



Journée régionale de formation des personnels des ESAT

4 mars 2008, Mur de Bretagne

Les conséquences des évolutions réglementaires, législatives mais aussi économiques et sociétales pour les ESAT.

**Philippe TARDIVAUD, Directeur de l'ESAT de Valencay (ADPEP), Indre (36),
administrateur ANDICAT**

Comment un travailleur social, un moniteur d'atelier en ESAT en particulier, peut-il légitimer l'action qu'il mène dans son atelier ? En fait, son travail est une partie de la mise en œuvre des politiques sociales. Où peut-on trouver la trace de ce qu'il doit mettre en œuvre ? Il me semble que c'est le législateur, par les lois qu'il édicte ainsi que les gouvernements par les décrets et arrêtés qu'ils publient, qui fixent le cadre législatif et réglementaire dans lequel nous devons travailler. C'est-à-dire ce que nous devons impérativement mettre en œuvre.

Par le passé, le cadre législatif et réglementaire était assez large ; il laissait à tout un chacun des marges de manœuvre importantes (trop peut-être) permettant, parfois on peut le dire, certaines dérives. Il est nécessaire que nous tous, professionnels de l'action sociale, ayons une connaissance approfondie des textes qui régissent nos institutions, il faut au moins les avoir lus une fois.

Il serait cependant, fastidieux d'énumérer ici l'ensemble de ces textes. Ils sont issus des deux lois qui régissent, désormais, le fonctionnement de notre secteur : la loi du 2 janvier 2002 et celle du 11 février 2005.

Il me semble important de rappeler, qu'antérieurement, nous étions régis par la loi de 75, un décret sur les ESAT qui n'apportait pas grand chose en matière de précisions sur le fonctionnement au quotidien et une circulaire, la circulaire 60 AS, bible des CAT mais texte non opposable qui nous apportait les éléments éclairant sur ce que devrait être le fonctionnement de tels établissements.

Nous sommes donc passés d'une période avec peu de réglementation à une période avec une réglementation pléthorique :

Pour la loi 11 février 2005 pas moins de 72 décrets ont été publiés ainsi que 63 arrêtés.

Beaucoup moins pour la loi de 2002

Pour les ESAT, ce sont une dizaine de décrets et circulaires qui réglementent notre secteur. Tous ces textes sont réellement la base et le cadre de notre travail. Souvent les moniteurs d'ateliers me disent que c'est fastidieux à lire, mais je ne crois pas que nous puissions à un moment, faire l'économie de les lire.

Allez sur le site d'handipole : http://www.handipole.org/index_fpe.htm onglet législation puis « suivi des décrets » et vous trouverez les textes existant et ceux qui s'y ajouteront, il n'en manquera pas, en ce qui nous concerne sur la loi du 11 Février 2005

Mais que nous ont apportés tous ces textes ?

I Les grandes nouveautés apportées par l'évolution des textes dans les ESAT

Ce qui ne change pas mais qui renforce

Dans un premier temps je souhaiterais parler de quelques articles de la loi du 2 janvier 2002, qui, on ne peut pas dire ont amené de grand changement. Il me semblait qu'ils ne rappelaient que des évidences, les grands droits fondamentaux des personnes et que l'on ne pouvait pas imaginer que, dans des structures sociales, ils ne soient pas mis en œuvre. Mais profitons en pour visiter un petit peu nos pratiques.

Pour commencer, prenons l'Article 15 de la loi du 2 janvier 2002. Il précise que les ESAT sont des établissements sociaux et médico-sociaux ; en conséquence on peut dire tout de suite que les ESAT ne sont pas des entreprises !

A cette période et jusqu'à la loi du 11 février 2005 nombreux étaient les établissements et les directeurs de CAT à attendre un changement dans le statut des ouvriers d'ESAT. Allaient-ils être ressortissants du code travail et de ce fait entrer dans le droit commun ou, resteraient-ils dans une situation particulière. La loi n'a pas voulu qu'ils deviennent des ouvriers ordinaires. A titre personnel je m'en réjoui. Fallait-il entrer dans le droit commun pour ouvrir davantage de droits aux ouvriers d'ESAT ? Certainement non. Mais posons-nous la question de ce qu'est l'action médico-sociale ?

