. 3262-1 à L. 3262-7 et L. 3263-1 ; L. 4131-1 à L. 4132-5 C. Trav.)

- droit d'adhérer à une organisation syndicale
- obligation pour l'ESAT de communiquer les coordonnées des organisations syndicales de la branche
- interdiction pour l'ESAT de collecter les cotisations syndicales



Rapprochement des droits des travailleurs handicapés du droit commun

5°) Droit d'expression collective

(articles L. 344-2-6 CASF et L. 2281-1 à L. 2281-4 C. Trav.)

- champ d'application : contenu, conditions d'exercice organisation du travail
- finalité : définir les actions à mettre en œuvre pour améliorer
 - les conditions de travail
 - l'organisation de l'activité
 - la qualité de la production
- modalités d'exercice : au temps et au lieu du travail avec maintien de la rémunération
- protection contre les sanctions et licenciements à raison des opinions exprimées



Rapprochement des droits des travailleurs handicapés du droit commun

6°) Droit de grève

(articles L. 344-2-7 CASF et L. 2511-1 à L. 2512-5 C. Trav.)

Application du droit commun



Rapprochement des droits des travailleurs handicapés du droit commun

7°) Droit à la prise en charge des frais de transport

(articles L. 344-2-6 CASF et L. 3261-2 à L. 3261-4 C. Trav.)

A compter du 1er juillet 2024, prise en charge des frais de transport public voire personnel (accord collectif de travail) pour les trajets domicile-travail



Rapprochement des droits des travailleurs handicapés du droit commun

8°) Droit aux tickets-restaurant et chèques-vacances

(articles L. 344-2-6 CASF, L. 3262-1 et s. et L. 3263-1 C. Trav.)

A compter du 1^{er} juillet 2024, application du droit commun



Rapprochement des droits des travailleurs handicapés du droit commun

9°) Droit d'alerte et de retrait

(articles L. 344-2-6 CASF et L. 4131-1 à L. 4132-5 C. Trav.)

Application du droit commun



Rapprochement des droits des travailleurs handicapés du droit commun

10°) Participation à une nouvelle instance en matière d'hygiène-sécurité, de QVT et de prévention des risques professionnels (articles L. 344-2-8 et L. 344-2-9 CASF + décret à paraître)

- composition : nombre égal de représentants des travailleurs handicaps et des salariés de de l'ESAT
- attributions : émettre des avis et formuler des propositions sur
 - la qualité de vie au travail,
 - l'hygiène et la sécurité,
 - l'évaluation et la prévention des risques professionnels
- modalités d'organisation et de fonctionnement : selon le décret à paraître
- participation aux IRP
 - de 11 à 49 salariés : délégation du personnel du CSE santé-sécurité-conditions de travail
 - 50 salariés et plus : réunions du CSE sur la santé, la sécurité et les conditions de travail et aux réunions de la commission santé, sécurité et conditions de travail



Rapprochement des droits des travailleurs handicapés du droit commun

11°) Complémentaire santé collective obligatoire

(articles L. 344-2-10 CASF et L. 911-7, II & III C. Sécu. Soc. + décret à paraître)

A compter du 1er juillet 2024 :

- principe : accès au droit commun pour les risques maladie, maternité, accident, avec le régime fiscal et social du droit commun
- exception : renonciation du TH à l'obligation de couverture eu égard
 - à la nature ou aux caractéristiques de son activité
 - au fait qu'il dispose déjà d'une couverture complémentaire



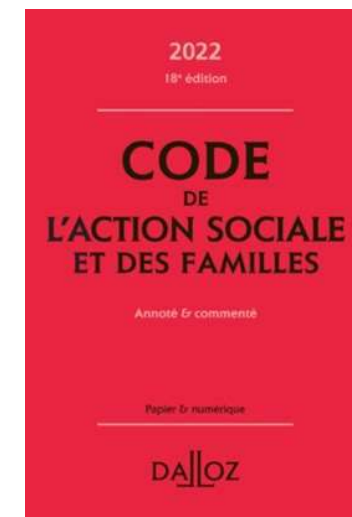
Un renforcement du suivi des compétences des TH



- création du carnet de parcours et de compétences (article R. 243-13-2 CASF)
- institution d'un entretien annuel de revue des compétences

Une modification des règles de facturation des mises à disposition

- interdiction de toute forme de lucrativité des MAD (article L. 344-2-5 CASF)
- possibilité pour l'ESAT de facturer à l'entreprise utilisatrice les dépenses d'appui individualisé des TH mis à disposition (article R. 344-17 CASF)
- ajout de nouveaux postes de facturation :
 - coût du salaire chargé du personnel assurant l'appui individualisé
 - frais de déplacement éventuels du travailleur pour se rendre sur le lieu de mise à disposition
- obligation de mentionner, dans le contrat de mise à disposition, les différentes composantes de la facturation et leurs montants



Deux nouvelles formes de représentation des TH

- institution d'un délégué des TH auprès de la direction pour examiner les situations individuelles (article R. 243-13-1 du CASF)
 - formation à la charge de l'ESAT
 - jusqu'à 5 h/mois de crédit d'heures
- création d'une instance représentative *ad hoc* des TH et des professionnels
 - attributions : avis et propositions sur la qualité de vie au travail (QVT), l'hygiène-sécurité, l'évaluation et la prévention des risques professionnels
 - composition : représentants des TH au CVS et délégué des TH + professionnels en nombre égal
 - fréquence de réunion : trimestre



La plateforme départementale de services intégrés (PDSI)

- succède au dispositif emploi accompagné (DEA)
- mission identique à celle du DEA : favoriser l'entrée, en milieu ordinaire de travail, des personnes RQTH et TH d'ESAT
- conventionnement individuel identique à celui du DEA
- accès à la plateforme donné, outre la CDAPH, par :
 - un organisme de placement spécialisé
 - France Travail
 - une mission locale
- animation de la PDSI par un organisme sélectionné et conventionné par l'Etat sur la base d'un cahier des charges réglementaire national

(article L. 5213-2-1 .C. Trav.)



Un renforcement de l'inclusion professionnelle en milieu ordinaire

- exercice à temps partiel d'une activité professionnelle en milieu ordinaire (articles R. 243-3 et R. 243-3-1 du CASF)
 - encadrement de la durée maximale cumulée du travail
 - définition tripartite des congés payés employeur-ESAT-TH
- parcours renforcé n emploi (articles L. 344-2-5 et R. 243-4-1, R. 5213-1-2 C. Trav.)
 - signature obligatoire d'une convention d'appui ESAT-employeur, sauf opposition du TH ou de son MJPM
 - suivi de la situation du TH par l'ESAT avec la PDSI
- droit au retour (article R. 5213-1-2 du Code du travail)
- convention ESAT – France Travail (et/ou Cap emploi et/ou mission locale) – PDEA - EA



