



PRESTO N°133 bis / Mise à jour
du Presto 126

Travailleurs d'ESAT
Des droits et de
nouveaux droits

PRESTO N°133 bis / Mise à jour
du Presto 126

Travailleurs d'ESAT
Des droits et de
nouveaux droits

PRESTO N°133 bis / Mise à jour
du Presto 126

Travailleurs d'ESAT
Des droits et de
nouveaux droits

N°133 bis

PRESTO

SEPTEMBRE 2026

SOMMAIRE

PARUTIONS AU JOURNAL OFFICIEL du 25 et 27 juin 2026.....	page 3
PARUTIONS AU JOURNAL OFFICIEL du 27 août 2025	page 4
PREAMBULE	page 5
A SAVOIR	page 9
DROITS EXISTANTS	page 12
DROITS NOUVEAUX depuis le 1 ^{er} janvier 2024	page 20
DROITS NOUVEAUX à partir du 1 ^{er} juin 2024	page 25
EN GUISE DE CONCLUSION.....	page 30
REFERENCES LEGISLATIVES.....	page 32

PARUTIONS AU JOURNAL OFFICIEL du 25 et 27 juin 2026 :

- **Décret n° 2026-547 du 25 juin 2026 relatif au calcul de l'allocation aux adultes handicapés. Et le n° 2026-548 du 25 juin 2026 qui précise les modalités de prise en compte des indemnités des élus locaux pour le calcul de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).**

Le décret n° 2026-547 modifie les paramètres de calcul de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) pour les bénéficiaires qui travaillent dans un établissement et service d'accompagnement par le travail (Esat) : leur AAH sera calculée sur la base des ressources du dernier trimestre et non plus de l'avant-dernière année.

Le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication. L'article R. 821-4-1 du code de la sécurité sociale, dans sa rédaction issue du présent décret, est applicable progressivement aux allocations dues entre le 1er octobre et le 1er décembre 2026.

- **Arrêté du 19 juin 2026 fixant les modalités relatives au carnet de parcours et de compétences prévu à l'article R. 243-13-2 du code de l'action sociale et des familles.**

L'arrêté définit le contenu et les rubriques minimales du carnet de parcours et de compétences prévu à l'article R. 243-13-2 du code de l'action sociale et des familles afin d'en permettre la portabilité et l'actualisation effectives quel que soit le milieu de travail protégé ou ordinaire, ou de formation du travailleur handicapé.

Le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication.

Parutions au Journal Officiel du 27 août 2025 :

- Du décret n° 2025-844 du 25 août 2025 relatif aux droits et aux parcours professionnels des travailleurs handicapés admis en établissements et services d'accompagnement par le travail.
- Du décret n° 2025-845 du 25 août 2025 relatif aux établissements et services d'accompagnement par le travail et au contrat d'accompagnement par le travail conclu avec les travailleurs admis au sein de ces établissements ou services.

Et

- De l'arrêté du 25 août 2025 fixant la base et les états justificatifs de la compensation par l'Etat des cotisations payées par les établissements et services d'accompagnement par le travail au titre de la couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, prévue à l'article L. 344-2-10 du code de l'action sociale et des familles.

Attendu depuis plus d'un an déjà, ces décrets d'application de la loi du 18 décembre 2023 pour le plein emploi viennent préciser les modalités de sa mise en œuvre.

Le premier décret cité ci-dessus vise leurs nouveaux droits collectifs et leurs parcours professionnels. Le second reprend le contrat d'accompagnement, les modalités du parcours renforcé dans l'emploi et les modalités de mise en œuvre de la complémentaire santé.

Le second décret n°2025-845 modifie la dénomination des ESAT qui deviennent des Etablissements et Services d'Accompagnement par le Travail (et non plus des services d'aides).

L'arrêté confirme la compensation par l'Etat de la moitié des cotisations dues au titre de la couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident de travail pour les travailleurs qui en bénéficient.

