

Cet article de Lili Guigueno est essentiel pour comprendre les discriminations structurelles que subissent au quotidien les personnes handicapées. Il analyse avec beaucoup de précision les conditions d'exploitation qui sont une véritable norme dans les ESAT, les « établissements et services d'aide par le travail ». De ce fait, la France est en totale contradiction avec le droit international.

C'est une illustration terrible et flagrante du validisme propre à nos sociétés, avec la complicité directe de l'État et des associations gestionnaires : le validisme, comme système d'oppression et de discrimination qui fait de la personne valide la norme sociale. Notre revue entend participer activement à le documenter et à s'inscrire, ce faisant, dans la lutte antivalidiste.

Le 14 décembre dernier était publié au Journal officiel le décret n°2022-1561^[1] relatif au parcours professionnel et aux droits des travailleurs et travailleuses handicapés admis en ESAT, les établissements et services d'aide par le travail. Malgré le narratif déployé par le gouvernement pour insister sur les nouveaux droits accordés aux travailleurs et travailleuses handicapés en ESAT, ce décret laisse en réalité intacte la discrimination de fond qui exclut, structurellement, politiquement et socialement, depuis plus de 60 ans, les travailleurs et travailleuses handicapés en ESAT du droit du travail.

Contrairement à ce qu'a pu affirmer le Conseil national consultatif des personnes handicapées (CNCPH), instance de parti-pris accaparée par les associations gestionnaires, qui saluait dans ce décret une « avancée » permettant de se rapprocher des recommandations de l'ONU, il n'en est rien. Ce décret n'est qu'un leurre, il n'entraîne aucun renversement ni changement de paradigme concernant le travail des personnes handicapées, à l'opposé des éléments de langage sur la nouvelle « fluidité des parcours », la prétendue « ouverture » des ESAT et leur « transformation » diffusés seulement pour légitimer et banaliser le travail ségrégué des personnes handicapées, tel qu'il est qualifié par l'ONU, afin de préserver le modèle des ESAT. Il ne s'agit là que d'une diversion sommaire qui s'inscrit dans le cadre d'une stratégie générale d'évitement menée par le gouvernement pour se soustraire à ses obligations devant le droit international en matière de droits des personnes handicapées.

Pourtant, les recommandations de l'ONU concernant la désinstitutionnalisation, renforcées par une récente résolution du Conseil de l'Europe, sont claires et structurées par deux axes principaux concernant le travail ségrégué et les ESAT : que soient appliqués, dans l'immédiat, tous les droits du travail et que soient éliminées, à moyen terme, toutes les structures ségréguatives. Cependant, les travailleurs et travailleuses handicapés en ESAT restent, à l'issue de ce décret, toujours concentrés dans des structures qui leur sont spécifiquement réservées, privés de contrat de travail et de l'ensemble des droits qui lui sont attachés. Ce qu'il faut saisir, c'est que les quelques droits mineurs, sélectionnés précisément parce qu'ils ne menacent pas l'équilibre financier des associations gestionnaires ayant majoritairement participé au « plan de transformation » engagé en 2021 et imposés leurs conditions, accordés d'une main par ce décret, ne le sont que pour justifier de l'autre le maintien d'un traitement différencié. Celui-ci consiste à juger, au regard d'un critère discriminatoire fondé sur le handicap, que seuls certains droits, inspirés du droit du travail, ont à être reconnus aux travailleurs et travailleuses handicapés en ESAT quand d'autres continuent de leur être confisqués. L'intérêt, pour le gouvernement, est d'imposer l'idée d'une alternative à la fermeture des ESAT et à la fin du travail ségrégué des personnes handicapées, comme s'il s'agissait encore là d'un débat sur lequel il faudrait

statuer. Or, cela fait de nombreuses années maintenant que le droit international a tranché net la question. Soit le droit du travail est appliqué, soit il ne l'est pas. Soit il s'agit d'un contrat de travail soit ce n'en est pas un. Aucun entre-deux, aucun statut pseudo-intermédiaire, aucun traitement différencié discriminatoire, aucune ségrégation sociale ne saurait être justifiée comme acceptable ou préférable parce que les travailleurs et travailleuses concernéEs sont handicapéEs. Ce décret ne fait que le rappeler une fois de plus, c'est pourtant le parti-pris du gouvernement qui n'a de cesse de réaffirmer son attachement au modèle des ESAT quand ces structures indignes devraient disparaître. Il s'agirait désormais que les forces de gauche prennent à ce sujet leurs responsabilités, contre un système délétère qui fait des travailleurs et travailleuses handicapéEs en ESAT une sous-catégorie de travailleurs et travailleuses mépriséEe de la classe laborieuse et des luttes sociales.

