



PRESTO N°126 / FÉVRIER 2024

**Travailleurs d'ESAT
Des droits et de
nouveaux droits**

PRESTO N°126 / FÉVRIER 2024

**Travailleurs d'ESAT
Des droits et de
nouveaux droits**

PRESTO N°126 / FÉVRIER 2024

**Travailleurs d'ESAT
Des droits et de
nouveaux droits**

PRESTO N°126

PRESTO

SOMMAIRE

PREAMBULE.....	page 3
A SAVOIR	page 7
DROITS EXISTANTS	page 9
DROITS NOUVEAUX depuis le 1 ^{er} janvier 2024	page 12
DROITS NOUVEAUX à partir du 1 ^{er} juin 2024.....	page 16
EN GUISE DE CONCLUSION	page 19
REFERENCES LEGISLATIVES.....	page 21

PREAMBULE

Un ESAT, c'est quoi ?

Les Centres d'Aide par le Travail (CAT) ont été remplacés par les Etablissements et Services d'Aide par le Travail suite à la loi du 11 février 2005, pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Les ESAT sont des établissements médico-sociaux qui relèvent du Code de l'action sociale et des familles. Depuis 2021, l'appellation courante retenue par le gouvernement est **Etablissement et Service d'Accompagnement par le Travail** tandis que la législation et la réglementation continuent d'utiliser l'appellation de 2005.

Ils accueillent des travailleurs handicapés dont les capacités sont limitées qui ne peuvent pas intégrer le milieu ordinaire ou les entreprises adaptées.

Le travailleur d'ESAT n'a pas de contrat de travail de droit commun. Il signe un contrat de soutien et d'accompagnement par le travail qui définit l'activité professionnelle ainsi que la mise en œuvre du soutien médico-social et éducatif. Le travail est le support de la mise en œuvre de l'accompagnement.

Il existe près de 1400 ESAT accueillant environ 120 000 travailleurs handicapés. Les secteurs d'activité sont variés : espaces verts, logistique, conditionnement, nettoyage, restauration, hébergement et tourisme, impression et reprographie, bâtiments...

Environ 30 600 salariés, majoritairement des moniteurs et éducateurs encadrent les travailleurs en situation de handicap.

Historiquement, la création des ESAT visait à accueillir des personnes atteintes de déficience intellectuelle. Ce public représente près de deux tiers des travailleurs d'ESAT mais a tendance à diminuer. Dernièrement, l'admission croissante de personnes présentant des pathologies psychiques et des troubles du comportement constitue une tendance lourde, ce qui oblige les ESAT à adapter leur prise en charge et à modifier leurs modes d'intervention. Les besoins de ce nouveau public en termes d'activité, d'organisation et d'accompagnement sont en effet très différents de ceux du public traditionnel des ESAT (développer le travail à temps partiel, accompagnement pour des allers-retours milieu protégé/milieu ordinaire, ajustement aux fluctuations des maladies psychiques et fatigabilité des travailleurs vieillissants).

L'évolution du statut du travailleur en ESAT, c'est quoi et nous en pensons quoi ?

Le travailleur d'ESAT n'a pas le statut de salarié de droit commun. En signant un contrat de soutien et d'aide par le travail qui le lie à la structure, il **reste « protégé et usager »** d'un établissement ou d'une structure médico-sociale (ESMS).

Pour la FNAS FO, les travailleurs des ESAT doivent garder ce statut protecteur qui les protège contre les licenciements et toute forme d'inclusion forcée. Dans notre système économique qui exploite la force de travail, le marché du travail est un lieu inégalitaire. Dès lors comment le travailleur issu d'un ESAT pourra vendre sa force de travail si rien ne le protège en lui garantissant une place particulière ?

Le processus en cours de la transformation des ESAT, élaboré en 2021 et entré en vigueur le 13 décembre 2022, à la FNAS FO, nous inquiétait même s'il prévoyait des périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP), celles-ci doivent être encadrées et ne générer aucun stress pour le travailleurs ESAT.

Les professionnels (moniteurs d'atelier, éducateurs techniques spécialisés, encadrants) considèrent que les injonctions systématiques de sortie vers le milieu ordinaire risquent de mettre la majorité des travailleurs en situation de handicap, en échec voir en danger psychique. Ils savent combien il peut s'avérer difficile de travailler en milieu ordinaire tout au moins à temps plein et que l'ESAT reste un lieu adapté et non discriminant.