La loi rappelle : (Art. L. 116-2) « *L'action sociale et médico-sociale est conduite dans le respect de l'égalité dignité de tous les êtres humains avec l'objectif de répondre de façon adaptée aux besoins de chacun d'entre eux et en leur garantissant un accès équitable sur l'ensemble du territoire.* »

Qu'est-ce à dire ?

Pour renforcer ce que je disais ci dessus, si une personne, du fait de sa situation de handicap, n'a pas la capacité à accéder au travail, l'action sociale est là pour mettre en œuvre des interventions qui permettront à ces personnes d'accéder à une activité de travail en répondant de façon adaptée aux besoins de chacun d'entre eux. Prenons pour exemple, les créations d'ESAT qui doivent garantir à chacun un accès équitable sur l'ensemble du territoire. Là encore, les polémiques actuelles existent sur le fait que les départements pourraient se voir attribuer la compétence sur les ESAT.

Y aura-t-il plus d'ESAT dans les départements riches que dans les départements pauvres ? Où sera l'accès équitable sur l'ensemble du territoire ? On peut penser que si les départements ont su développer les foyers d'hébergement, ils sauront probablement répondre aux besoins de leurs populations en matière d'ESAT. Le transfert est envisagé pour 2009.

Cet article concerne-t-il les seuls intervenants que sont l'Etat et les départements ? Où sommes-nous, nous les acteurs du quotidien ? N'intervenons-nous pas sur les mots : « *dans le respect de l'égalité dignité* »...

Mon propos se veut naturellement provocateur et je suis persuadé que la plus part des établissements ont beaucoup évolué et vous, les professionnels, avez beaucoup réfléchi à la forme et au fond que devait prendre votre travail. La preuve en est, vous êtes là aujourd'hui si nombreux.

Dans le cadre des mots « *respect de la dignité* », il m'intéresse que nous nous interroguions sur la manière dont nous organisons le travail et dont nous offrons une activité productive à des personnes qui ont des difficultés à accéder à ce travail ».

La loi a réaffirmé que les ESAT ne sont pas des entreprises. Une fois encore, je souhaite rappeler la loi : « *L'action sociale et médico-sociale s'inscrit dans les missions d'intérêt général : Actions éducatives, médico-éducatives, médicales, thérapeutiques, pédagogiques et de formation adaptées aux besoins de la personne, à son niveau de développement, à ses potentialités, à l'évolution de son état ainsi qu'à son âge* ».

Quand je rappelais les mots « *respect de la dignité* », je pensais à certains mots qu'il m'est arrivé d'entendre dans certains ateliers : « les bas niveaux », « les petites mains » si de dernier terme est synonyme de haute dextérité dans la haute couture, il est plus souvent chez nous l'équivalent de personnes à qui nous confions les tâches les plus ingrates et les moins qualifiées. N'y a-t-il pas d'autres mots encore ??? A vous de me le dire, mais peut-être et je l'espère, ces termes sont totalement bannis de nos ateliers.

Je vais vous raconter une petite histoire, dans l'établissement que je dirige, le mot utilisé, depuis toujours, pour parler des ouvriers était « les jeunes ». Le jour des 20 ans du CAT de Valençay, il y a 7 ans déjà, c'était encore le CAT et non l'ESAT, une personne de 58 ans, ouvrier d'une des annexes de l'établissement, vient me voir et commence sa phrase comme ceci : « *Nous les jeunes de Levroux...* ». J'en ai été interloqué. Quelques semaines plus tard, alors que je ramenaient un ouvrier d'un autre site après une animation qu'il avait organisé, il me dit « *Les jeunes de La Châtre, ils bougent moins qu'à Issoudun ...* » .

Ils s'étaient tous appropriés notre vocabulaire pour se qualifier. Dans le même temps, le mot « les adultes » qualifiait le personnel ...

