



Questions posées en lien avec les outils développés par les GT pour la mise en œuvre du Plan ESAT

A l'occasion du webinaire du 5 avril 2023

Actualisée le 13 avril 2023

1. En lien avec le GT Instance Mixte et Délégué des Personnes

Tous les élus au CVS (personnes accompagnées) doivent-ils faire partis de l'instance mixte ?

A lire dans la FAQ :

Ce que dit le Décret : « Dans les établissements et les services d'aide par le travail, une instance, composée en nombre égal de représentants des usagers et de représentants des salariés de l'établissement ou du service, est instituée.

Les représentants des usagers au sein de cette instance sont les représentants des usagers qui siègent au sein du conseil de la vie sociale et le délégué mentionné à l'article R. 243-13-1 ».

- Si le CVS est composé de 2 titulaires et de 2 suppléants, ces personnes sont membres de droit de l'instance mixte, chacun dans leurs rôles respectifs,
- Le délégué des personnes est membre de droit de l'instance mixte,
- L'instance mixte est composée à nombre égal de siège. Elle est composée au minimum de 2 sièges pour les travailleurs issus du CVS avec voix délibérative (2 titulaires / 2 suppléants), d'un 1 siège pour le délégué du personnel avec voix délibérative, et au minimum de 3 sièges pour les représentants des professionnels (3 titulaires / 3 suppléants) avec voix délibérative.

Comment va fonctionner l'instance mixte avec des usagers avec déficience intellectuel ?

A lire dans la FAQ :

Comment s'assurer de l'accessibilité des sujets abordés lors des réunions de l'instance mixte ?

Ce que dit le Décret : Rien sur le sujet

Il est conseillé que les sujets abordés lors des réunions de l'instance mixte soient présentés en FALC (ex : power-points ou tout autres supports projetés en FALC).

Les réunions de l'instance mixte sont préparées en amont grâce aux heures de délégation. Cela permet notamment de bien repérer les questions qui relèvent du périmètre de l'instance mixte (sujets relatifs à qualité de vie au travail, l'hygiène et la sécurité, ainsi que l'évaluation et la prévention des risques professionnels), et de reporter sur d'autres instances les sujets qui ne rentrent pas dans son périmètre.

C'est la mission de l'ESAT de mettre en œuvre les ressources nécessaires pour accompagner les élus travailleurs dans leur rôle.

Un délégué pour 150 travailleurs, il y un risque que le délégué supporte difficilement la mission ?

A lire dans la FAQ :



Ce que dit le Décret : Rien sur le sujet

Si le choix est fait de privilégier la proximité, il est envisageable d'opter pour un Délégué des personnes (DP) au niveau de chaque ESAT. Attention cependant, car le DP est membre de droit de l'instance mixte. Or, l'instance mixte doit être composée d'un nombre égal de travailleurs et de professionnels. Par conséquent, vous augmenterez le nombre de représentants des professionnels de manière proportionnelle.

Conseil : en fonction de votre choix, il convient de concilier l'enjeu de représentativité avec celui de garantir le fonctionnement de l'ESAT.

Il faut trouver le bon équilibre entre plusieurs délégués des personnes et les notions de titulaire et suppléant.

Peut-il y avoir plusieurs délégués, pour 400 travailleurs d'ESAT ?

Ce que dit le Décret : « L'ensemble des travailleurs handicapés accueillis dans un établissement ou un service d'aide par le travail, quel que soit le lieu où ils exercent leur activité à caractère professionnel, élisent en leur sein, pour une durée de trois ans renouvelables, un délégué chargé de les représenter auprès de la direction de l'établissement ou du service, sur des situations d'ordre individuel ».

Par conséquent rien n'empêche d'avoir des délégués des personnes par site en fonction de la taille de l'ESAT.

Attention cependant, les DP sont membres de droit de l'Instance mixte qui doit être composée à nombre égal de travailleurs et de salariés.

Pouvons-nous créer 2 groupes : Le CVS et l'instance mixte pour éviter les confusions de rôle ?