Ainsi, vous retrouverez tout au long de ce presto, [les mises à jour](#) suite à la parution de ces décrets.

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. [Le décret n°2025-845 vient définitivement entériner cette nouvelle dénomination.](#)

Ils accueillent des travailleurs handicapés dont les capacités limitées les empêchent d'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'aide 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. [De même, le décret 2025-845 vient modifier la dénomination du contrat qui devient le contrat d'accompagnement \(et non plus le contrat de soutien et d'aide par le travail\).](#)

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 (développement du 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 d'accompagnement 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, là où notre système économique exploite la force de travail et où 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 transformation des ESAT, élaboré en 2021 et entré en vigueur le 13 décembre 2022, inquiétait déjà la FNAS FO car même s'il prévoit des **périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP)**, celles-ci doivent être encadrées et ne générer aucun stress pour les 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 voire 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. Elle nécessite une réelle culture d'entreprise du handicap, une réelle prise en compte et une envie de développer l'accueil de ces futurs salariés.

Le schéma d'orientation est donc modifié depuis la loi plein emploi. Le décret 2025- 844 vient clarifier les PMSMP en précisant qu'elles peuvent être prescrites par le service public de l'emploi (France Travail et Cap Emploi) mais aussi par l'Agefiph, le Fiphfp et les Missions Locales.

Là, où les MDPH étaient décisionnaires de l'orientation d'une personne ayant obtenu une RQTH, depuis le 1^{er} janvier 2025 il revient à France Travail d'en décider par une inscription obligatoire. Suivant ses aptitudes, elle sera orientée en milieu ordinaire ou renvoyée vers la MDPH pour une notification ESAT. La MDPH intervient donc en second niveau alors même que les professionnels de cette instance sont les plus qualifiés pour une orientation adaptée.

De plus, les travailleurs déjà en ESAT peuvent aussi s'inscrire, sur la base du volontariat, à France Travail depuis le 1^{er} janvier 2025, avec pour objectif de les accompagner dans la recherche d'un emploi par un stage, un CDD ou une PMSMP.

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, **encore plus avec les milliards d'économie que le gouvernement actuel veut imposer pour les années à venir. Comment mettre en œuvre une réelle politique d'emploi des personnes en situation de handicap avec des moyens tels qu'ils nous sont présentés aujourd'hui !**

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. La FNAS FO ne partage pas cet avis 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.

La FNAS FO rappelle 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 ces 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 depuis le 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 aide à l'ouverture des droits tout comme la mention « à durée illimitée ».

Ces décrets en lien avec la loi plein emploi consolident le nouveau statut des travailleurs d'ESAT considérés comme des assimilés salariés, par la convergence vers les droits communs.

La FNAS FO préférera garder le terme « **Travailleurs d'ESAT** » et/ou « **usagers d'ESMS** » dont le contrat 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 permettra à tous de mieux appréhender les droits existants, les nouveaux droits ainsi que les dernières évolutions 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.

Merci à la Mission Handicap Confédérale pour sa participation et son soutien.

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 quelle qu'elle soit.

[Le décret n°2025-845](#) confirme dans son annexe 3-9 relative au modèle de contrat d'accompagnement qu'aucune perte de la rémunération garantie doit être subie le temps de la mesure conservatoire.

- **[Le Contrat d'accompagnement par le travail \(décret n°2025-845\)](#)**

[Le « contrat d'accompagnement par le travail »](#) pour les ESAT doit être conforme au modèle établi en annexe 3-9 du décret n°2025-845.

[Il est en lien étroit avec le règlement de fonctionnement de l'établissement.](#)

Il fait notamment référence :

- A l'assistance pour la signature : le travailleur peut être accompagné par le délégué élu des travailleurs ESAT.
- A la période d'essai passée de 6 mois à 3 mois renouvelable une fois.
- A la durée maximale de travail hebdomadaire est fixée à 35h00.
- A l'information qui est doit être donnée au travailleur sur tous ses droits, nouveaux droits individuels et collectifs et de la présence du délégué ESAT. Cette information est donnée par un membre de l'équipe de direction sous un format accessible au travailleur. De même, pour rappel, l'employeur doit fournir la liste de organisations syndicales représentatives au niveau national.
- Aux modalités de la suspension du contrat par la une mesure conservatoire.
- Aux modalités de la rupture anticipée d'une des 2 parties (préavis d'un mois, l'obligation d'information à la MDPH par l'employeur, ...).