Des discriminations structurelles

Tel qu'il est présenté aux personnes handicapées, le marché de l'emploi est structuré par une discrimination de fond qui repose sur une partition artificielle, politiquement et socialement construite, entre le milieu ordinaire et le milieu « protégé ». Ce dernier, loin de « protéger » les travailleurs et travailleuses handicapéEs s'appuie sur des structures ségrégatives, telles que les ESAT, où les personnes handicapées sont non seulement discriminées, sur critère du handicap, triées et concentrées entre elles^[2] selon le type de leur handicap. En réalité, les travailleurs et travailleuses handicapéEs des ESAT sont sous-payéEs et exploitéEs, hors le droit du travail, via un contrat précaire et unique d'usager de structure médico-sociale, à durée déterminée d'un an renouvelable, assujetti au Code de l'action social et des familles.^[3]

Les personnes handicapées qui travaillent en ESAT se retrouvent, de fait, placées sous un régime d'infériorité et d'exceptionnalité, soustraites au droit du travail, privées du statut social et légal de travailleur, ne peuvent ni se pourvoir aux prudhommes, ni cotiser à l'assurance chômage, ni prétendre aux indemnités de départ à la retraite et de licenciement et sont privées du salaire minimum garanti par le SMIC. Alors que les droits syndicaux, la liberté d'association et le droit de grève sont des moyens fondamentaux pour instaurer, maintenir et défendre des conditions de travail justes et favorables, les travailleurs et travailleuses handicapéEs des ESAT s'en trouvent également privéEs.

Ce traitement différencié réservé aux travailleurs et travailleuses handicapéEs et le caractère discriminatoire de l'emploi en milieu ségrégué, dans des structures « séparées » ont pourtant été condamnés par l'ONU à de multiples reprises et reconnus comme étant contraires aux droits humains. À ce sujet, le Comité des droits des personnes handicapées de l'ONU (CRPD) a rendu le 9 septembre une observation^[4] détaillée relative à la mise en application de l'article 27 consacré au travail et à l'emploi de la Convention internationale des droits des personnes handicapées^[5] (CIDPH). Le CRPD y rappelle que « L'article 27, paragraphe 1, stipule expressément que les personnes handicapées ont le droit de « travailler sur la base de l'égalité avec les autres [ce qui inclut] un travail librement choisi ou accepté sur un marché du travail et un environnement de travail ouverts, inclusifs et accessibles à tous ». Avant d'ajouter que « Ces mots indiquent clairement que les environnements de travail ségrégués sont incompatibles avec ce droit ». Il est également précisé que « le droit à des conditions de travail justes et favorables exige qu'un paiement inférieur au salaire minimum sur la base d'un handicap ne soit justifié en aucune circonstance. ». Par ailleurs, la note 14 de l'observation 8 est particulièrement claire sur les

« Le Comité observe que l'emploi ségrégué, tel que les ateliers protégés, comprend une variété de pratiques et d'expériences, caractérisées par au moins certains des éléments suivants :

- a) Ils isolent les personnes handicapées des emplois ouverts, inclusifs et accessibles ;
- b) Ils sont organisés autour de certaines activités spécifiques que les personnes handicapées sont réputées capables d'exercer ;
- c) Ils mettent l'accent sur les approches médicales et réadaptatives du handicap ;
- d) Ils ne favorisent pas efficacement la transition vers le marché du travail ouvert^[6] ;
- e) Les personnes handicapées ne reçoivent pas une rémunération égale pour un travail de valeur égale ;
- f) Les personnes handicapées ne sont pas rémunérées pour leur travail sur la base de l'égalité avec les autres^[7] ;
- g) Les personnes handicapées n'ont généralement pas de contrat de travail régulier^[8] et ne sont donc pas couvertes par les régimes de sécurité sociale. »

Le CRPD rappelle également dans sa dernière observation les mesures immédiates, déjà formulées à l'observation 55 du rapport^[9] rendu en 2021, que la France, en tant qu'État partie signataire de la CIDPH, est tenue de prendre des mesures pour réaliser l'égalité et garantir la non-discrimination fondée sur le handicap en ce qui concerne le droit au travail. L'ONU réclame ainsi que soit « Éliminée rapidement la ségrégation de l'emploi, y compris les ateliers protégés, en adoptant des plans d'action concrets, avec des ressources, des délais et des mécanismes de suivi qui assurent la transition de la ségrégation de l'emploi vers le marché du travail ouvert ». Le CRPD ne manque d'ailleurs pas de réclamer que soit assurée, jusqu'à ce que ces structures ségrégatives soit éliminées, « l'applicabilité immédiate des droits du travail dans ces environnements ».