Ce que dit le Décret : « Dans les établissements et les services d'aide par le travail, une instance, composée en nombre égal de représentants des usagers et de représentants des salariés de l'établissement ou du service, est instituée.

Les représentants des usagers au sein de cette instance sont les représentants des usagers qui siègent au sein du conseil de la vie sociale et le délégué mentionné à l'article R. 243-13-1 ».

Le décret est clair, ce sont les élus du CVS qui siègent à l'instance mixte.

Pour l'instance mixte, a-t-on défini le nombre de réunion par an, s'il doit y avoir un compte rendu et si oui qui le rédige ?

A lire dans la FAQ :

- **Quelle doit être la durée de réunion de l'instance mixte ?**

Ce que dit le Décret : Rien sur le sujet

Conseil : une durée maximale de 2 heures de réunion est à privilégier. Au-delà, le niveau de concentration risque de se dégrader. Une visite systématique de l'ESAT dans ce cadre peut être une bonne idée.

- **Quelle est la fréquence de réunion de l'instance mixte ?**

Ce que dit le Décret : « Elle se réunit au moins une fois tous les trimestres »

- **Existe-t-il une obligation de formalisation d'un compte-rendu ?**

Ce que dit le Décret : Rien sur le sujet



La formalisation systématique d'un compte-rendu permet d'assurer la continuité de l'information d'une réunion sur l'autre, et entre les différents acteurs participants au fonctionnement de l'ESAT, notamment ceux qui ne sont pas présents à l'instance mixte (ex : les familles, les mandataires, les travailleurs, les professionnels, etc.).

Le compte-rendu peut être formalisé par le service accompagnement de l'ESAT par exemple. S'il n'y a pas de professionnel identifié pour prendre le compte-rendu, il est envisageable de demander à l'un des représentants des professionnels de faire le compte-rendu.

La personne qui est désignée pour formaliser le compte-rendu est une personne ressource, et peut être amenée à mettre en œuvre et / ou suivre la mise en œuvre des actions en lien avec les élus (responsabiliser les élus dans la mise en œuvre des actions).

Conseils :

- Si vous disposez d'un référent FALC, il peut participer à l'instance mixte pour prendre le compte-rendu directement en FALC, permettant ainsi un gain de temps.
- Le projet de compte-rendu peut être diffusé et validé la séance suivante, permettant également un gain de temps.
- Le compte-rendu est envoyé systématiquement au CVS et au CSSCT. Il est diffusé également à l'ensemble des travailleurs, par exemple il peut être joint aux fiches de rémunération et affiché dans les locaux.
- Un cahier ou classeur regroupant tous les compte-rendu de l'instance mixte, peut être tenu à disposition pour consultation.

La présidence de l'instance mixte, salarié ou bénéficiaire ?

A lire dans la FAQ :

Ce que dit le Décret : « Cette instance élit, en son sein, son président ».

Le Président de l'instance mixte est élu en son sein. Il peut donc être élu parmi les représentants des travailleurs en ESAT et les représentants des professionnels de l'ESAT.

Conseil : l'objectif étant de favoriser et renforcer la place et les droits des travailleurs en ESAT, il paraît opportun de privilégier un Président élu parmi les représentants des travailleurs. Par ailleurs les professionnels ont une instance dédiée pour ces mêmes sujets qui est le CSE/CSSCT.

Il est possible d'envisager que le Président de l'instance mixte soit un travailleur d'ESAT et que le Vice-président (ou Président suppléant) soit un professionnel de l'ESAT.

Y aura-t-il une protection des salariés participant aux instances mixtes comme pour l'ensemble des IRP ?

Les textes d'application ne prévoient rien à ce sujet.

Comme l'Instance mixte n'est pas une instance représentative du personnel au sens du Code du travail, les salariés ne bénéficient pas en principe de cette protection comme cela peut être le cas dans le cadre des CSE/CSSCT. Ce point reste cependant à faire confirmer auprès d'un syndicat employeur.

Nous avons une commission hygiène et sécurité, les travailleurs élus dans cette commission ne souhaitent pas être aussi élus au sein du CVS, trop de charge de travail selon eux



Ce que dit le Décret : « Dans les établissements et les services d'aide par le travail, une instance, composée en nombre égal de représentants des usagers et de représentants des salariés de l'établissement ou du service, est instituée.