NB : Conclut pour une durée initiale d'un an, il est reconduit chaque année par tacite reconduction mais il est précisé qu'« **en tant que besoin**, il fait l'objet à chaque reconduction d'une mise à jour à laquelle le travailleur est associé ».

Par ailleurs, ce contrat peut être conclut pour une durée inférieure à un an, à titre dérogatoire, pour remplacer un autre travailleur absent pour maladie ou absent lors d'une PMSMP.

Pour la FNAS FO, même si cette nouvelle mesure peut aider les ESAT dans la gestion des temps de présence de leurs travailleurs, ce n'est ni plus ni moins qu'un CDD auquel n'est pas forcément rattaché les dispositions de droit commun comme la prime de 10% de fin de contrat !

DROITS EXISTANTS

- **Droits à la retraite**

2 âges possibles :

- **Dès 55 ans**, départ anticipé à la retraite possible, à la condition d'avoir cotisé un nombre minimal de trimestres avec une reconnaissance d'incapacité minimale de 50 %. Cf Tableau ci-après « - Conditions de durée d'assurance à remplir pour partir en retraite anticipée pour handicap ».
- **A 62 ans**, depuis le 1^{er} septembre 2023, il est possible de bénéficier d'un départ à taux plein même s'ils ne remplissent pas la condition de durée de trimestres cotisés (différent du droit commun).

Pour rappel, les bénéficiaires de l'AAH (c'est le cas de la majeure partie des travailleurs ESAT) ont un taux d'incapacité permanente d'au moins 50 %, ils bénéficient donc du régime de la retraite pour inaptitude à taux plein de 50%.

Le dépôt de la demande doit intervenir 9 mois environ avant les 55 ans car les délais de traitements sont longs. Il faut commencer par remplir la demande d'attestation pour « Départ en retraite anticipée des assurés handicapés ». Cette dernière ne peut pas se faire en ligne, c'est uniquement en format papier, à demander à votre caisse de retraite.

Leur pension retraite est composée de la retraite de base (l'assurance retraite, MSA, ...) et de la retraite complémentaire (Agirc-Arrco).

Les ressources supplémentaires selon l'âge et le taux d'incapacité :

- ➡ **Entre 55 et 62 ans :**
 - Taux d'incapacité inférieur à 80 % : retraite + AAH différentielle ou ASI (Allocation Supplémentaire Invalidité) sous certaines conditions.
 - Taux d'incapacité supérieur ou égal à 80 % : retraite + AAH différentielle pour atteindre le montant de l'AAH à taux plein soit 1033,32 € pour 2025.
- ➡ **A partir de 62 ans :**
 - Taux d'incapacité inférieur à 80 % : fin du versement de l'AAH. Retraite + ASPA (Allocation de Solidarité aux Personnes Agées) **sous conditions**.
 - Taux d'incapacité supérieur ou égal à 80 % : AAH différentielle en complément de la retraite.

La FNAS FO précise 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. Par ailleurs, le calcul du montant qui sera perçu est une donnée assez aléatoire car tout dépend des salaires, du parcours du TH, de son âge, du montant AAH, du taux d'invalidité...il est donc difficile d'obtenir un chiffre précis avant son départ.

Retraite progressive :

Il s'agit pour le travailleur en ESAT de poursuivre une activité salariée à temps partiel et tout en bénéficiant d'une partie de la pension de retraite.

Cette modalité permettrait au travailleur en ESAT de rester plus longtemps au travail, avec de meilleures ressources.