D'ailleurs, moins de 1% des travailleurs d'ESAT parviennent à se faire embaucher dans le milieu ordinaire (environ 500 personnes par an).

L'augmentation du taux de sortie vers le milieu ordinaire implique la levée de freins financiers, psychologiques et juridiques.

La loi « Pour le Plein emploi » change le mode d'orientation d'un travailleur handicapé vers le milieu ordinaire ou protégé du travail.

Auparavant, les MDPH était décisionnaire de l'orientation d'une personne ayant obtenue une RQTH. Les professionnels qui la composent décidait par leur connaissance fine du handicap et des structures locales, l'orientation la plus adaptée en fonction de la personne concernée qui au regard de son handicap pouvait ne pas être le milieu ordinaire.

Depuis le 1^{er} janvier 2024, c'est France Travail, accompagnée de Cap Emploi, qui en prend l'initiative. L'orientation en milieu ordinaire de travail devient un droit

idéologiquement imposé qui contrairement à la loi 2002-2 ne prend plus en compte la personne pour ensuite l'orienter vers les moyens adaptés au regard de son handicap. Cela répond ainsi à nos revendications fédérales à savoir mettre les moyens en fonction des besoins individuels et collectifs, et à égalité de droit. L'orientation ne va donc pas dans le sens de la simplification avec cet intermédiaire supplémentaire.

La FNAS FO considère que sans maintien de structure adaptée et du statut protecteur des adultes en situation de handicap cela ne peut aboutir qu'à ce que la personne en situation de handicap rejoigne la cohorte des travailleurs privés d'emploi.

Les concernant, la loi « pour le plein emploi » est un leurre.

Tout d'abord, les textes n'imposent aucune obligation qualitative aux employeurs et ne disent rien sur les conditions de travail ou encore les nécessaires aménagements de poste.

N'oublions pas que, les ESAT ont comme priorités l'accompagnement et le soin. Il apparaît clairement, au vu de la loi « Pour le Plein Emploi », que les mesures actuelles vont à l'encontre de ces choix.

Le risque est aussi de fragiliser économiquement ces établissements qui peinent déjà pour certains à survivre. Les moyens financiers n'y sont pas suffisants pour s'assurer d'une bonne prise en charge des travailleurs ESAT. Les mesures actuelles qui disent vouloir faciliter des allers et retours entre le milieu protégé et le milieu ordinaire, en devenant un mot d'ordre obligatoire, apparaît comme une volonté de mise au travail forcée et bien entendu sans réels moyens>>. Notre secteur Social et médico-social est toujours soumis aux différentes politiques d'austérité budgétaire.

Vouloir faire glisser le modèle du travail vers l'emploi n'a aucune autre motivation que de faire des économies au regard du coût de l'aide aux postes, et ainsi aller vers une disparition à terme des ESAT. Cela poursuit le processus de désinstitutionalisation voulu par le gouvernement dans le droit fil de l'article 27 de la Convention relative aux droits des personnes handicapées de l'ONU, auquel nous sommes, à la FNAS FO, car le problème ce ne sont pas les institutions et les établissements ou les services qui les composent mais bien le fait que nous vivons tous dans un système où l'exploitation reste la règle.

Et à la FNAS FO nous n'oublions pas qu'à l'origine des établissements et services qui ont vu le jour dans notre République, ce sont des parents d'enfants, d'adolescent et d'adultes en situation de handicap qui ont construit ses solutions adaptées et qui le restent.

Pour la FNAS FO, certaines dispositions demeurent les « bienvenues » et font écho à nos revendications. C'est le cas de l'augmentation de l'AAH (+20% depuis 5 ans), de sa déconjugalisation à partir du 1^{er} octobre 2023 et de la révision de son cumul avec les revenus d'activités au-delà d'un mi-temps pour une reprise du travail dans le milieu ordinaire.

La facilitation de l'obtention de la RQTH pour certains publics pour aider à l'ouverture des droits, l'est aussi.

Depuis 2023, les travailleurs d'ESAT ont obtenu un nouveau statut, celui d'« assimilés salariés » (Loi n°2023-1196 du 18 décembre 2023 pour le plein emploi ; décret n°2023-1504 du 29 décembre 2023 relatif au statut des travailleurs d'ESAT).