Les représentants des usagers au sein de cette instance sont les représentants des usagers qui siègent au sein du conseil de la vie sociale et le délégué mentionné à l'article R. 243-13-1 ».

Le délégué des personnes peut être élu en même temps qu'il bénéficie d'un parcours accompagné ?

Ce que dit le Décret : « L'ensemble des travailleurs handicapés accueillis dans un établissement ou un service d'aide par le travail, quel que soit le lieu où ils exercent leur activité à caractère professionnel, élisent en leur sein, pour une durée de trois ans renouvelables, un délégué chargé de les représenter auprès de la direction de l'établissement ou du service, sur des situations d'ordre individuel ».

Peu importe son parcours et où il exerce son activité, tant que le travailleur reste tout ou partie dans les effectifs de l'ESAT il peut exercer un mandat de DP. Il conviendra néanmoins de bien lui présenter son rôle et ses missions afin qu'il ait conscience de la responsabilité qui lui incombe.

Pour un même OG, peut-on imaginer une instance mixte par établissement et une instance centralisée...à l'identique des CSE par structures et un CCE au niveau de l'OG ?

A lire dans la FAQ :

Ce que dit le Décret : « Dans les établissements et les services d'aide par le travail, une instance, composée en nombre égal de représentants des usagers et de représentants des salariés de l'établissement ou du service, est instituée ».

- Le positionnement de l'Instance mixte (IM) dans l'organisation est fonction de l'environnement, de la distance entre les ESAT, des choix de gouvernance ...

Ex : si les ESAT sont très éloignés géographiquement, cela peut inciter à mettre en place une instance mixte propre à chaque ESAT.

- L'instance mixte est composée **en nombre égal** de représentants des travailleurs en ESAT et de représentants des professionnels. De ce fait, quelle que soit les raisons du choix, il convient de concilier l'enjeu de représentativité et de proximité avec celui de continuité de l'activité de l'ESAT.

Si vous faites le choix d'ajouter une instance centralisée (qui ne serait pas une instance mixte au sens du Décret), il convient en amont de bien définir son articulation avec les différentes instances mixtes de chaque ESAT et repérer la charge de travail supplémentaire que cela implique (temps de réunion, heures de délégations, etc.).

A propos de la formation dédiée aux délégués des PA, qu'en est-il de son contenu ?

A lire dans la FAQ :

Ce que dit le Décret : « L'ensemble des travailleurs handicapés accueillis dans un établissement ou un service d'aide par le travail, quel que soit le lieu où ils exercent leur activité à caractère professionnel, élisent en leur sein, pour une durée de trois ans renouvelables, un délégué chargé de les représenter auprès de la direction de l'établissement ou du service, sur des situations d'ordre individuel ».

Le DP traite les questions d'ordre individuel en lien avec l'application du règlement de fonctionnement et du contrat de soutien et d'aide par le travail.



Les travailleurs ont la possibilité de saisir, ou non, le délégué des personnes.

Conseil :

Il est possible de faire le parallèle avec le rôle du délégué du personnel au sens du Code du travail. Dans ce cas, le délégué des personnes peut accompagner une personne convoquée et il peut être saisi de manière individuelle par les travailleurs.

Il convient de prévoir des formations et/ou des accompagnements sur le Code de l'Action Sociale et des Familles, le contrat de soutien, le règlement de fonctionnement, la posture de soutien de cas individuels, particulièrement la notion de confidentialité. Ces formations s'inscrivent dans le cadre plus général du plan de développement de compétences et de l'autodétermination des travailleurs.

A ce jour, il n'existe pas de programme de formation type du Délégué des personnes. Le programme de formations 2024 proposera des formations sur Instance mixte et Délégué des personnes.

Y a-t-il un délai pour mettre en place l'instance mixte ? / La mise en place de l'instance mixte ne s'applique-t-elle pas selon la date des élections CVS ?

Les textes sont réputés applicables dès le lendemain de leur parution au Journal officiel.