En utilisant ce mot anodin (ou presque) de jeunes pour parler des personnes que nous recevions, pouvions nous dire que nous étions réellement dans une situation de « *respect de l'égalité dignité* » ? Chacune des équipes a réfléchi au sens que pouvait avoir ce mot que nous utilisions ! Désormais nous parlons d'usagers, de résidents, d'ouvriers, avons-nous trouvé le mot idéal, je n'en sais rien ! Dans tous les cas, nous avons pu réfléchir sur le sens infantilisant que nous pouvions lui donner en insistant sur la différence entre eux et nous. Eux, les jeunes, et nous, les adultes ! On peut simplifier encore en disant ceux qui ne savent pas et ceux qui savent ! ...

Pour poursuivre dans ce domaine et continuer à mettre en évidence les termes que la loi a rappelés et sur lesquels le législateur a insisté « 1° *Le respect de sa dignité, de son intégrité, de sa vie privée, de son intimité et de sa sécurité.*

Respect de l'intégrité et de la sécurité, je suis persuadé que tous vos établissements utilisent des machines respectant toutes les dernières normes en matière de sécurité. Le contraire serait étonnant. On ne trouve jamais des petites pancartes sur un bouton d'arrêt de sécurité : « ne pas utiliser, en panne !!!!! » Je ne l'ai vu qu'une fois !

Mais est-ce seulement de cette sécurité et de cette intégrité qu'il est fait question dans la loi ? Je pense que cela va beaucoup plus loin et, là, la question se pose à tous les intervenants en ESAT.

Comment traitez-vous une commande urgente d'un donneur d'ordre ? Je pense que, si c'est une situation très occasionnelle, elle peut-être traitée avec intérêt et il est possible et facile d'expliquer aux ouvriers d'un atelier que nous allons essayer, ce jour-là, d'accélérer la production pour satisfaire quelqu'un qui nous donne du travail. Bien sûr, l'ensemble des moniteurs disponibles participera à l'accroissement du travail.

Mais pouvez-vous me dire pour combien d'entre vous le rythme de travail que vous organisez est lié au potentiel de production des personnes accueillies et à leur capacité ? Par ailleurs, combien d'entre vous sont soumis aux rythmes des commandes urgentes de leurs donneurs d'ordre ?

Dans ces moments-là, que pensez-vous de la sécurité et l'intégrité des personnes que vous accompagnez ?

Vous avez tous dans vos ateliers des personnes fragiles, supportant avec difficulté les rythmes importants, c'est souvent pour cela qu'elles se trouvent dans des établissements médico-sociaux !... Comment leur expliquez-vous ce surcroît d'activité ?

Vous allez me répondre et vous aurez en partie raison, c'est simple de la place où vous êtes de dire cela, mais nous sommes confrontés tous les jours aux commandes qui arrivent et qu'il faut satisfaire. Sinon, nous risquons de perdre un client. C'est vrai et je sais la difficulté d'équilibrer certaines activités. Mais peut-on déroger à tout même dans ces cas ? ...

Quels sont les temps que vous avez et qui sont dédiés à ces réflexions ? Tout le monde ici présent a-t-il au moins une heure et demie par semaine pour parler, non de la production, mais des difficultés que peuvent rencontrer les personnes que vous recevez et de la manière de les accompagner ?

Respecter l'intégrité et la sécurité de chacune des personnes que nous recevons, c'est aussi la nécessité de changer plusieurs d'entre-elles du poste de travail qu'elles occupent, plusieurs fois par jour, ce n'est pas simple dans l'organisation d'un atelier, mais c'est extrêmement important. Par ailleurs, il faut faire attention, pour les personnes les plus en difficultés, aux personnes qu'elles ont comme collègues directs et qu'elles peuvent parfois difficilement supporter toute une journée ... Je ne crois qu'il soit possible de leur répondre, si tu étais en entreprise tu serais bien obligé de les supporter... (je l'ai déjà entendu). C'est probablement pour cela qu'elles ne sont pas en entreprise et que notre travail est de les amener progressivement à accepter ces situations, mais certaines d'entre elles n'y parviendront pas probablement pas ! C'est pour cela que l'ESAT est un établissement médico-social.