La FNAS FO préférera garder le terme « **Travailleurs d'ESAT** » et/ou « **usagers d'ESMS** » dont le contrat de soutien et d'accompagnement par le travail relève du Code de l'Action Sociale et des Familles (CASF).

Cela leur garantit un statut protecteur même si nous pouvons considérer que la convergence des droits sociaux des travailleurs d'ESAT vers ceux des salariés aussi bien collectifs (droit de grève, représentation syndicale, intervention de l'inspection du travail, ...) qu'individuels (complémentaire santé, versement aide au transport, ...) est une avancée.

Ce presto se veut un guide pour permettre à tout un chacun de connaître les droits existants concernant les travailleurs d'ESAT.

C'est aussi un outil de syndicalisation à l'attention des SDAS. Il permettra aux salariés d'ESAT de faire respecter leurs droits, tenter collectivement de les améliorer, de se défendre, de rejoindre le syndicalisme libre et indépendant.

La syndicalisation des travailleurs d'ESAT doit nous permettre de les aider à bénéficier d'un accompagnement adapté auprès de leurs employeurs.

Et nous restons fidèles à nos positions tenues en 2002, à savoir, comme l'écrivait Michel PINAUD, Secrétaire Général de la FNAS FO, des combattants de l'exploitation des « travailleurs handicapés ».

Merci à Gil, Michel C., Jacques M., Pascal et David pour leur contribution à ce projet de Presto.

Isabelle TESSIER
Secrétaire Fédérale

A SAVOIR

- **En cas de litiges**

Actuellement, en cas de litige entre un travailleur d'ESAT et son établissement, la procédure à suivre n'est pas la même que celle applicable aux salariés ordinaires.

Il faut saisir la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), qui est compétente pour examiner les réclamations relatives à son orientation professionnelle ou à sa rémunération.

La défense de leurs droits ne pourra donc pas se faire dans le cadre de droit commun (Prud'hommes).

Chaque SDAS peut, par ailleurs, apporter l'aide et le soutien nécessaire à leurs revendications, à l'information, au respect de leurs nouveaux droits, à l'amélioration de leurs conditions de travail ou à la préparation de la réunion avec leur employeur, avec la contribution du travailleur d'ESAT « élu délégué ».

- **Sanctions possibles pour le travailleur ESAT dans le cadre du travail protégé**

La FNAS FO précise que les sanctions peuvent être écrites dans le règlement de fonctionnement des ESAT mais il faut être prudent dans la rédaction.

L'échelle des sanctions présente dans le droit commun est à éviter. Il faut être vigilant sur la dimension des sanctions et prendre en compte le type de handicap. La question du disciplinaire est une question complexe.

Une direction peut inscrire dans son règlement de fonctionnement la suspension du contrat en cas de mise en danger d'un travailleur d'ESAT, des autres travailleurs et des salariés qui l'accompagnent.

Ils ne doivent pas subir de perte de salaire, en rapport avec une sanction quelles qu'elle soit.

DROITS EXISTANTS

- **Droit à la retraite**

Pour les travailleurs d'ESAT, le départ anticipé à la retraite est possible dès 55 ans mais ils peuvent travailler jusqu'à 62 ans.

Pour partir à 55 ans, ils doivent avoir un taux d'incapacité égal à au moins 50 % et avoir cotisé un certain nombre de trimestres calculé selon leur année de naissance et leur âge de départ (la durée minimale de trimestres validés est supprimée). Bénéficiaires de l'AAH, ils sont de fait à un taux d'incapacité permanente d'au moins 50 %.

Il faut commencer par faire une demande d'attestation de départ à la retraite anticipée des assurés handicapés avant de faire la demande de retraite anticipée.

La FNAS FO informe que le départ anticipé à 55 ans peut s'avérer compliqué financièrement pour le travailleur. En effet, avant la retraite il cumule une rémunération, la Prime d'activité et l'AAH, soit un total entre 1200 et 1600 euros à temps plein. Le passage à la retraite se réduit à un montant bien inférieur qui peut le mettre en difficulté. Si cela lui est possible, il est préférable qu'il continue à travailler, voire à temps partiel si besoin, tant qu'il en est capable.

- **Droits aux congés pour évènements familiaux**

Mariage et Pacs : 4 jours ; Naissance ou Adoption : 3 jours ; Décès d'un enfant de 25 ans et plus : 5 jours ; Décès d'un enfant de moins de 25 ans : 7 jours ouvrés ; Décès du conjoint, concubin, partenaire Pacs, des parents, beaux-parents, frères et sœurs : 3 jours ; Annonce de la survenue d'un handicap, cancer, pathologie chronique : 2 jours ; Mariage d'un enfant : 1 jour et Congé de deuil en cas de décès d'un enfant ou personne à charge de moins de 25 ans : 8 jours fractionnables.

