



esatco
CÔTES D'ARMOR

Charte

au bénéfice des professionnels ESAT

Version 2026 _V2



Table des matières

I.	Rappel du contexte	2
II.	Une démarche de valorisation des structures d'emploi protégé	4
1.	Au titre d'une évolution de carrière	4
2.	Congés annuels.....	6
3.	Attribution de jours de congés supplémentaires	6
4.	Congés exceptionnels	7
4-1	Les congés pour évènements familiaux.....	7
4-2	les congés liés à la parentalité	8
5.	Participation de l'Association aux frais de repas.....	8
6.	Politique de santé	9
VI.1.	Politique de Santé.....	9
VI.2.	Mutuelle Santé.....	9
7.	Politique d'intéressement	9
VII.1.	Déclenchement de l'intéressement	9
VII.2.	Détermination de l'enveloppe réelle à distribuer	9
	Critère 1 : Contribution Journalière à la Valeur Ajoutée – CJVA	11
	Critère 2 : Taux d'Absentéisme Injustifié – TAI –.....	11
	Critère 3 : Taux d'Absentéisme consécutif à un Accident du Travail – TAAT -.....	11
	Critère 4 : Taux de sinistralité.....	12
VII.3.	Répartition de l'enveloppe	12
8.	Reconnaissance des parcours de compétences des professionnels :.....	13
9.	Reconnaissance de l'implication et de la fidélité des professionnels ESAT au sein de l'Association :	14

I. Rappel du contexte

Les Etablissements et Services d'Accompagnement par le Travail accueillent des personnes en situation de handicap à temps plein ou à temps partiel suivant leur besoin, dont les capacités de travail ne leur permettent pas de travailler dans une entreprise ordinaire ou une entreprise adaptée. Ces établissements ont une double vocation :

- **Proposer une activité professionnelle**, par des possibilités d'activités diverses à caractère professionnel. Cette dimension économique est déclinée avec des activités de production impliquant la création d'une valeur ajoutée et qui est redistribuée aux personnes accompagnées sous forme de rémunération (brut d'établissement).
- **Proposer un soutien médico-social et éducatif**, en vue de favoriser leur épanouissement personnel et social. Cette dimension vise, au travers d'accompagnements individualisés ou collectifs (ex. : entretien des connaissances, maintien des acquis scolaires et de formation professionnelle, actions éducatives d'accès à l'autonomie et d'implication dans la vie sociale) à favoriser l'autonomie, la responsabilité des personnes accompagnées en vue d'assurer une activité professionnelle et sociale.

Toutes les personnes accompagnées au sein de l'ESAT ont un **ACCORD d'orientation vers un ESAT** pour une période clairement définie, délivré par la MDPH à la suite des conclusions données par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH)

Depuis 2012, l'Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor a réfléchi au statut des professionnels ESAT, accompagnés dans ses Etablissements et Services d'Accompagnement par le Travail.

Ces professionnels ESAT ont la particularité de ne pas relever du Code du Travail ou d'une convention collective, n'ayant pas le statut de salarié. A contrario, ils relèvent du Code de l'Action Sociale et des Familles.

Cette particularité ne doit pas être un frein pour les reconnaître en tant que contributeurs de la richesse produite dans ces structures de travail adapté.

C'est donc au travers d'une Charte rédigée en 2012 et révisée le 15 novembre 2023, que l'Association a affirmé sa volonté de se saisir de leur parcours professionnel, inscrit dans une politique de gestion de ses ressources humaines au bénéfice de ses professionnels ESAT.

La loi du 11 février 2005 a profondément modifié le statut des professionnels en ESAT. Depuis, tout professionnel perçoit une garantie de ressources du fait de son activité professionnelle.