Les associations gestionnaires au service d'une politique ségrégative

Malgré ces condamnations répétées et des réclamations claires, le gouvernement n'a montré, jusqu'à présent, aucune volonté d'agir pour déségréguer l'emploi des personnes handicapées. Au contraire, il continue de légitimer, de développer et d'intensifier des

politiques publiques, avec la complicité des associations gestionnaires^[10] du secteur médico-social, qui favorisent le milieu ségrégué, toujours présenté comme une nécessité et les privations de droits comme une solution acceptable pour « protéger » les personnes handicapées.

Quand 30 % des travailleurs et travailleuses handicapés des ESAT viennent des Instituts médico-éducatifs (IME) dont les Instituts médico-professionnels (IMPRO), que 30 % vivent ségrégués en institutions, dans des hébergements réservés aux travailleurs et travailleuses handicapés et que 42% sont assujettis à un régime de prises de décisions substituées dont la suppression est un prérequis indérogeable de la désinstitutionnalisation, refuser de condamner les ESAT revient à refuser de revenir sur la partition artificielle entre milieu ordinaire et « protégé ». C'est autrement refuser d'agir au niveau structurel, sur l'institutionnalisation comme discrimination de fond et d'engager la critique nécessaire du secteur médico-social^[11] impliqué dans un système rationalisé d'emprise dans lequel s'inscrit pleinement l'emploi ségrégué.

Alors qu'un processus de désinstitutionnalisation généralisée, qui doit voir à son aboutissement abolies toutes les formes d'institutionnalisation et de ségrégation des personnes handicapées, devrait être engagé d'urgence, qu'il a été rappelé dans les lignes directrices pour la désinstitutionnalisation^[12], rendues par le CRPD, dont les conclusions ont par ailleurs été confirmées par une récente résolution de l'Assemblée du parlement du Conseil de l'Europe, que les États parties devaient interdire l'emploi protégé ou ségrégué, le gouvernement se contente de réponses rhétoriques.

Il s'agit désormais de vanter l'actuel travail « d'ouverture des institutions » qui serait mené et dont devrait se suffire les personnes handicapées, pour mieux repousser et priver de toute légitimité l'idée même de désinstitutionnalisation. Un discours dont le parti pris traduit la volonté du gouvernement de protéger le secteur médico-social avant tout, autrement dit avant même le respect des droits des personnes handicapées. L'attitude fondamentalement hostile de l'Etat à l'égard du respect de la Convention de l'ONU fait ainsi obstacle au passage effectif de la « prise en charge médico-institutionnelle » à la désinstitutionnalisation et à la déségrégation des personnes handicapées, y compris à la déségrégation de l'emploi.

Le plan gouvernemental de transformation des ESAT^[13] adopté en 2021, auquel ont été pleinement associées les associations Handeco et le Réseau Gesat en est un parfait exemple. Alors que le gouvernement est fermement rappelé à mettre un terme à l'emploi ségrégué, ce plan n'a été initié que pour confirmer et réaffirmer le soutien accordé au milieu « protégé ». Etablissements et associations gestionnaires ayant été rassurés sur la pérennité des structures et du modèle des ESAT, au contraire des engagements internationaux pris par la France. Le gouvernement a démontré qu'il préfère ainsi poursuivre une politique particulièrement offensive, qui ne cesse, derrière un discours officiel qui se prétend « inclusif^[14] », d'encourager l'ouverture de nouvelles structures, de favoriser leur extension ou encore de faciliter leur implantation par exemple en prison, mesure entérinée par l'ordonnance du 19 octobre 2022.^[15] Il s'agit notamment d'élargir les conditions d'accès aux ESAT à de nouveaux publics, d'inciter l'orientation des personnes handicapées en milieu « protégé » ou encore d'encourager les conventions de « mise à disposition^[16] » en milieu ordinaire, de travailleurs et travailleuses handicapés qui restent soumis au régime de rémunération attaché à leur statut d'usager de structure médico-sociale. Cette stratégie gouvernementale consiste également à valoriser et pérenniser le travail en milieu ségrégué à travers des mesures latérales comme la politique menée afin

de favoriser les achats dits « socialement responsables » et la possibilité prévue par l'article 15 du code des marchés public, de réserver certains marchés ou lots d'un marché aux secteurs protégé et adapté.