L'article R. 243-12 modifié du CASF pour évènements familiaux s'applique donc de droit.

La FNAS FO rappelle que dans certains ESAT les travailleurs bénéficient des droits de la convention applicable dans l'établissement pour ces congés. Il est nécessaire de faire une comparaison car certains droits sont différents en nombre de jours.

- **Travail le dimanche et les jours fériés**

Depuis le 1^{er} janvier 2023, il est désormais encadré, il ne peut se faire sans l'accord préalable du travailleur recueilli dans le respect de l'article L.3132-25-4 du Code du Travail, et **nécessite un écrit**. Il a droit à un repos compensateur et à une rémunération au moins égale au double de la rémunération due pour une durée de travail équivalente.

En cas de travail le 1^{er} mai, envisageable uniquement si la nature de l'activité empêche l'interruption du travail, le travailleur perçoit une rémunération double. Les autres jours fériés travaillés peuvent, selon les établissements, donner droit à un repos compensateur.

Le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de rémunération (art.R.243-11-1 C. Act. soc.).

La FNAS FO préconise un travail des dimanches et jours fériés uniquement si l'activité de l'ESAT le nécessite d'autant que, comme il relève de l'accord écrit du travailleur, il est nécessaire de prendre en compte sa vulnérabilité vis-à-vis de son employeur.

La FNAS FO attire votre vigilance sur le fait qu'il soit possible que la rémunération des dimanche et jours fériés dans certains ESAT ne soit pas encore à jour du 1^{er} janvier 2023.

- **Droit à la formation professionnelle avec l'ouverture du CPF (depuis 2018)**

800 euros par an avec un plafond de 8000 €. L'OPCO santé dont ils dépendent en fonction de la convention collective appliquée peut prendre en charge la formation des travailleurs Esat mais à condition que l'employeur cotise !

Ils peuvent bénéficier, en outre, du congé pour VAE.

La FNAS FO préconise une veille sur l'utilisation des heures du CPF et du financement intégral de la formation à la charge de l'employeur.

- **Carnet de parcours et de compétences (loi du 21 février 2022) avec un entretien professionnel tous les ans.**

La FNAS FO s'inquiète de ce carnet dont nous sommes dans l'attente d'un modèle.

Il pourrait déroger aux règles de confidentialité, donner aussi des indicateurs négatifs sur le travailleur et pourrait alors faire barrière à des changements d'emploi.

DROITS NOUVEAUX
depuis
le 1^{er} janvier 2024

- **Election d'un délégué des travailleurs d'ESAT**

Il sera élu pour 3 ans par les travailleurs d'ESAT. Pour être éligible il doit avoir 18 ans et 6 mois d'ancienneté au moins. Il bénéficie d'une formation et de 5h00 de délégation par mois pour exercer son mandat (art.R.243-13-1. Il est membre de droit au Conseil de la Vie Sociale (CVS).

Par quels moyens vont être formés les futurs délégués élus qui doivent représenter tous les travailleurs ? L'OPCO santé, des organismes de formation privés... ?

La FNAS FO préconise d'accompagner l'élu pour l'obtention des moyens tels qu'un ordinateur et une salle pour recevoir les travailleurs.

Elle invite nos délégués syndicaux à négocier des accords d'entreprises, le droit au « congé de formation économique, sociale et syndicale » et l'application des droits conventionnels, par exemple de la CCNT 66 ou de la CCNT 51, à savoir, les 10 jours de conseils syndicaux par an pour un mandat départemental.

- **Création d'une instance mixte**

Elle est composée, en nombre égal, de représentants des salariés et de représentants des travailleurs de l'ESAT. Cette instance est chargée d'émettre des avis et des propositions sur les conditions de vie au travail, l'hygiène et la sécurité ainsi que l'évaluation et la prévention des risques professionnels (art. R. 344-7-1 C act. soc.).

La FNAS FO constate que cette instance vient se rajouter au CSE et au Conseil de la Vie Sociale créé par la loi 2002-2. Ces prérogatives sont limitées et les travailleurs en ESAT, qui ne sont pas des salariés, ont un semblant de droit et une instance qui risque très vite de tourner en rond.