Cette garantie de ressources est composée de deux parties :

- Un brut d'établissement qui lui est versé chaque mois par l'ESAT. Ce brut d'établissement ne peut être inférieur à 5 % du SMIC
- Une aide forfaitaire de l'Etat qui représente, à la date de signature de la présente charte conformément au Code de l'Action Sociale et des Familles, 50,7 % du SMIC, si le professionnel ESAT est accompagné au sein de l'établissement sur un temps plein.

Cette garantie de ressources ne peut excéder, entre ses deux composantes, 110,7 % du SMIC :

- En cas d'exercice à temps partiel, la rémunération est réduite proportionnellement.

Les textes ne prévoient pas qu'un professionnel ESAT voit sa garantie de ressources évoluer dans le temps ou du fait de ses aptitudes professionnelles qui peuvent se renforcer au fil du temps.

L'Association a prévu des dispositions en ce sens pour tous les professionnels ESAT de l'Association.

Le plan de transformation des ESAT de 2022 pour impulser une nouvelle dynamique institue de nouvelles mesures relatives, notamment, aux droits des personnes transcrites dans les décrets n°2022-1561 du 13/12/2022 et n°2025-844 du 25 août 2025.

Une très grande majorité des droits institués étaient déjà en vigueur au sein de l'Association à des niveaux généralement supérieurs à ceux mis en place.

La charte est revisitée en particulier en son article 2 relatif aux congés annuels. Des précisions sont également apportées à l'article 4.2 relatif aux congés liés à la parentalité et l'article 7 relatif à la politique d'intéressement.

II. Une démarche de valorisation des structures d'emploi protégé

Depuis quelques années, les ESAT sont confrontés à une concurrence de plus en plus exacerbée. Ces structures ne bénéficient plus comme par le passé, de niches qui leur sont réservées.

Consciente de cette tendance, l'Association a donc initié, depuis 2012, une stratégie commerciale au travers de sa marque esatco, pour permettre de consolider et de renforcer le positionnement de ses structures d'emploi protégé sur le territoire des Côtes d'Armor et, ainsi, de pérenniser ses emplois.

L'Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor réaffirme au travers de cette Charte que sa performance économique reste et restera au service de sa performance sociale.

esatco est une démarche portée par l'Association Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor pour le compte de ses propres établissements. Consciente des enjeux régionaux, voire nationaux pour assurer la pérennité des emplois et des structures, l'Association a proposé à certaines associations gestionnaires d'ESAT et d'Entreprises Adaptées de partager la dynamique esatco.

L'Association Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor souhaite élargir cette politique humaine aux professionnels ESAT qui appartiendraient à d'autres structures gestionnaires souhaitant entrer de plain-pied, dans la démarche esatco.

Dispositions visant les professionnels ESAT de l'Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor

1. Au titre d'une évolution de carrière

Depuis 2012, l'Association propose pour **tout professionnel ESAT** un principe d'évolution de la garantie de ressources, comme suit, et dans le cadre de la réglementation en vigueur au moment de la conclusion de cette Charte :

Période	Montant du brut d'établissement
Au moment de l'accueil du professionnel ESAT	6 %
Après 2 ans d'activité	6,5 %
Après 5 ans d'activité	7 %
Après 8 ans d'activité	8 %
Après 10 ans d'activité	9 %
Après 15 ans d'activité et au-delà	10 %

Ces évolutions se font à la date anniversaire d'entrée dans les effectifs, sous réserve que le professionnel ESAT n'ait pas connu d'absence :

- Maladie simple au-delà de 7 mois discontinus qui ont eu lieu sur les 12 mois précédant la date du principal arrêt
- Congé parental d'éducation total pour 50% de sa durée,
- Absence sans solde d'une durée supérieure à 1 mois continu,
- Absence injustifiée d'une durée supérieure à 1 mois continu,

Ces absences sont prises en compte sur la période pour évoluer d'un niveau à l'autre et peuvent générer un décalage d'évolution globale de la garantie de ressources.