Tout cela est la grande difficulté, voir la contradiction de travailler en ESAT, c'est un lieu d'aide par le travail, mais aussi un lieu de production ...

Bien sûr vous devez ne pas hésiter à m'interrompre pour me dire, tout cela n'existe pas chez nous et voilà ce que nous avons mis en place ...

Pour poursuivre avec le même article de la loi : « *Le respect de sa vie privée, de son intimité* ».

J'animais, il y a quelques années, un stage sur la fonction du moniteur d'atelier et nous abordions ce thème du respect de l'intimité, j'étais à chaque fois renvoyé à ma copie : « Cela ne nous concerne pas » me disait-on. « Il faut voir ça avec les personnels des foyers d'hébergement ». Je ne pouvais pas être d'accord. Vous avez tous entendu des ouvriers de vos institutions parler de leur vie intime, comme cela, en plein atelier et devant tout le monde. C'est vrai qu'on dit que les déficients intellectuels ont une propension à « débiller » leur vie et leurs problèmes à tout le monde, sans retenue...

Peut-être, ceci est la conséquence d'un trop grand passé en institution où, très régulièrement, chacun d'entre eux confie ses difficultés et les détails de sa vie à une foule d'intervenants qui changent presque tous les ans. La vie en collectivité, que beaucoup d'entre eux ont eu à vivre, ne favorise pas, j'en suis persuadé, la retenue sur l'intimité et la vie privée. Alors que pouvez-vous faire ? Rappeler à chaque fois qu'il y a des choses qui ne se disent pas en public ...

Pour continuer dans la provocation, je suis sûr qu'il n'existe plus de moniteurs d'atelier qui plaisantent sur l'intimité d'un couple qui s'est formé dans l'établissement. Que l'on n'oublie pas de rappeler à ces mêmes couples que la discrétion dans leur relation amoureuse est le meilleur gage du respect auquel ils ont droit... que peut-on rajouter d'autre sur ce sujet ??

Oh, je suis sûr que vous avez mille exemples dont nous pourrions parler maintenant !!!

Finalement, nous retombons toujours sur le même mot RESPECT, peut-être respect de l'autre comme l'égal de moi.

La loi du 11 février 2005, a introduit une nouvelle population que vous allez recevoir si ce n'est déjà fait, les handicapés psychiques. Je reçois, dans l'établissement que je dirige, un certain nombre d'entre eux, pour quelques-uns titulaire du bac, voir bac +2, je peux vous assurer qu'ils ne supporteraient pas des écarts dans ces domaines. Il ne peut en être autrement pour les autres. Le sujet du tutoiement, mais aussi celui des surnoms peuvent être aussi abordés... mais nous n'avons qu'une heure. Ce sont de vrais sujets de réflexion que vous devez mener...

II Les nouveaux droits ou, plutôt des droits renforcés

Passons maintenant aux grandes nouveautés apportées par ces deux lois. Nous pouvons parler des projets Personnalisés, de l'obligation faite de contractualiser avec les usagers de nos établissements.

« Une prise en charge et un accompagnement individualisé de qualité favorisant son développement, son autonomie et son insertion, adaptés à son âge et à ses besoins, respectant son consentement éclairé qui doit systématiquement être recherché lorsque la personne est apte à exprimer sa volonté et à participer à la décision. A défaut, le consentement de son représentant légal doit être recherché ; »

« La participation directe ou avec l'aide de son représentant légal à la conception et à la mise en oeuvre du projet d'accueil et d'accompagnement qui la concerne »

La loi envisage la création d'un contrat de séjour pour tous les usagers d'établissements médico-sociaux ; la réglementation qui suit prévoit déjà que dans les ESAT ce contrat sera un contrat d'aide et de soutien par le travail.