Le gouvernement multiplie ainsi les moyens pour les entreprises publiques et privées et les collectivités concernées d'échapper au quota de 6 % d'obligation d'emploi direct de travailleurs et travailleuses handicapés et aux pénalités dues à l'AGEFIPH^[17] et au FIPHP^[18] dont elles doivent s'acquitter dans le cas contraire, en permettant de prendre en compte l'emploi indirect avec le recours aux secteurs « protégé » et « adapté » sous la forme d'une déduction des dépenses au titre de la sous-traitance appliquée à la contribution due^[19]. Alors que la France devrait adopter d'urgence une politique de lutte contre les préjugés, le harcèlement, le refus d'aménagements raisonnables, les violences et les discriminations^[20] qui participent à exclure les personnes handicapées du marché du travail, qu'elles soient spécifiques, aggravées ou croisées, en particulier avec le racisme et le sexisme^[21] structurels, il n'en est rien. À l'inverse, le parti-pris de l'État consiste à financer, sur fonds publics, un véritable système de dumping social au service du capitalisme, dont le schéma directeur de l'emploi subventionné a depuis été différemment décliné : que ce soit à travers le dispositif Territoire zéro chômeurs longue durée, les CDD tremplin en Entreprises adaptées ou encore au nouveau RSA conditionné à une obligation d'activité. En réalité, ce système de subordination où la force de travail des travailleurs et travailleuses handicapés est plus que jamais astreinte aux mêmes enjeux de productivité et de rentabilité qu'en milieu ordinaire, avec une main-d'oeuvre basement rémunérée, vient directement concurrencer et défavoriser l'emploi direct des personnes handicapées sur le marché du travail ouvert au profit du milieu ségrégué.

L'événement « Handiformelles » ou le handicap comme marchandise

Le 30 septembre dernier, le Louvre s'affichait en partenaire assumé de l'évènement « Handiformelles^[22] » organisé au sein du musée par Handeco, association dont l'intérêt à agir consiste à structurer et développer, à travers une offre de « mise en relation », en particulier auprès des prestataires ESAT, la politique d'achats responsables et solidaires des entreprises privées et des structures publiques. Ce partenariat entre le Louvre et Handeco n'a rien d'occasionnel ni de nouveau. Il a été depuis longtemps scellé par la stratégie de responsabilité sociétale des organisations^[23] du Louvre inscrite dans sa politique de développement durable^[24] : celle-ci impliquant le recours aux « achats responsables auprès du secteur des ESAT, des ateliers protégés et des entreprises adaptées dans le cadre d'une collaboration active avec Handeco »^[25] clairement réaffirmée depuis. Alors que le musée revendique un devoir d'exemplarité de sa politique, celui-ci n'en participait pas moins aux côtés de Handeco, de Jean-Christophe Combe, ministre des Solidarités, et de Geneviève Darrieussecq, ministre en charge des personnes handicapées, à mettre à l'honneur le travail en milieu ségrégué des personnes handicapées ainsi qu'à célébrer les ESAT quand ceux-ci sont justement dénoncés comme contraires aux droits humains et condamnés par l'ONU.

L'évènement Handiformelle, organisé par Handeco, s'inscrit dans cette dynamique promotionnelle faussement inclusive, où le handicap n'a d'intérêt que parce qu'il est devenu une marchandise sur laquelle il faut capitaliser, où il n'est parlé d'inclusion que pour n'avoir jamais à engager la désinstitutionnalisation. Fondée et soutenue par les plus importantes associations gestionnaires de structures ségrégatives comme l'APF et l'APAJH, Handeco fait partie des nombreuses associations satellites, multipliées et déployées par les associations gestionnaires pour verrouiller et maintenir leur hégémonie sur le secteur médico-social afin de protéger leurs intérêts. Dans le système institutionnel, les associations gestionnaires occupent ainsi un rôle majeur en s'appropriant la représentation des personnes handicapées^[26] qu'elles instrumentalisent à leur profit, pour préserver leur éco-système et défendre les structures ségrégatives dont dépendent leurs financements publics. Les associations telles qu'Handeco ou encore le réseau Gesat, spécialisées dans la valorisation des achats responsables aussi connus sous le vocable d'« achats solidaires », travaillent en réalité à renforcer le secteur « protégé » à l'aide d'une propagande incitative soutenue par le gouvernement^[27] mais aussi par l'AGEFIPH^[28] elle-même, où siègent au sein du collège des associations de son conseil d'administration, entre autres associations gestionnaires, l'UNAPEI^[29], qui ne revendique pas moins que la paternité du travail « protégé » et la gestion de 600 ESAT, soit près de la moitié des structures actuelles. Le recours à la sous-traitance et aux secteurs « protégé » et « adapté », est officiellement encouragé comme une démarche vertueuse, éthique et solidaire alors qu'il s'agit de maximiser et d'optimiser pour les entreprises, les collectivités et les associations les moyens déployés pour échapper à l'obligation d'emploi direct de travailleurs et travailleuses handicapés ainsi qu'aux pénalités dont elles doivent s'acquitter en cas de non-respect des quotas. L'évidente hypocrisie et l'aspect profondément délétère de cette stratégie n'ont d'ailleurs pas trompé le CRPD de l'ONU qui a tenu à préciser clairement, au regard du droit international, à la note 42 de l'observation 8 que « les politiques d'achat préférentiel qui encouragent ou soutiennent la ségrégation de l'emploi ne sont pas des mesures d'action positive conformes à la convention ».