D'une manière générale, à la date d'anniversaire d'entrée dans les effectifs, et selon les évolutions prévues dans le tableau de l'article I, le brut d'établissement doit être augmenté dans la limite de 10 % du SMIC. Dans certaine situation le brut d'établissement peut être augmenté conformément aux dispositions de l'article VIII de la présente charte, sans pour autant dépasser 13 % du SMIC.

Pour un professionnel ESAT, qui intègre un nouvel esatco au sein de l'Association, suite à une mobilité interne son brut d'établissement sera maintenu dans la limite de 13% du SMIC.

Pour un professionnel ESAT venant d'un autre ESAT, son brut d'établissement d'origine sera maintenu sans excéder 13% du SMIC.

Pour un salarié de l'Entreprise Adaptée d'Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor réorienté vers un ESAT, son brut établissement sera fixé à 13% du brut établissement.

2. Congés annuels

- Le professionnel ESAT sous contrat de soutien et d'accompagnement par le travail bénéficie d'un droit à congé annuel, au bout d'un mois de présence, à raison de 2,08 jours ouvrés par mois d'accueil dans l'ESAT.

Sont assimilées à un mois d'accueil pour la détermination de la durée du congé les périodes équivalentes à 4 semaines ou 24 jours de présence dans l'établissement ou le service. Sont considérées comme périodes d'accueil pour la détermination de la durée du congé :

- Les périodes de **congé payé**,
- Les périodes de congé de **maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption**,

- Le congé donne lieu au versement de la rémunération garantie. Sa durée ne peut pas excéder 25 jours ouvrés par an.

- Les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans un même ESAT ont droit à un congé payé simultané.

- La période d'acquisition pour la détermination des droits à congés payés est fixée du 1er janvier de l'année N au 31/12 de l'année N.

- La période de prise des congés payés est fixée du 1er janvier de l'année N au 31/12 de l'année N. Chaque professionnel ESAT devra avoir soldé ses congés annuels en fin d'année en cours : solde à 0 au 31/12 de l'année N.

- Toutefois, suite à un congé maternité ou d'adoption le professionnel ESAT a droit au congé payé annuel.

- De même, les congés payés non pris suite à une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle sont reportés après la date de reprise y compris si celle-ci intervient après l'expiration de la période de congé payé fixée par l'ESAT.

- Avant sa sortie définitive des effectifs (retraite, démission, invalidité ...), le professionnel ESAT devra avoir soldé tous ses jours de congés annuels.

3. Attribution de jours de congés supplémentaires

Soucieuse de garantir aux professionnels ESAT, une bonne conciliation de leur vie personnelle, familiale et une préservation de leur santé, l'Association souhaite que soient accordés à tout professionnel ESAT des jours de congés ne donnant pas lieu à diminution de la garantie de ressources.

Conformément à une circulaire NDGAS/3B n°2008/259 du 1er aout 2008, l'Association souhaite que tous les professionnels puissent bénéficier, au-delà

des 25 jours ouvrés de congés payés annuels, de 3 jours de congés mobiles (CS dénommés Congés Supplémentaires) par an. Ces jours doivent leur permettre de faire valoir des droits d'absence pour les aider à mieux appréhender des démarches personnelles ou des rendez-vous médicaux.

En sus de ces 3 jours et pour préserver la santé des professionnels SENIORS, l'Association accorde **2 jours de congés supplémentaires** à tout professionnel ESAT de plus de 50 ans.

Au-delà de ces jours, les établissements accorderont chaque année en opportunité des jours permettant aux professionnels en **ESAT de bénéficier de pont**. Si du fait des activités, un professionnel travaille **un jour de pont défini par l'établissement**, il lui sera accordé un jour de récupération dans l'année.