La retraite progressive qui conduit à un cumul emploi retraite, nécessite un accord de l'employeur donc de l'ESAT.

Tableau - Conditions de durée d'assurance à remplir pour partir en retraite anticipée pour handicap

Date de naissance	Départ possible à partir de	Durée d'assurance cotisée
À partir du 01/09/1961	61 ans	68 trimestres (17 années)
En 1962	60 ans	68 trimestres (17 années)
En 1963	59 ans	68 trimestres (17 années)
En 1964	58 ans	79 trimestres (17.75 années)
	59 ans	69 trimestres (17.25 années)
En 1965	57 ans	89 trimestres (22.25 années)
	58 ans	79 trimestres (17.75 années)
	59 ans	69 trimestres (17.25 années)
En 1966	56 ans	99 trimestres (24.75 années)
	57 ans	89 trimestres (22.25 années)
	58 ans	79 trimestres (17.75 années)
	59 ans	69 trimestres (17.25 années)
En 1967, 1968 et 1969	55 ans	110 trimestres (27.5 années)
	56 ans	100 trimestres (25 années)
	57 ans	90 trimestres (22.5 années)
	58 ans	80 trimestres (20 années)
	59 ans	70 trimestres (17.5 années)
En 1970, 1971 et 1972	55 ans	111 trimestres
	56 ans	101 trimestres
	57 ans	91 trimestres
	58 ans	81 trimestres
	59 ans	71 trimestres
À partir de 1973	55 ans	112 trimestres
	56 ans	102 trimestres
	57 ans	92 trimestres
	58 ans	82 trimestres
	59 ans	72 trimestres

- **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.

- **Congés et absences pour maternité, allaitement, ou congé parental :**

La travailleuse en ESAT peut bénéficier, dans les conditions et selon les modalités définies par les dispositions mentionnées ci-dessous du code du travail :

- ✓ **De l'autorisation d'absence prévue à l'article L. 1225-16** faisant référence aux **examens médicaux obligatoires** prévus par l'article L. 2122-1 du code de la santé publique **dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.**

La salariée bénéficiant **d'une assistance médicale à la procréation** dans les conditions prévues au chapitre Ier du titre IV du livre Ier de la deuxième partie du code de la santé publique bénéficie d'une **autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires.**

Le **conjoint salarié de la femme enceinte** ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle **bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires** ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

- ✓ **Des congés mentionnés aux articles** : faisant référence au **congé maternité, paternité, congé enfant malade, présence parentale, congé de solidarité familiale, congé proche aidant.**

- **Droits aux congés payés :**

Les travailleurs en Esat ont droit, comme les salariés de droit commun, à un congé annuel, qui donne lieu au versement de la rémunération garantie, dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi par mois d'accueil dans la structure.

Cette durée du congé est limitée à 30 jours ouvrables, auxquels peuvent s'ajouter trois jours « *mobiles* ».

Selon la FNAS FO cette disposition est inégalitaire et injuste puisque laissée à l'appréciation des employeurs ! Elle doit donc faire partie des revendications à porter par les élus ESAT, sans aucune hésitation.

Par ailleurs, jusqu'à présent, il fallait justifier d'un mois de présence dans l'Esat. Cette condition est supprimée.

! La nouveauté provient surtout du fait que les périodes de suspension du contrat d'accompagnement par le travail pour cause d'arrêt de travail lié à un accident ou une maladie n'ayant pas un caractère professionnel ouvrent désormais droits à des congés à raison de deux jours ouvrables par mois. Concernant le congé paternité, les travailleurs en ESAT peuvent voir leur congé prolongé jusqu'à 30 jours en cas d'hospitalisation immédiate d'un nouveau-né.

Il s'agit de transposer aux travailleurs ESAT les dispositions applicables aux salariés de droit commun suite à la **loi du 22 avril 2024** portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne (DDADUE), comme la limite de 24 jours ouvrables par an et le droit au report.