C'est, je crois une grande nouveauté qui aurait pu être plus intéressante encore s'il avait été laissé un peu de liberté aux structures dans l'élaboration de ce contrat. Il me semble qu'en droit, un contrat à la définition suivante : Convention par laquelle des parties s'engagent, s'obligent à respecter certaines choses sur lesquelles elles se mettent d'accord et qui doivent être équivalentes.

Dans le cas qui nous intéresse, il n'y a, ni pour l'utilisateur, ni pour l'établissement la possibilité d'intervenir dans la rédaction du contrat. Le décret prévoit que *« Le modèle de "contrat de soutien et d'aide par le travail est défini à l'annexe 3-9 doit prendre en compte l'expression des besoins et des attentes du travailleur handicapé ainsi que les conditions d'organisation et de fonctionnement propres à l'établissement »*.

Si le cadre est extrêmement précis, le fond reste extrêmement vague.

1°) le contrat est signé une fois pour toutes à l'entrée de l'ouvrier dans l'ESAT. Alors que l'on doit recueillir les aspirations des personnes qui rentrent, il faut malgré tout prendre en compte aussi le fonctionnement de la structure. Alors à quoi sert ce contrat si ce n'est que chacune des parties pourra exprimer ce qu'elle propose sans pour autant qu'une obligation en découle.

Sans signature par l'utilisateur, et cela est sûr, l'entrée dans l'établissement ne pourra être prononcée ; la structure elle, ne pourra, en aucune manière, percevoir la garantie de ressource. Enfin, *« Mme, Mlle, M. Y bénéficie d'un accompagnement garantissant la mise en oeuvre effective des droits et des obligations réciproques prévus au présent contrat et permettant, chaque année si nécessaire, une réactualisation des objectifs et des prestations par voie d'avenant. »*

Et pour en finir avec les incohérences de ce contrat, citons les dernières phrases : *« Dans le mois qui suit l'envoi de la lettre recommandée avec demande d'avis de réception notifiant l'intention de rompre le présent contrat, un entretien doit être organisé entre les parties, pour échanger sur les motifs de cette rupture et en évoquer les conséquences.*

La fin de la prise en charge de Mme, Mlle, M. Y par l'établissement ou le service d'aide par le travail X ne peut intervenir qu'à l'issue d'une décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées »

Ceci signifie que les parties peuvent dire qu'elles souhaitent mettre fin au contrat, mais elles ne peuvent le rompre puisque seule la CDAPH en a le pouvoir. Alors est-ce réellement un contrat ?

Après en avoir vu les incohérences, voyons tout l'intérêt que l'on peut en tirer!

Pour ce qui est de l'établissement que je dirige, nous avons couplé la réunion de projet et la signature du premier contrat pour les personnes qui étaient déjà présentes. Nous avons traité le contrat comme une pure obligation administrative en expliquant, bien sûr à chaque fois, ce qu'il y avait dans le texte et nous sommes passés immédiatement à un avenant qui est lui l'intégralité du projet personnalisé valable pour un an.

Dirigeant à la fois un ESAT, un foyer d'hébergement et un SAVS, j'ai organisé la réunion de projet pour qu'elle prenne en compte à la fois la partie professionnelle mais aussi la partie sociale.

Qui est présent à cette réunion de projet :

- L'ouvrier de l'ESAT,
- le chef de service de l'annexe,
- le référent professionnel (moniteur d'atelier) qui a, sur la période, la personne dans son équipe,
- le référent social (éducateur du foyer d'hébergement ou du SAVS)
- le curateur, quand il y en a un, est invité systématiquement.

Nous avons souhaité réduire le nombre de personnes présentes pour favoriser l'expression de la personne, cela donne des réunions de projets extrêmement riches, qui peuvent durer une heure ou une heure et demie à chaque fois. Elles se concluent toutes par la signature des engagements pris par chacune des parties pour l'année à venir. C'est notre façon d'avoir recréé une contractualisation réelle.