Défendre le milieu protégé, faire la promotion via leurs associations intermédiaires comme Handeco de l'emploi ségrégué et de structures où les personnes handicapées sont exploitées, consiste avant tout, pour ces associations gestionnaires, à défendre leur modèle économique qui repose sur la gestion de structures ségrégatives qui leur permettent de drainer vers elles la moitié des 54 milliards d'euros^[30] dédiés chaque année aux politiques du handicap. Des évènements comme Handiformelles qui font la propagande décomplexée du milieu ségrégué, poussent le cynisme jusqu'à remettre, pour « célébrer » le travail des personnes handicapées, des trophées pour récompenser des structures ségrégatives où les travailleurs et travailleuses handicapés sont privés de contrat de travail. Tout ceci ne relève que d'une mise en scène particulièrement lamentable où les gestionnaires se remettent à eux-mêmes des récompenses pour se remercier de discriminer, d'exploiter des travailleurs et travailleuses handicapés et de violer le droit international avec les compliments, l'assentiment et les financements de l'État.

En définitive, et à l'opposé des schémas narratifs classiques qui ont tendance à s'activer dans le champ médiatique, les entreprises privées et publiques, les collectivités et les associations qui profitent de la sous-traitance en ESAT, quelles qu'elles soient, ne font en aucun cas « œuvre » de solidarité comme elles se plaisent tant à le revendiquer. Elles soutiennent et se rendent complices d'un système de domination et de discriminations généralisées des personnes handicapées, fondée sur la culture de l'institutionnalisation, traversée par les théories eugénistes, dont le travail ségrégué a toujours été un pilier.

Notes

[1] Pour consulter le décret n°2022-1561 :

<https://www.lexeeek.com/journal-officiel/lgJORftext000046733746-decret-n-2022-1561-13-decembre-2022#>

[2] Une fois orientés par les Commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) vers le milieu « protégé », les travailleurs et travailleuses handicapés subissent une double ségrégation sociale. Les personnes handicapées sont non seulement écartées du travail en milieu ordinaire mais également dirigés vers des structures en fonction du type de leur handicap. Ainsi les ESAT de l'UNAPEI, fédération qui gère la moitié des ESAT cible-t-ils en majorité des personnes handicapées intellectuelles tandis que les ESAT de l'AVH sont réservés, quant à eux, aux personnes handicapées visuelles, malvoyantes ou aveugles.

[3] Les dispositions du Code du travail ne s'appliquent en ESAT qu'en matière d'hygiène, de sécurité et de médecine du travail. En matière de relations individuelles du travail, les travailleurs et travailleuses handicapés restent exclus des dispositions du Code du travail et sont soumis au Code de l'action sociale et des familles. Voir annexe 3-9 du CASF, modèle de « contrat de soutien et d'aide par le travail » établi entre l'ESAT et le travailleur ou la travailleuse handicapé :

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000043588543/

[4] L'observation générale n° 8, publiée le 9 septembre 2022 par le Comité des droits des personnes handicapées de l'ONU, tend à clarifier les obligations des États parties signataires de la Convention internationale des droits des personnes handicapées, dont la France, concernant le droit au travail et à l'emploi, tel qu'énoncé à l'article 27 de la CIDPH. A ce jour, l'observation 8 ne bénéficie pas de traduction officielle en langue française. Il est cependant possible de consulter celle-ci en langue anglaise :

https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/TBSearch.aspx?Lang=en&TreatyID=4&DocTypeID=11

[5] La Convention internationale des droits des personnes handicapées (2006), ratifiée par la France en 2010, est aujourd'hui le texte de référence en matière de droits des personnes handicapées. Son intérêt majeur réside en l'adoption d'un modèle du handicap fondé sur les droits humains, l'égalité et la non-discrimination, sur la reconnaissance du handicap en tant que construction sociale au croisement entre un fait individuel et des obstacles environnementaux et comportementaux ainsi que sur la mise en accusation des politiques publiques ségréguatives et l'institutionnalisation des enfants et adultes handicapés :

<https://www.ohchr.org/fr/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-persons-disabilities>

[6] Alors que la « mission d'accompagnement » des travailleurs et travailleuses des ESAT vers le travail en milieu ordinaire apparaissait avec clarté dans les textes de 1975, sans pour autant être effective, la loi de 2005 n'y fait plus aucune référence. Selon le rapport IGAS-IGS, qui devrait plutôt être qualifié de plaidoyer tant il est de parti pris, rendu en