! De plus, et au même titre que le droit commun, ces congés deviennent rétroactifs pour les périodes courant à partir du 1^{er} décembre 2009.

Les travailleurs handicapés en poste en Esat disposent de deux ans, soit jusqu'au 28 août 2027, pour réclamer l'octroi de jours de congés supplémentaires acquis dans ce cadre depuis 2009. Ceux ayant exercé en Esat mais dont le contrat a pris fin peuvent également réclamer l'application de ces dispositions. Dans ce cas, ils disposent d'un délai de trois ans à compter de la fin de leur contrat pour demander le paiement d'une indemnité compensatrice de congés payés.

- **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.

[Le décret 2025-845 vient confirmer l'éligibilité de la prise en charge des formations au titre de la reconnaissance des savoir-faire et des compétences et de la VAE par l'OPCO, lorsque l'ESAT verse une contribution globale.](#)

- **Carnet de parcours et de compétences avec un entretien professionnel tous les ans.**

Lors de chaque entretien annuel, ce carnet permettra à la personne accompagnée d'**évaluer ses compétences, ses formations et expériences** et d'exprimer ses souhaits.

Le travailleur conservera ce carnet quel que soit le lieu d'exercice de son activité à caractère professionnel (art. R243-13-2 du Code de l'action sociale et des familles nouveau).

L'Arrêté du 19 juin 2026 vient fixer les modalités relatives au carnet de parcours et de compétences prévu à l'article R. 243-13-2 du code de l'action sociale et des familles :

L'arrêté définit le contenu et les rubriques minimales du carnet de parcours et de compétences prévu à l'article R. 243-13-2 du code de l'action sociale et des familles afin d'en permettre la portabilité et l'actualisation effectives quel que soit le milieu de travail protégé ou ordinaire, ou de formation du travailleur handicapé.

Ce carnet a pour finalité d'attester des compétences, des formations et des expériences professionnelles, de faciliter le suivi et l'évaluation du projet personnalisé, et d'assurer la traçabilité du parcours professionnel. Il est la propriété du travailleur, qui le conserve tout au long de sa vie professionnelle.

La FNAS FO rappelle qu'il doit veiller à ce que le carnet demeure un outil de valorisation des compétences et des parcours, centré sur les capacités et les perspectives d'évolution des personnes, et ne puisse en aucun cas être utilisé comme un outil d'évaluation négative ou stigmatisante.

La FNAS FO relève des interrogations importantes quant aux modalités concrètes de mise en œuvre du carnet. La question des moyens humains et organisationnels nécessaires à son remplissage, à son actualisation et à son appropriation par les personnes accompagnées demeure insuffisamment précisée. S'ajoutant à cela, le risque d'iniquité entre établissements, notamment en fonction des ressources disponibles et des outils numériques mobilisés.

La FNAS FO revendique toujours des moyens à la hauteur des besoins pour tous les établissements. Les avancées telles que celle-ci ne peuvent être effectives et durables qu'à condition que le financement soit là intégralement, pour la mise en application de cet arrêté mais aussi de tous les décrets et lois qui paraissent !

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 de 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. Elle concerne essentiellement les sujets sur le travail dans l'ESAT.

Elle se réunit tous les 3 mois.

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.

Le décret vient apporter quelques précisions sur l'instance mixte :

- Le président peut être un représentant des travailleurs ESAT, un représentant des salariés ou un membre de la direction.
- L'instance peut comporter des titulaires et des suppléants.
- Les élus travailleurs du CVS font partie de l'instance mixte.
- Les avis et propositions peuvent être soumis à un vote.
- Les représentants des salariés sont désignés par la direction pour 3 ans. *« Parmi les représentants des salariés, au moins une personne doit avoir bénéficié d'une formation socio-médicale aux différents types de handicap, en particulier le handicap psychique, et aux premiers secours en santé mentale. »*
- Il est possible d'inviter des experts aux réunions sous certaines modalités : *« Le président de l'instance mixte, à son initiative ou à la demande de la moitié au moins des membres de l'instance, peut inviter des experts afin qu'ils soient entendus sur un point inscrit à l'ordre du jour. Ils ne peuvent assister qu'à la partie des débats relative aux questions pour lesquelles leur présence est demandée. »*