Cf. 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 qui précise :

« Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication à l'exception des dispositions des 2o et 3o de son article 1er qui entrent en vigueur à compter du 1er janvier 2023 ».

2. En lien avec le GT Conventionnement

Peut-on avoir la procédure pour être prescripteur de PMSMP ?

En tant qu'organisme accompagnant des personnes éligibles aux PMSMP, un ESAT peut demander à conclure une convention de délégation de prescription avec un des prescripteurs de PMSMP du service public de l'emploi. Il pourra alors prescrire lui-même des PMSMP pour les personnes qu'il accueille et qui demandent à effectuer des PMSMP dans le cadre d'un parcours d'insertion en milieu de travail ordinaire. Le modèle national qui organise cette délégation de prescription vers l'ESAT est disponible dans le kit d'outils.

Pour les PMSMP, comme alternative à la convention de délégation, vous pouvez passer par la plateforme de l'inclusion en ligne intitulée "immersion-facile" : <https://immersion-facile.beta.gouv.fr/>

Pour les conventionnements avec SPE, peut être passer par les mandataires SPE locaux représentant NEXEM via UDES ?

Dans la note de recommandations, nous préconisons aux ESAT de se rapprocher des têtes de réseau qui sont partie prenante de la réalisation du kit d'outils sur le plan de transformation des ESAT (ANDICAT, APF France handicap, FEHAP, GEPSO, APAJH, UNAPEI) pour voir si des dynamiques collectives de conventionnement avec le SPE sont envisagées ou en cours sur leur territoire. Du côté des prises de contact avec le SPE, nous préconisons une prise de contact avec les directions territoriales de Pôle Emploi ou avec le Cap Emploi du département où se trouve l'ESAT.



Sans conventionnement avec le SPE au titre d'un ESAT et non en collectif, comment assurer la signature de PMSMP ?

La signature de PMSMP ne dépend pas du conventionnement, elle est déjà possible et est en outre facilitée par la mise en place récente de la plateforme en ligne "immersion-facile".

Le conventionnement a juste pour effet de renforcer et de faciliter la mise en œuvre de PMSMP entre le SPE et l'ESAT.

Avez-vous alors un modèle de convention ESAT / SPE ?

Nous n'avons pas encore pu élaborer un modèle de convention ESAT/SPE. Nous avons élaboré des recommandations et des points de vigilance sur le conventionnement. Nous poursuivons nos travaux avec les acteurs du SPE en vue de finaliser un modèle de conventionnement dans les prochains mois.

Comment ça se passe la convention quand l'EA et l'ESAT se trouvent dans la même association ou OG ?

Ils peuvent passer une convention entre l'EA et l'ESAT, cela se pratique déjà dans plusieurs associations.

Existe-t-il une limite de durée sur la PMSMP ?

Conclue pour une durée maximale d'un mois (de date à date), une PMSMP peut être effectuée de manière continue ou discontinue. Elle peut être exceptionnellement renouvelée en cas de non atteinte du ou des objectifs définis, également pour une durée maximale d'un mois (de date à date), soit 2 mois au total. La durée maximale de toutes les périodes cumulées, pour un même bénéficiaire et dans une même structure d'accueil, ne peut pas dépasser deux mois sur une période de 12 mois.

Peut-on réaliser une seule convention de délégation de PMSMP pour plusieurs ESAT d'une même association ?

A priori oui, l'organisme gestionnaire peut organiser une délégation de prescription de PMSMP pour tous ses ESAT. Ainsi, en Haute-Saône, une convention de délégation de PMSMP avec un Cap Emploi a été organisée au niveau de l'organisme gestionnaire : 1 convention pour les 3 EA et 1 convention pour 5 ESAT.

Quand on est inscrit à Pole Emploi : peut-on bénéficier des offres telle que AFPR (action de formation préalable au recrutement (AFPR) ?

Quand on est inscrit à Pôle Emploi, on peut bénéficier de toute l'offre de service du SPE. Et pour l'accompagnement des Cap Emploi, il n'y a pas besoin d'être inscrit à Pôle Emploi, il suffit juste d'avoir un projet professionnel en milieu ordinaire de travail.