2019, le taux de sortie vers le milieu ordinaire des travailleurs et travailleuses des ESAT est très faible. Seuls 6% des travailleurs et travailleuses handicapés en ESAT se dirigent vers le milieu ordinaire de travail (dont seulement 3% avec un emploi). « Selon Andicat, dans une enquête déclarative réalisée en mai 2019 auprès de 375 ESAT (28% des établissements, 35% des agréments), le taux de sortie en emploi direct en milieu ordinaire des travailleurs d'ESAT est de 0,47% en 2018. » À l'échelle d'un ESAT, ce taux de sortie correspond à moins d'une personne par an, ce qui équivaut à l'échelle nationale à 500 personnes par an. Par ailleurs, les travailleurs et travailleuses des ESAT ne pouvant cotiser à l'assurance chômage, une personne handicapée qui voudrait quitter le milieu « protégé » se trouverait d'autant plus fragilisée en cas de licenciement économique en milieu ordinaire qu'elle ne pourra prétendre au chômage qu'après s'être constituée des droits. – Pour consulter le rapport de l'inspection générale des affaires sociales IGAS et de l'Inspection générale des finances IGF sur les ESAT publié en 2019 : https://www.igas.gouv.fr/IMG/pdf/2019-026R_ESAT.pdf

^[7] Les travailleurs et travailleuses handicapés des ESAT n'étant pas protégés par les dispositions du Code du travail attachées à un contrat de travail, le salaire minimum assuré par le SMIC ne s'applique pas à leur statut d'utilisateur. Les travailleurs et travailleuses handicapés des ESAT perçoivent une « rémunération garantie » qui varie, en théorie, de 55,7% à 110,7% du SMIC. Cette rémunération, qui n'est juridiquement pas un salaire, est composée de deux parties : tout d'abord, la rémunération directe, financée par l'ESAT, qui rémunère l'activité économique du travailleur ou de la travailleuse handicapée. Celle-ci est comprise entre 5% et 60% du SMIC. La seconde partie de la rémunération est assurée par la « garantie de ressource du travailleur handicapé », plafonnée à 50,7% du SMIC, versé par l'ESAT, financée en tant qu'aide au poste par l'État, venant ainsi compléter les revenus du travail de l'utilisateur de l'ESAT. Toujours en théorie, le total de la rémunération garantie aux travailleurs et travailleuses handicapés des ESAT – rémunération directe et aide au poste additionnées – se trouve compris entre 55,7 et 110,7 % du SMIC. En pratique, la moyenne de rémunération directe versée par les ESAT est de 10,34% du SMIC, soit 156,99 € bruts, sur une amplitude observée dans les données ASP de 6 à 33% du SMIC. Il est également souligné dans le rapport IGAS-IGF que l'immense majorité des ESAT pratiquent un taux de rémunération directe autour de 10% du SMIC et que très rares sont les établissements à dépasser 20%.

^[8] Le contrat signé entre le travailleur ou la travailleuse handicapée et l'ESAT n'est pas un contrat de travail conférant le statut de salarié et les droits qui lui sont communément attachés, mais un contrat de séjour spécifique nommé « contrat de soutien et d'aide par le travail » conférant un statut d'utilisateur. Ce contrat unique, conclu pour 1 an, est renouvelable chaque année par tacite reconduction ce qui contribue, outre l'introduction d'un traitement différencié et discriminatoire fondé sur critère du handicap, à enfermer les travailleurs et travailleuses des ESAT dans l'insécurité et la précarité alors même que la moyenne estimée du nombre d'années travaillées en ESAT était estimée en 2014 à 13 ans.

^[9] Pour consulter les observations finales rendues par le Comité des droits des personnes handicapées de l'ONU suite à l'examen entre le 18 et le 23 août 2021 du rapport initial de la France sur la mise en application des droits énoncés par la CIDPH :

<https://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2FPFPRiCAqhKb7yh sppzG2aGV9V7jwwTt3BTgywsT00cPcBs4teRNpzwZ%2F8e90S8SG9WCEivodoQxam9M27OQ 10n6DqT%2F2ByxvQ42mjiRzDlvmaCqKyZeteOH4>

^[10] Les associations gestionnaires participent à la reproduction d'un modèle

d'institutionnalisation généralisée et de ségrégation sociale des enfants et des adultes handicapés. Elles assurent la gestion de différentes structures qui articulées ensemble et déclinées selon les services – IME, MAS, FAM, SAVS, ESAT, etc., fondent le secteur médico-social. Ce mode d'organisation, appuyé sur la multiplication de structures ségréguatives, toujours présentées comme nécessaires à l'accompagnement des personnes handicapées fonctionne en réalité comme un véritable système d'emprise où la prise en charge des enfants et des adultes handicapés, au lieu de répondre aux besoins personnels des individus, est avant tout rationalisée au profit d'une gestion budgétaire et au mépris des droits humains.