Parlons du droit à la participation :

Afin d'associer les personnes bénéficiaires des prestations au fonctionnement de l'établissement ou du service, il est institué soit un conseil de la vie sociale, soit d'autres formes de participation. Les catégories d'établissements ou de services qui doivent mettre en œuvre obligatoirement le conseil de la vie sociale sont précisées par décret. (art.10 de la loi 2002-2)

Il est, je le crois, très important que cette institution soit mise en œuvre. Elle est un élément tout à fait important pour la vie de l'établissement, mais là encore deux possibilités sont données à l'établissement :

- soit, il applique le décret tel qu'il est, et : « *Le conseil de la vie sociale se réunit au moins trois fois par an* »...
- soit, il en fait un support d'expression et de participation des ouvriers.

Nous avons opté pour cette deuxième solution. Le CVS se réunit 1 fois tous les deux mois. Tous les sujets du fonctionnement de l'ESAT et du Foyer sont abordés. Toute l'évolution concernant la réglementation est présentée pour que chacun puisse percevoir les changements qui vont arriver et qui entraîneront des modifications. Nous avons couplé le conseil de vie sociale avec ce que nous appelons les réunions d'expression. Ces réunions se tiennent sur chacun des sites une fois tous les deux mois alternativement avec le CVS. Nous avons souhaité que les personnes élues soit réellement des représentants des autres personnes, pour cela nous avons mis en place une journée de formation pour les candidats. Si les premières réunions d'expression, il y a 7 ans, ont été un peu laborieuses, elles sont désormais un véritable lieu d'expression et de participation. Pour continuer dans la provocation j'aimerais que beaucoup de CE ressemblent à notre conseil de vie sociale.

Il y a longtemps que j'y crois, mais tout cela se confirme de plus en plus et toutes les expériences qui m'ont été racontées me confortent dans cette façon de penser, les usagers de nos établissements ne parlent que si nous leur donnons le droit de parler, ils ne demandent que si nous leur disons qu'ils ont le droit de demander, ils parlent de leurs souhaits d'avenir que si nous ne les pensons pas à leur place. Peut-être, retombons-nous à nouveau sur ce dont je vous parlais il y a quelques minutes : le RESPECT de ces personnes.

III La loi n'a pas apporté que des droits évidents, elle a rapproché certains droits du droit commun en apportant cette fois de droits matériels.

Ces droits, à mon goût ne sont pas assez affirmés :

Droits à la formation

« La compensation par l'Etat »... « de la participation des établissements et services d'aide par le travail au financement de la formation professionnelle continue des travailleurs handicapés qu'ils accueillent est calculée sur la base de la contribution versée par ces établissements et services à un organisme collecteur agréé »

Elle est égale à un montant correspondant au double de la contribution acquittée par l'établissement ou le service d'aide par le travail pour chaque travailleur handicapé sur la part de rémunération garantie qu'il finance.

Si l'établissement finance 1€ l'Etat finance 2€ mais si l'établissement finance 0 alors ...

Mais de quelle formation s'agit-il ?

Là encore deux positions peuvent s'envisager,

- 1) On peut entendre la formation comme une action qui va permettre à l'ouvrier d'être le plus performant possible sur son poste de travail. La personne profite un peu de la formation, peut-être sera-t-elle un peu plus reconnu dans ses capacités, mais ...
- 2) On couple la formation avec les aspirations exprimées par la personne. Dans cette situation il faudra peut-être inventer de nouvelles propositions. Je vous donne trois exemples parmi les formations que nous avons mises en place et ouvertes à tous les ESAT du département :

➤ A la découverte d'un autre ESAT

Deux semaines de formation sont destinées aux ouvriers qui semblent ne plus « bouger », ne plus être vraiment acteurs, ceux dont on ne parle que très peu, les petites mains de tout à l'heure ! Cela leur permet de découvrir plusieurs sortes d'ateliers qu'ils ne pratiquent pas d'habitude, mais aussi de nouveaux encadrants et de nouveaux collègues. A chaque fois les encadrants sont tout à fait surpris de voir comment ces personnes se remettent en mouvement. Ce stage est souvent suivi de demandes de changement d'ESAT

➤ La préparation au détachement :

Le détachement est une étape capitale dans le parcours professionnel pour ceux qui souhaitent se confronter au milieu ordinaire de travail. Chacun doit s'y préparer en vue de réussir. Ce module se décompose en 2 phases. Un regroupement des stagiaires sur 2 fois 2 journées sur un site qui est défini en fonction de la localisation des stagiaires. La deuxième phase est constituée de 2 semaines de stage qui sont proposées aux stagiaires dans une entreprise pour mettre en œuvre ce qu'ils ont appris. Là encore, très souvent, les mises en détachement réelles suivent cette formation. Il y est bien sûr beaucoup plus mis en œuvre des savoir-être que des savoir-faire.

