



Avis favorable du CNCPPH

*relatif aux établissements et services d'aide par le travail,
mentionnés à l'article L 312-1 du code de l'action sociale et des familles*

Assemblée plénière du 18 mars 2022

Rappel du contexte

Ce décret en Conseil d'Etat s'inscrit dans le cadre de la mise en œuvre des mesures du plan « établissements et services d'aide par le travail », présentées lors des Comités interministériels du handicap (CIH) des 5 juillet 2021 et 3 février 2022 et de l'article 137 de la 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.

Ce décret proposé par la Direction générale de la cohésion sociale (DGCS), suite aux travaux initiés sur la réforme, a également fait l'objet d'un examen par la Direction générale du travail (DGT) qui a apporté son expertise en la matière.

Objectif du projet de texte concerné

Le décret vient préciser plusieurs points :

1) Les conditions d'orientation en établissements et services d'aide par le travail (ESAT)

Elles seront toujours opérées par la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) avec une proposition de « double orientation » qui permettra à la personne de cumuler un emploi en milieu ordinaire à temps partiel et un emploi en milieu protégé durant la durée de la décision.

Le droit au retour en milieu protégé est également précisé.

2) Les modalités de mise en œuvre de la double activité en milieux ordinaire et protégé

La double activité devra être mentionnée dans le contrat de soutien et d'aide par le travail. Elle pourra s'exercer dans le secteur public ou privé (entreprises adaptées incluses) et sur tout type de contrat sous réserve de respecter la durée légale du travail fixée par le code du travail. Toutefois, le salarié ne pourra pas exercer cette activité en milieu ordinaire chez un employeur au sein duquel il exerce déjà une activité dans le cadre d'un contrat de mise à disposition conclu par l'ESAT.

Les travailleurs en milieu ordinaire auront un accompagnement renforcé, inscrit dans la convention d'appui. L'accompagnement sera à destination de la personne et de son nouvel

employeur. Le lien sera fait par l'ESAT avec la plateforme d'emploi accompagné pour qu'elle puisse prendre le relais à la fin de la convention d'appui.

Les règles du droit du travail s'appliquent pour les congés et repos compensateurs.

L'application du code du travail se fera aussi lors d'un mariage ou d'un PACS, de la naissance d'un enfant, d'un décès, etc.

3) Les droits ouverts dans le cadre du parcours renforcé en emploi pour les travailleurs qui entrent en milieu ordinaire

Les établissements devront aussi passer des conventions de partenariat *a minima* avec au moins un des acteurs du service public de l'emploi, la plateforme d'emploi accompagné et au moins une entreprise adaptée.

4) Les nouveaux droits sociaux individuels et collectifs ouverts aux travailleurs en milieu protégé

Un carnet de compétence sera mis en place et sera complété chaque année à l'occasion de l'entretien annuel du travailleur. Ce carnet est propriété de la personne. Le modèle sera fixé par arrêté du ministre chargé des personnes handicapées.

Par ailleurs, les travailleurs éliront (pour 3 ans renouvelable) en leur sein un délégué chargé de les représenter auprès de la direction de l'ESAT sur des situations d'ordre individuel. Le délégué sera membre de droit du Conseil de la vie sociale (CVS) avec une voix consultative.

Les ESAT devront mettre en place une instance mixte d'usagers représentant les travailleurs, et de salariés de l'établissement et service. Cette instance émettra des avis et formulera toute proposition utile concernant la qualité de vie au travail, l'hygiène et la sécurité, ainsi que l'évaluation et la prévention des risques professionnels. Elle se réunira au moins par trimestre.

5) Les modalités de suivi par les agences régionales de santé (ARS) des mesures du plan

Les ESAT devront, au plus tard le 30 avril de chaque année, transmettre à l'ARS un rapport portant notamment sur la mise en œuvre de la politique en direction des travailleurs handicapés qu'ils accompagnent sous la forme d'une grille de suivi et qui sera la même pour tous les établissements.

Observations, recommandation et propositions du CNCPH

En préambule, le CNCPH tient à souligner que ce texte a fait l'objet de plusieurs allers-retours avec la commission Emploi permettant une co-construction du texte.

Les dispositions prises dans ce décret ont été saluées par l'ensemble des membres de cette commission qui ont toutefois souhaités faire plusieurs remarques :

- Aujourd'hui, le cumul emploi AAH n'est pas incitatif pour aller vers le milieu ordinaire et risque de freiner les personnes à franchir le pas. Il est très difficile pour les bénéficiaires de l'AAH d'anticiper les conséquences d'un passage en milieu ordinaire sur leur revenu. Un outil de simulation fiable doit être mis à leur disposition, permettant de connaître les conséquences immédiates mais aussi sur le moyen terme. Les règles de la Restriction substantielle et durable pour l'accès à l'emploi (RSDAE) doivent être revues pour permettre l'accès à un emploi au-delà d'un mi-temps, comme cela a été posé lors du dernier CIH.
- Quelques membres de la commission s'inquiètent de la mise en place du délégué craignant de pas trouver des personnes en capacité d'exercer cette mission. Des membres de la commission « gestionnaires » de petits ESAT craignent de ne pas trouver suffisamment de travailleurs d'ESAT souhaitant accomplir ces missions.
- Certains membres de la commission ont souligné l'importance du partenariat avec l'ensemble du Service public de l'emploi (SPE) et pas uniquement au moins un des membres.
- La consolidation des rapports de chaque ESAT au niveau national est pour la commission essentielle pour détenir des indicateurs de qualité. Elle alerte pour que des moyens soient mis en place pour permettre cette consolidation.
- La commission propose de mettre en place un comité de suivi de cette réforme afin d'évaluer la mise en œuvre de droits nouveaux.
- La commission Emploi du CNCPPH se propose d'établir les indicateurs afin de faciliter les comparaisons.

Position du CNCPPH

La commission Emploi et le comité de gouvernance proposent un **avis favorable**.

Vote de l'Assemblée plénière du CNCPPH

Les membres du CNCPPH, réunis en assemblée plénière, approuvent et adoptent l'avis favorable.