Nous proposons aux SDAS d'accompagner les travailleurs qui auront fait le choix de se syndiquer et de s'y présenter au nom de FO pour élaborer des questions et intervenir sur les points à l'ordre du jour.

- **Droit d'adhérer à un syndicat professionnel représentatif dans la Branche du secteur d'activité**

L'employeur doit seulement fournir les coordonnées des syndicats présents dans notre secteur d'activité. Article L. 344-2-6 du CASF. Il est interdit de prélever des cotisations syndicales sur leur salaire.

La FNAS FO pense voir une réelle opportunité de syndicalisation car le cœur même de notre métier, qui est l'accompagnement éducatif et social, nous apporte les capacités à les encadrer et les soutenir.

La FNAS FO vous invite malgré tout à la prudence quant à la syndicalisation des travailleurs : pas d'influence ou d'insistance, leur laisser le libre choix d'adhérer et se retirer à leur guise.

La FNAS FO invite les SDAS à faire un tarif privilégié pour la cotisation sachant qu'ils ne perçoivent pas de salaire mais une « rémunération garantie » égale à au moins 50% du SMIC.

- **Droit de grève**

Le droit de grève leur est reconnu.

La FNAS FO n'a, à ce jour, aucune information que ce droit serait différent du droit commun donc avec toutes les obligations liées aux droits de grève et la conséquence d'une perte de leur rémunération. Il devient alors important de les en informer avant toute action et de négocier en fin de mouvement le paiement des jours de grève.

- **Droit d'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation du travail**

Ce droit leur est ouvert autrement dit le droit de pouvoir s'exprimer sur les conditions de travail, l'organisation de l'activité, la qualité de la production sur et pendant le temps de travail.

La FNAS FO rappelle que dans ce cadre aucune sanction ou licenciement ne peut intervenir. Nous restons attachés à la liberté d'expression des salariés mais opposés « aux droits d'expression des salariés », issus de la loi du 4 août 1982 qui a eu pour but de faire croire qu'il n'y avait plus d'intérêt antagoniste entre les salariés et les employeurs et ainsi continue de tenter de fragiliser la place des organisations syndicales qui se revendique de la lutte de classe.

- **Droit d'alerte et de retrait en cas de danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé**

Application du droit commun. Article L. 344-2-6 du CASF.

La FNAS FO alerte les SDAS car les travailleurs en ESAT auront besoin d'une aide au discernement sur les situations vécues au travail. Il n'est pas souhaitable que les professionnels du secteur soient victimes d'abus de ce droit et se retrouvent dans des situations ingérables où ils seraient accusés de maltraitance. Les SDAS qui accompagneraient des travailleurs en ESAT devront être vigilants pour ne pas mettre à mal les salariés sauf si après examen de la situation cela le nécessite.

- **Création d'un « Sac à dos numérique »**

Pour recenser les informations relatives aux aménagements liés au handicap et donc faciliter l'accès à l'emploi.

- **Portabilité des équipements d'un employeur à un autre**

Si le nouveau poste comporte les mêmes caractéristiques afin d'éviter les risques de rupture dans les parcours professionnels.

DROITS NOUVEAUX
à partir
du 1^{er} juillet 2024

- **Prise en charge du prix des frais de transport entre le domicile et le travail**

L'article R. 344-10 du code de l'action sociale et des familles dispose que le budget principal de l'activité sociale des ESAT comprend notamment les frais de transport collectif des travailleurs handicapés lorsque des contraintes tenant à l'environnement ou aux capacités des travailleurs handicapés l'exigent.

La FNAS FO précise que cela concerne à la fois les transports publics et personnels. La question se pose du financement de cette prise en charge ? Si l'ESAT ne dégager pas d'excédent comment pourra-t-il assumer cette dépense ? L'Etat a lancé une enquête budgétaire des ESAT afin d'évaluer les possibilités de financement.

- **Couverture obligatoire par un contrat de complémentaire santé**

La FNAS FO rappelle que certains ESAT pratiquent déjà cette possibilité et le fait qu'ils soient mutualisés dans un contrat groupe permet une cotisation plus avantageuse tout comme les prises en charge.

L'employeur devra prendre en charge à hauteur de 50% la mutuelle du travailleur ESAT à compter du 1^{er} juillet 2024, comme le salarié de l'établissement.