➤ Préparer son passage en milieu ordinaire

Cette formation s'est déroulée sur quatre semaines consécutives. Les 2 premières semaines ont été effectuées dans les ateliers de l'AFPA où les stagiaires ont été confrontés à des apprentissages nouveaux et variés des postes de travail qu'ils n'avaient jamais occupés. Les 2 suivantes ont été consacrées à un stage en entreprise sur Châteauroux ou dans une entreprise locale qui avait déjà manifesté la volonté d'embaucher le stagiaire. L'objet est de montrer à des personnes qui n'ont pas assez confiance en elles, qu'elles sont capables de s'adapter à de nombreuses situations.

Ces trois types de formation ne nous empêchent pas de mettre en œuvre des formations de types apprentissages techniques, elles ont aussi leurs intérêts. Mais à chaque fois, nous affichons les offres de formation et ce sont les ouvriers des ESAT qui font leur demande et qui la motive.

Participation financière aux résultats

C'est une nouveauté du Décret N° 2007-874 du 14 mai 2007, il donne la possibilité aux ESAT qui ont un compte commercial excédentaire de verser une prime de participation aux résultats. C'est une mesure qui me semble intéressante. C'est la première fois qu'il est possible d'augmenter réellement les ressources des ouvriers d'ESAT, puisque cette prime de fin d'année n'est pas utilisée dans le calcul de l'AAH. Vous le savez, augmentez le salaire direct d'un ouvrier d'ESAT correspond dès l'année suivante à une baisse de l'AAH. Nous avons utilisé cette prime comme un contrepois au maintien de salaire en cas de d'absence pour maladie. Mais c'est une prime qui coûte très cher.

L'accès au milieu ordinaire de travail

La circulaire 60 as parlait de la double fonction des ESAT : « *faire accéder* »... « *une vie sociale et professionnelle des personnes handicapées momentanément ou durablement, incapables d'exercer une activité professionnelle* »... « ; *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* ».

La loi du 11 février 2005 va beaucoup plus loin et réalise ce qui était indispensable, le droit au retour en cas de difficultés. Malheureusement elle prévoit des choses très difficiles à mettre en œuvre : par exemple la convention ESAT/entreprise pour financer des actions d'accompagnement. Le décret qui met fin aux abattements de salaire ne va pas dans le bon sens, il est beaucoup trop compliqué à mettre en œuvre. J'ai beaucoup parlé ce matin de respect des personnes, je ne suis pas sûr qu'il aille dans ce sens. Imaginez un employeur, qui souhaite recruter un ouvrier d'ESAT. Il a l'obligation, s'il veut bénéficier de la compensation du handicap, de convoquer la personne et lui expliquer qu'il a fait une demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap pour cette personne. A croire que ce décret est fait pour décourager toute velléité de recruter des personnes avec un handicap important.

Le décret VAE

Il va paraître dans les jours qui viennent, c'est pour moi une avancée importante qui va se coupler avec les possibilités de formations ; j'espère seulement que ce ne sera pas une usine à gaz. Mais de quoi est-ce que je vous parle en ce moment. Vous êtes depuis dix ans à la pointe de l'action dans ce domaine et mon ami Gérard BRIERE qui a initié ce travail avec plusieurs de ses collègues ne m'a pas donné avant de partir à la retraite il y a un an tous les renseignements que je voulais. Je ne vais pas vous parler de l'eau tiède alors que vous avez inventé l'eau chaude.