L'action de formation préalable au recrutement (AFPR) s'adresse à toutes personnes inscrites à Pôle emploi ayant reçu une proposition d'emploi avec un contrat de travail de 6 à 12 mois requérant une formation en interne ou en externe pour adapter ses compétences.

Je me demande si les travailleurs des ESAT ont le droit d'être inscrits à pôle emploi ?

Oui, les travailleurs d'ESAT ont bien le droit d'être inscrit à Pôle Emploi.



Est-ce que les acteurs du SPE sont déjà bien au fait de ces futurs conventionnements ?

Nous avons eu un échange avec CHEOPS, la tête de réseau des Cap Emploi, qui nous a indiqué que des travaux avaient été initiés au sein du SPE autour du conventionnement, mais aucune consigne nationale ne semble avoir été émise au sein des 2 réseaux à ce stade.

3. En lien avec le GT Parcours Renforcé en Emploi

L'annualisation de l'aide est-elle opérationnelle ? / Quid du "surnuméraire" en cas de retour d'un travailleur ou alors faut-il geler la place des sortants au cas où ..?

L'annualisation de l'aide au poste est déjà opérationnelle.

Cette mesure permet de lisser annuellement l'effectif de l'établissement en compensant ses variations, notamment dans le cadre de l'exercice du droit au retour, tel que prévu par l'article L344-2-5 du CASF.

L'Agence de Services et de Paiement (ASP) est ainsi autorisée à verser ponctuellement une aide au poste en raison d'une augmentation du nombre de travailleurs accueillis pendant un ou plusieurs mois, au-delà du nombre de places autorisées dans l'ESAT, lorsque le dépassement est la conséquence directe de ce droit au retour. La mesure d'annualisation doit cependant s'appliquer dans le respect **annuel** du nombre de places autorisées par établissement.

Les bordereaux de transmission d'informations par les ESAT et leurs organismes gestionnaires ont été à notre connaissance modifiés pour pouvoir identifier les travailleurs concernés par une éventuelle réintégration.

Nous allons faire des recherches complémentaires et revenons vers vous pour vous le confirmer en actualisant la FAQ.

Retour du travailleur vers l'ESAT : valable à vie et à tout moment sur le même site d'ESAT ? / La MDPH me dit qu'il faut une orientation de la CDAPH soit attribuée à la personne accompagnée durant la convention d'appui ou que la personne soit inscrite à CAP Emploi pour ne pas avoir à refaire la demande ? Le parcours renforcé en emploi ne donne pas ce droit systématique à la personne ?

L'article R5213-1-2 du code du travail dispose : « *En cas de rupture de son contrat de travail ou lorsqu'il n'est pas définitivement recruté au terme de celui-ci, le travailleur handicapé est réintégré de plein droit, en application de l'article L. 344-2-5 du code de l'action sociale et des familles, dans son établissement ou service d'aide par le travail d'origine ou, à défaut, dans un autre établissement ou service d'aide par le travail avec lequel un accord a été conclu à cet effet, pendant toute la durée de validité de la décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées l'orientant en établissement ou service d'aide par le travail ou de la convention d'appui.* »

Le droit au retour est ainsi valable :

- Non à vie, mais durant la durée de validité de la décision d'orientation prononcée par la CDAPH (pas de nouvelle décision d'orientation nécessaire pour réintégrer l'ESAT)
- Pas uniquement dans l'ESAT d'origine. Dans le cas où une réintégration ne serait pas possible au sein de celui-ci, le travailleur pourra être réintégré dans un autre ESAT avec lequel l'ESAT d'origine aura conclu un partenariat.



Il me semblait que les travailleurs d'ESAT n'étaient pas concernés par l'emploi accompagné sur une durée de 3 ans

Les travailleurs d'ESAT sont accompagnés par l'ESAT dans le cadre d'une convention d'appui, d'une durée d'un an renouvelable deux fois (article L344-2-5 du CASF).

Suite à celle-ci, la plateforme emploi accompagné pourra prendre le relai de l'accompagnement, si et seulement si la personne est orientée vers celle-ci par la MDPH ou le SPE (article R5213-1-2 du code du travail).