Par ailleurs, il est prévu que : *« Le président de l'instance mise en place en application de l'article L. 344-2-8 ainsi qu'un représentant élu par cette instance parmi les travailleurs handicapés et que le délégué prévu à l'article R. 243-13-1 assistent avec voix consultative aux réunions du comité social et économique de l'établissement ou service. »*

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

L'employeur doit 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.

Cette information doit être donnée dans un format compréhensible et accessible au travailleur au moment de la signature du contrat d'accompagnement par le travail, document papier ou numérique, y compris l'ensemble des droits collectifs et individuels.

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 dégage 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.

Les décrets n'apportent aucune précision sur ce sujet notamment concernant le financement de cette mesure.

- **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 et de meilleures garanties.

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

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

Le décret vient préciser les cas de dispenses :

- Lorsque la durée de la couverture collective est inférieure à trois mois,
- Si le travailleur handicapé bénéficie de la Complément Santé Solidaire,
- S'il est couvert par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou l'admission au sein de l'ESAT est postérieur,
- S'il bénéficie de prestations de services au titre d'une activité professionnelle.

Quant à l'arrêté du 25 août 2025, il prévoit la compensation par l'Etat de la moitié des cotisations dues au titre de l'année 2025 et des années suivantes.

NB : Pour les ESAT qui ont voulu faire bien et qui ont appliqué stricto sensu la loi dès le 1^{er} juillet 2024 comme convenu, ils se voient privés de cette compensation financière pour 6 mois !

- **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 ?

Les décrets n'apportent aucune précision sur ce sujet notamment concernant le financement de ces mesures.

- Prime d'intéressement

Du changement aussi ! Le plafond de la prime dont ils peuvent bénéficier est relevé. Jusqu'à présent limité à 10% du « montant total annuel de la part de rémunération garantie directement financée par l'établissement ou le service d'accompagnement par le travail pour ce même travailleur au cours de l'exercice au titre duquel l'excédent d'exploitation est constaté » est porté à 50% maximum.

La prime n'est pas prise en compte pour calculer le « reste à vivre » des travailleurs habitant en foyer d'hébergement financé par le conseil départemental.

- Période d'essai :

La période d'essai est passée de 6 à 3 mois.

La FNAS FO est satisfaite de cette modification qui était une de nos revendications, même si nous demandons toujours à ce qu'elle soit portée à 2 mois.

Tout comme dans le droit commun cette période peut être prolongée en cas d'absence du travailleur.

- **Parcours renforcé en emploi (PRE) et la convention d'appui :**

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 d'appui précisera alors les modalités d'organisation (contrat, heures, jours, ...) et le travailleur sera alors sous le droit commun et rémunéré comme tel. Elle est signée par le travailleur, l'ESAT ainsi que l'employeur.

Sont aussi inscrits dans la convention d'appui toutes les ressources et instances mobilisées pour accompagner le travailleur, notamment les interventions de France Travail, Cap emploi, Agefiph...

Elle peut aussi prévoir la facturation des interventions des salariés de l'ESAT qui assurent l'accompagnement du travailleur.

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 précise qu'actuellement les conditions d'attribution, de maintien et de calcul de l'AAH ne sont pas si claires 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 !

Les décrets clarifient les modalités de sortie et dessinent les contours de ce parcours qui doit être préparé et formalisé par l'ESAT et accessible au travailleur en situation de handicap.

S'agissant du passage en milieu ordinaire, FO estime que la question du cumul emploi salarié avec l'Allocation Adulte Handicapé (AAH) n'est pas réglée, d'autant qu'il est très difficile pour les bénéficiaires de l'AAH d'anticiper les conséquences d'un passage en milieu ordinaire sur leur revenu.