4. Congés exceptionnels

4-1 Les congés pour événements familiaux

Le professionnel ESAT bénéficie des autorisations d'absence suivantes :

Les congés pour événements familiaux	Nombre de jours
Mariage ou PACS du professionnel ESAT : Dans le cas où le professionnel se marie avec le partenaire du PACS pour lequel il a déjà bénéficié de ses 5 jours aucun droit ne lui sera accordé pour le mariage	5 jours ouvrés
Pour chaque naissance ou adoption	3 jours ouvrés
Mariage ou PACS d'un enfant	1 jour ouvré
Décès d'un enfant	5 jours ouvrés (7 jours ouvrés si enfant de moins de 25 ans et quel que soit l'âge si l'enfant décédé est lui-même parent ou s'il s'agit du décès d'une personne de moins de 25 ans à la charge du professionnel ESAT)
Congé de deuil en cas de décès de son enfant (de – 25 ans ou + 25 ans à la charge effective du salarié)	8 jours ouvrables (fractionnables)
Décès du concubin, conjoint, partenaire de PACS	5 jours ouvrés
Décès d'un père, mère, frère, sœur, beau parent	3 jours ouvrés

Décès des grands-parents et petits enfants :	2 jours ouvrés
Annonce d'un handicap, pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou un cancer	2 jours ouvrables

Ces jours sont à prendre dans la quinzaine, avant ou après la date de l'évènement familial, de manière fractionnée ou consécutive.

4-2 les congés liés à la parentalité

Le professionnel ESAT bénéficie des autorisations d'absence suivantes en références aux dispositions du code du travail :

- Congé maternité
- Congé pathologique
- Absence pour examens médicaux dans le cadre de la grossesse et après accouchement
- Absence pour examens médicaux dans le cadre d'une assistance médicale à la procréation
- Absence en cas de décès de la mère durant le congé maternité
- Congé de paternité et d'accueil dont la période initiale de 4 jours est prolongée de plein droit à la demande du salarié en cas d'hospitalisation du nourrisson dans la limite de 30 jours dans une des unités spécialisées suivantes : Les unités de néonatalogie, Les unités de réanimation néonatale, Les unités de pédiatrie de nouveau-nés et de nourrissons, Les unités indifférenciées de réanimation pédiatrique et néonatale
- Congé parental d'éducation total ou partiel
- Congé enfant malade (3 jours rémunérés et 2 jours supplémentaires non rémunérés si + 3 enfants de moins de 16 ans ou si enfant de moins d'1 an)
- Congé de présence parentale
- Congé de solidarité familiale
- Congé de proche aidant

5. Participation de l'Association aux frais de repas

Soucieuse de permettre aux professionnels ESAT d'avoir une alimentation de qualité pendant leurs horaires de travail, l'Association décide, à compter de la signature de la présente Charte, de participer à hauteur de 0,50 € par repas pris en établissement ou à l'extérieur dans le cadre des activités professionnelles.

6. Politique de santé

VI.1. Politique de Santé

Depuis plusieurs années, l'Association poursuit une politique globale et systémique de prévention de la santé au bénéfice de ses salariés.

L'article 4121-1 du Code du Travail stipule que « l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des **travailleurs** ».

Conformément à cette obligation réglementaire, l'Association a mis en place des démarches visant à la sécurité et au maintien de la santé physique et mentale des professionnels ESAT.

VI.2. Mutuelle Santé

L'Association au travers d'un contrat groupe permet à chaque professionnel ESAT de bénéficier d'une mutuelle santé. L'association Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor participe à son financement.

7. Politique d'intéressement

En décembre 2007 et décembre 2008, l'Association avait instauré, comme la réglementation l'y autorisait (décret du 14 mai 2007 publié au Journal Officiel du 15 mai 2007), un système d'intéressement calculé sur l'excédent d'exploitation des ESAT.

Pour permettre aux professionnels ESAT d'être rétribués au titre de leur performance économique et sociale, l'Association décide de reconsidérer l'intéressement à la date de signature de la présente charte.