Quid de la convention d'appui pour un travailleur trouvant un contrat de travail à temps plein et non pas temps partiel comme prévu dans le décret ?

Il ne faut pas confondre la mesure tendant à la possibilité pour un travailleur de cumuler un temps partiel en ESAT et en milieu ordinaire de travail (R. 243-3 du code du travail) et la sortie d'ESAT (quel que soit le contrat ou le temps de travail). C'est à l'occasion de la sortie que le travailleur est accompagné par l'ESAT via une convention d'appui, prévue à l'article R5213-1-2 du code du travail et à l'article L344-2-5 du CASF.

Cependant, le Groupe de Travail conseille malgré tout de s'inspirer de l'accompagnement décrit dans la convention d'appui pour suivre un travailleur à temps partiel en entreprise / temps partiel en ESAT.

En cas de conclusion d'un CDI à temps partiel en entreprise en complément d'un temps partiel en ESAT, l'entreprise pourra-t-elle bénéficier de l'Allocation de reconnaissance de la lourdeur du handicap ?

Aux termes des articles L5213-11 et R5213-39 à R5213-51 du code du travail, la reconnaissance de lourdeur du handicap ne peut être accordée que si la personne n'a pas été déclarée inapte par le médecin du travail, a un contrat de travail qui n'est pas terminé ou suspendu, n'est pas en période de préavis et **n'est pas usager d'ESAT**.

Nous allons faire des recherches sur cet aspect et reviendrons vers vous en actualisant la FAQ.

Comment faire si un travailleur ne veut pas de convention d'appui ?

Si un travailleur ne souhaite pas être accompagné par l'ESAT dans son insertion professionnelle en milieu ordinaire de travail, ce choix est à respecter. En effet, l'article L344-2-5 du CASF dispose que la personne accompagnée peut bénéficier d'une convention d'appui « avec son accord ou, si elle n'est pas apte à exprimer sa volonté, celui de la personne chargée à son égard d'une mesure de protection juridique avec représentation relative à la personne, qui tient compte de son avis ».

L'ESAT pourra cependant lui renouveler sa proposition, et ne sera pas exempté de son obligation d'assurer au salarié la possibilité de revenir en ESAT, au titre de son droit au retour.

4. En lien avec d'autres mesures du Plan de Transformation des ESAT

Qu'en est-il du financement des conseillers d'insertion sur le budget social de l'ESAT. A-t-il des budgets supplémentaires alloués de prévus ?

Une participation de l'Etat au financement des conseillers d'insertion était initialement prévue dans le Plan de Transformation. Nous n'avons pas eu de retour sur ce sujet à ce stade, rien n'a été prévu dans la Loi de Finance 2023, raison pour laquelle nous avons interpellé le M Dussopt et Mme Darrieussecq à ce sujet à l'occasion du courrier cosigné par plusieurs organisations « Têtes de réseaux » du secteur, évoqué en début de webinaire.

Quid des MISPE ?



Une des mesures du Plan de Transformation portait sur une réflexion autour de l'harmonisation des MISPE et PMSMP en un cadre unique d'immersion en milieu ordinaire, adapté ou renforcé. Des travaux devaient être menés dans des territoires pilotes. Aux dernières nouvelles, ces travaux n'ont pas été suivis d'effet.

Je me questionne sur la rémunération les dimanches et jours fériés.

Aux termes de l'article R. 243-11-1 du CASF, un travailleur ne peut travailler le dimanche qu'avec son accord, l'octroi d'un repos compensateur et une rémunération garantie au moins égale au double de celle due pour une durée de travail équivalente.

En cas de travail un jour férié, l'ESAT peut, s'il le souhaite, octroyer une journée de repos compensateur. Celui-ci n'a pas l'obligation de prévoir une augmentation de la rémunération garantie, hormis en cas de travail le 1er mai (seul cas possible : « *dans les établissements et les services d'aide par le travail qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail* »).

De nombreuses questions portaient sur le cumul temps-partiel. Des explications à ce sujet vous seront communiquées dans un second temps, via une fiche explicative.