^[11] Concernant la persistance du modèle médical du handicap ainsi que celui de la prise en charge médico-sociale et leur implication dans la perpétuation de l'institutionnalisation systématique des personnes handicapées, le Comité de l'ONU soulignait « b) Le fait que l'État partie n'a pas pris de mesures pour revoir et aligner sur la Convention sa législation et ses politiques nationales, départementales et municipales relatives au handicap, ainsi que ses lois et politiques fondées sur le modèle médical ou une vision paternaliste du handicap, notamment la définition du handicap figurant dans la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, qui est axée sur la prévention du handicap et le traitement médical des incapacités, y compris des handicaps psychosociaux et de l'autisme, et le modèle de la « prise en charge médico-sociale », qui perpétue le placement systématique des personnes handicapées en institution. » Note 7, observations finales du CRPD de l'ONU à la suite de l'examen du rapport initial de la France, 2021

^[12] Pour consulter les lignes directrices du CRPD sur la désinstitutionnalisation publiées le 9 septembre 2022, en langue anglaise : <https://www.ohchr.org/en/documents/legal-standards-and-guidelines/crpd5-guidelines-deinstitutionalization-including?s=33>

^[13] Pour consulter la communication gouvernemental sur le plan de transformation des ESAT : <https://handicap.gouv.fr/un-plan-de-transformation-des-esat-au-benefice-de-tous>

^[14] Au cours de sa déclaration de politique générale prononcé le 6 juillet 2022, la première ministre Elisabeth Borne réaffirmait le soutien du gouvernement aux secteurs « protégé » et « adapté » pourtant clairement condamnées comme contraires au droit international par le CRPD de l'ONU. Ainsi déclarait-elle au sujet des personnes handicapées, dans la perspective annoncée de réaliser son objectif de plein emploi, vouloir « améliorer l'inclusion par le travail, « dans le milieu ordinaire d'abord, ainsi que dans les ESAT ou en entreprise adaptée » : <https://www.vie-publique.fr/discours/285629-declaration-de-politique-generale-elisabeth-borne-senat-06072022>

^[15] Pour consulter l'ordonnance du 19 octobre 2022 concernant l'implantation des ESAT en prison, voir chapitre 7 : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000046446947>

^[16] Les mises à disposition par les ESAT de travailleurs et travailleuses handicapés en milieu ordinaire, qu'elles soient individuelles ou collectives, encadrées par le Code de l'action sociale et des familles s'apparentent au prêt de main d'œuvre à but non lucratif défini à l'article L. 8241-2 du code du travail. Le contrat de mise à disposition est conclu entre l'ESAT et un tiers, qu'il s'agisse d'une entreprise, d'une collectivité, d'établissements publics, d'associations ou de toute autre personne morale de droit public ou privé voire d'une personne physique. Pendant sa mise à disposition en milieu ordinaire, le travailleur

ou la travailleuse handicapéE reste juridiquement rattachéE à l'ESAT. Son statut d'usager et sa rémunération restent de fait inchangés. D'une durée maximale fixée à 2 ans, les mises à disposition peuvent toutefois être prolongée sous certaines conditions. Contrairement au narratif déployé concernant ce dispositif, celui-ci n'aboutit que très rarement à l'embauche en emploi direct du travailleur ou de la travailleuse handicapéE, les entreprises préférant généralement signer un nouveau contrat de mise à disposition.

[17] AGEFIPH, association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées : <https://travail-emploi.gouv.fr/ministere/acteurs/partenaires/agefiph>

[18] FIPHFP, fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique : <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/prevention-maintien-emploi/trouver-unintellocuteur/article/fonds-pour-l-insertion-des-personnes-handicapees-dans-la-fonction-publique>

[19] Jusqu'en 2020, le recours à la sous-traitance auprès des ESAT constituait une modalité d'acquittement de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, au même titre que l'emploi direct. Depuis la réforme de l'OETH entérinée par la loi du 5 septembre 2018, les contrats de sous-traitance en ESAT sont désormais pris en compte sous la forme d'une déduction de la contribution due à l'AGEFIPH ou au FIPHFP en cas de non-respect du quota d'emploi direct de travailleurs handicapés. Auparavant, jusqu'à 50% de l'obligation d'emploi pouvait être acquitté en ayant recours à la sous-traitance. Avec la réforme, plus les entreprises ou collectivités et associations soumises à l'OETH emploient de travailleurs handicapés, plus le plafond des dépenses déductibles au titre de la sous-traitance, de la contribution due, est élevé. Ainsi, quand l'obligation d'emploi est réalisée au moins pour moitié (au moins 3% de personnes handicapées pour une obligation de 6 %), le plafond des dépenses déductibles au titre de la sous-traitance est-il de 75% de la contribution due. Quand l'obligation d'emploi réalisée est inférieure à la moitié des quotas attendus, le plafond des dépenses déductibles au titre de la sous-traitance est quant à lui de 50% de la contribution due. Ces quelques ajustements démontrent l'absence de volonté du gouvernement d'éliminer toutes les formes de travail ségrégué des personnes handicapées quand pourtant l'y oblige la Convention de l'ONU. Ceci ne modifie en rien la politique de fond qui continue de renforcer et de légitimer les milieux « protégé » et « adapté ». Si la sous-traitance en ESAT ne permet plus en théorie de répondre à l'OETH de façon directe, elle permet de s'acquitter en partie de la contribution due en cas de non-respect des quotas, ce qui revient, en pratique, à renforcer le milieu ségrégué :