- **A partir du 1^{er} octobre 2026** : n° 2026-547 du 25 juin 2026 qui modifie les paramètres de **calcul de l'allocation aux adultes handicapés (AAH)** pour les bénéficiaires qui travaillent dans un établissement et service d'accompagnement par le travail (Esat) : leur AAH sera calculée sur la base des ressources du dernier trimestre et non plus de l'avant-dernière année.

En résumé, ce mode de calcul de l'AAH passe d'une base annuelle (N-2) à une base trimestrielle (T-1). Cette modification s'aligne avec la date de versement et le mode de calcul d'autres revenus de solidarité notamment avec la prime d'activité.

Même si cela permet une meilleure réactivité d'ajustement du montant de l'AAH par rapport aux variations des ressources, **FO** a donné un avis défavorable auprès du CNCPH (Conseil National Consultatif des Personnes Handicapées) .

En effet, pour la **FNAS FO**, ces décrets risquent d'entraîner une perte financière pour certains allocataires.

Chaque travailleur devra faire une déclaration tous les 3 mois pour obtenir son AAH. C'est déjà le cas pour la prime d'activité et beaucoup d'entre eux ne font pas de déclaration soit par oubli soit parce qu'ils ne savent pas faire. Dans les faits ce sont les éducateurs ou encore les tuteurs qui font cette déclaration avec eux...faut-il encore que les travailleurs soient suivi par un service ou qu'ils aient de la famille qui s'en occupe.... ce qui n'est pas toujours le cas ! Et si le travailleur est suivi par un SAVS par exemple, il doit fournir, s'il le souhaite, des informations : à savoir les salaires perçus, ce qui dans la réalité peut s'avérer compliqué.

Si les travailleurs oublient de faire leur déclaration pour la prime d'activité, ils ne la touchent pas pendant 3 mois ... alors si tel est le cas pour l'AAH aussi, ça peut réellement les mettre en difficulté.

Cet impact était limité jusqu'à présent malgré le fait que le calcul ne soit pas juste pour autant car trop arriéré par rapport aux revenus du moment. Nous insistons sur le fait qu'il est possible que si les travailleurs en ESAT ne sont pas soutenus par leur entourage ou par un service pour compléter leur déclaration, ils ne toucheront pas leur(s) allocation(s). On peut se poser la question de l'accès aux droits ("non équitable") selon leur situation !

Pour rappel, la FNAS FO revendique toujours de porter l'AAH à hauteur du SMIC et autant de place que nécessaire dans les ESAT .

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 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 et son uniformisation. Il faut savoir que selon l'ESAT où se trouve le travailleur la rémunération peut être différente. Cela varie de 55 % à 70 % du SMIC.
- ✓ Annuler voire limiter fortement l'impact du salaire acquis lors d'une période de travail en milieu ordinaire sur l'AAH.
- ✓ Rendre possible les allers et retours entre le milieu ordinaire de travail, l'entreprise adaptée et l'ESAT sans perte des droits liés au handicap.

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.
- **Décret n° 2025-844 du 25 août 2025** relatif aux droits et aux parcours professionnels des travailleurs handicapés admis en établissements et services d'accompagnement par le travail.
- **Décret n° 2025-845 du 25 août 2025** relatif aux établissements et services d'accompagnement par le travail et au contrat d'accompagnement par le travail conclu avec les travailleurs admis au sein de ces établissements ou services.
- **Arrêté du 25 août 2025** fixant la base et les états justificatifs de la compensation par l'Etat des cotisations payées par les établissements et services d'accompagnement par le travail au titre de la couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, prévue à l'article L. 344-2-10 du code de l'action sociale et des familles.
- **Décret n° 2026-547 du 25 juin 2026** relatif au calcul de l'allocation aux adultes handicapés.
- **Arrêté du 19 juin 2026** fixant les modalités relatives au carnet de parcours et de compétences prévu à l'article R. 243-13-2 du code de l'action sociale et des familles.



www.fnasfo.fr