Mais s'inquiète du caractère « obligatoire » de cette mesure. Des décrets viendront préciser ce point dans l'année.

- **Droit aux tickets restaurants et aux chèques vacances au même titre que les salariés**

La FNAS FO se pose de nouveau la question du financement de ce nouveau droit ? Feront-ils partis de la masse salariale brute totale ? Quels moyens seront attribués aux ESAT ?

- **Signature d'une convention d'appui**

Entre le nouvel employeur et l'ESAT, et « éventuellement le service d'accompagnement à la vie sociale » lors des périodes de mise en situation en milieu ordinaire (PMSMP).

La FNAS FO rappelle que pendant ces périodes se rapprochant à des stages, le travailleur ESAT garde son statut et continu à être rémunéré par l'ESAT.

- **Parcours renforcé en emploi (PRE)**

Reconnaissance législative en tant que processus de sortie d'un ESAT vers le milieu ordinaire de travail (article L. 344-2-5 du CASF).

La sortie définitive sera encadrée et renforcée afin de permettre un retour si besoin dans le milieu protégé. En cas de rupture du contrat de travail la personne handicapée sera réintégrée de plein droit dans l'établissement d'origine ou à défaut un autre établissement.

Le travailleur ESAT peut être à temps partiel dans le milieu ordinaire, la convention précisera alors les modalités d'organisation (contrat, heures, jours, ...) et le travailleur sera alors sous le droit commun et rémunéré comme tel.

La FNAS FO attire votre attention sur le fait qu'il devra percevoir alors tous les avantages des autres salariés de l'entreprise au prorata de son temps de travail.

La FNAS FO, par ailleurs, précise qu'actuellement les conditions d'attribution, de maintien et de calcul de l'AAH ne sont pas si clairs même si l'Etat se fait rassurant à ce sujet. Il prévoit qu'il garde le bénéfice de son allocation selon une notion de périodicité d'appréciation de la condition de ressource (trimestrielle plutôt qu'au regard de l'année de référence). En d'autres termes cela évite qu'il soit pénalisé dès l'immédiat en cas d'interruption postérieure de leur activité salariée. Mais cette mesure a une portée limitée dans le temps, puisque s'il retourne à l'ESAT à temps plein le calcul de son AAH se fera sur les revenus perçus dans l'année précédente !

EN GUISE DE CONCLUSION

Il est évident, que cette possibilité de cumuler une double activité, certes adaptée à certains travailleurs, ne résout en rien la problématique du taux de sortie d'ESAT vers le milieu ordinaire, qu'elle ne résoudra pas non plus les problèmes de places et n'améliorera pas pour autant l'accompagnement de ces travailleurs. En effet, les ESAT manquent cruellement de moyens et vu ce qui se profile prochainement leur situation financière ne devrait pas s'arranger !

Nous restons à la FNAS FO porteurs de revendications comme :

- ✓ La diminution de la durée de la période d'essai lors d'une entrée en ESAT de 6 à 2 mois.
- ✓ L'application de la convention collective de l'ESAT lorsque celle-ci est plus favorable.
- ✓ La suppression des 3 jours de carence lors d'un arrêt maladie.
- ✓ La réforme du calcul de leur rémunération. Il faut savoir que selon l'ESAT où se trouve le travailleur la rémunération peut être différente. Cela varie de 50 % à 70 % du SMIC.

Sans hésitation mais avec parcimonie et vigilance dans nos actions, nous pouvons accompagner et apporter notre soutien à tous les travailleurs d'ESAT qui souhaitent se syndiquer.

REFERENCES LEGISLATIVES

- **La loi « 3DS » du 21 février 2022** a mis en œuvre les principales dispositions du plan de transformation des ESAT.
- **Le décret n°2022-1561 publié le 14 décembre 2022**, relatif au parcours professionnel, est venu renforcer les droits des travailleurs des établissements et services d'accompagnement par le travail (ESAT).
- **La loi n°2023-1196 du 18 décembre 2023 « Pour le plein Emploi »** visant à améliorer l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap, est venue apporter de nombreuses mesures supplémentaires les concernant.
- **Le décret n°2023-1304 du 27 décembre 2023** relatif au contenu et au dépôt des conventions de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP).
- **Code de l'Action Sociale et des Familles (CASF).**
- **Code du travail.**
- **Conférence Nationale du Handicap (CNH)** du 26 avril 2023.



www.fnasfo.fr