<https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/emploi-et-handicap/article/obligation-d-emploi-des-travailleurs-handicapes>

[20] Pour consulter le rapport annuel sur l'activité du défenseur des droits en 2021 et la nature des saisines impliquant des discriminations fondées sur critères du handicap : https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/ddd_rapport-annuel-2021_20220705.pdf

²⁵ Pour consulter le rapport du Sénat publié en 2019 sur les violences faites aux filles et aux femmes handicapées : <https://www.senat.fr/rap/r19-014/r19-014.html>

[22] Pour consulter la communication de Handeco sur l'évènement Handiformelles qui s'est tenu le 30 septembre 2022 au Musée du Louvre : <https://handeco.org/nos-evenements-et-publications/les-handiformelles/>

[23] Les principes généraux de la « responsabilité sociétale des organisations vis-à-vis de

l'effet qu'elles exercent sur la société » sont aujourd'hui définis à partir de la norme ISO 26000 : la responsabilité de rendre compte ou redevabilité, la transparence, un comportement éthique, la reconnaissance des intérêts des parties prenantes, le respect du principe de légalité, la prise en compte des normes ISO des comportements et le respect des droits de l'Homme.

[24] Pour consulter la politique de développement durable revendiquée par le musée du Louvre : <https://www.louvre.fr/l-etablissement-public/politique-de-developpement-durable>

[25] Sur la stratégie de responsabilité sociétale des organisations du Musée du Louvre 2015-2017, voir p.11 et p.34 : https://api-www.louvre.fr/sites/default/files/2021-02/louvre-strategie-de-rso-2015-2017-du-musee-du-louvre_0.pdf

[26] Concernant les problématique de représentation des personnes handicapées et l'appropriation de cette représentation par les associations gestionnaires de structures ségréguatives : « Le Comité note avec préoccupation que : a) L'article premier de la loi no 2005-102 et l'article L.146-1 du Code de l'action sociale et des familles assimilent les associations de prestataires et de gestionnaires de services aux organisations de personnes handicapées, ce qui complique le passage effectif d'un système de prise en charge médicale en institution à un modèle de vie autonome et d'inclusion dans la société. » Note 9, observations finales du CRPD de l'ONU suite à l'examen du rapport initial de la France, 2021.

[27] En février 2022, le gouvernement a confirmé, en collaboration avec Handeco et le réseau Gesat, le lancement d'un outil gouvernemental afin de favoriser les « achats inclusifs » des entreprises privées et publiques auprès des ESAT. Ce nouvel outil numérique destiné à développer le « Marché de l'inclusion », inscrit dans le « plan de transformation des ESAT » consiste, contrairement aux obligations du droit international qui demandent l'élimination du travail en milieu ségrégué, à valoriser et légitimer l'offre de service des ESAT à l'échelle nationale en facilitant la démarche des acheteurs des entreprises privées et des structures publiques qui souhaiteraient recourir à la sous-traitance. Le gouvernement a réaffirmé, à travers ce plan, son soutien et son adhésion au modèle des ESAT alors même qu'il est appelé à mettre un terme à l'emploi ségrégué des personnes handicapées :

<https://handicap.gouv.fr/lancement-dun-outil-gouvernemental-pour-favoriser-les-achats-inclusifs-des-entreprises-privées-et>

[28] Pour consulter la communication officielle de l'AGEFIPH sur la sous-traitance en ESAT et en entreprises adaptées : <https://www.agefiph.fr/articles/conseil-pratiques/pourquoi-sous-traiter-aux-secteurs-adaptés-et-protège>

[29] Sur le discours orienté déployé par les associations gestionnaires entre appropriation de la représentation des personnes handicapées et activité de lobbying afin de préserver le modèle économique dont elles dépendent :

<https://www.unapei.org/article/les-esat-un-rouage-essentiel-et-economiquement-vertueux-pour-permettre-un-droit-au-travail-pour-tous/>

[30] Sur l'écosystème des associations gestionnaires et leur emprise sur le secteur médico-social :

<https://www.mediapart.fr/journal/france/291121/aides-aux-personnes-handicapees-un-deba>

Illustration: Hamid Reza Asadi, huile sur toile, 2013