VII.1. Déclenchement de l'intéressement

La période de calcul de l'intéressement est annuelle et correspond à l'exercice consolidé de l'ensemble des ESAT gérés par l'Adapei-Nouvelles Cotes d'Armor.

Le déclenchement de l'intéressement est effectif si l'Excédent Brut d'Exploitation (EBE) des ESAT est égal ou supérieur à 16% du Chiffre d'Affaire (CA) des ESAT.

VII.2. Détermination de l'enveloppe réelle à distribuer

L'enveloppe maximum ne pourra excéder 16% du Résultat comptable de l'année N déterminé avant intéressement.

Afin d'associer et d'inciter les professionnels ESAT à améliorer les performances économiques et sociales de la production, l'enveloppe réelle d'intéressement est calculée et répartie sur la base de 4 critères dont seul le critère 1 représente un caractère purement économique.

- Critère 1 : Contribution Journalière à la Valeur Ajoutée
- Critère 2 : Taux d'absentéisme injustifié
- Critère 3 : Taux d'absentéisme consécutif à un Accident du Travail
- Critère 4 : Taux de sinistralité

Les critères 2, 3, et 4 ont pour objectif de rendre chaque professionnel acteur de sa contribution, de sa santé – sécurité au travail et de sa responsabilité au sein d'un collectif de travail.

Critère 1 : Contribution Journalière à la Valeur Ajoutée – CJVA

$$\text{CJVA en €} = \frac{\text{Valeur Ajoutée ESAT en €}}{\text{Nombre de jours attendus professionnels ESAT (ETP contractuels * 223 jours travaillés théoriques)}}$$

- Si CJVA ≤ 35€ pas d'intéressement distribué au titre de ce critère 1
- Si CJVA > 35€ et < 38 € l'intéressement distribué sera de 5% du résultat
- Si CJVA ≥ 38 € et < 40 € l'intéressement distribué sera de 5.5% résultat
- Si CJVA ≥ 40 € et < 42 € l'intéressement distribué sera de 6% résultat
- Si CJVA ≥ 42 € l'intéressement distribué sera de 7.5% résultat

Critère 2 : Taux d'Absentéisme Injustifié – TAI –

$$\text{TAI} = \frac{\text{Nombre de jours d'absences injustifiées}}{\text{Nombre de jours attendus professionnels ESAT (ETP contractuels * 223 jours travaillés théoriques)}}$$

- Si TAI < 1.5% l'intéressement distribué sera de 3% du résultat
- Si TAI ≥ 1.5% et < 2% l'intéressement distribué sera de 2% du résultat
- Si TAI ≥ 2% et < 2.5% l'intéressement distribué sera de 1.5% du résultat
- Si TAI ≤ 2.5% pas d'intéressement distribué au titre de ce critère 2

L'absence injustifiée est une absence non préalablement autorisée par la direction et ne pouvant pas être justifiée par un motif valable aux documents officiels.

Critère 3 : Taux d'Absentéisme consécutif à un Accident du Travail – TAAT -

$$\text{TAAT} = \frac{\text{Nombre de jours d'absences consécutifs à un Accident du travail}}{\text{Nombre de jours attendus professionnels ESAT (ETP contractuels * nombre de jours travaillés théoriques)}}$$

- Si TAAT < 0.6% l'intéressement distribué sera de 2.5% du résultat
- Si TAAT ≥ 0.6% et < 0.8% l'intéressement distribué sera de 2% du résultat
- Si TAAT ≥ 0.8% et < 1% l'intéressement distribué sera de 1.5% du résultat
- Si TAAT ≥ 1% et < 1.2% l'intéressement distribué sera de 1% du résultat
- Si TAAT ≤ 1.2% pas d'intéressement distribué au titre de ce critère 3

Critère 4 : Taux de sinistralité

Coût des sinistres ESAT = montants des franchises (chocs véhicules de production, bris de glace, RC tonte et RC matériel) + part assurance ou coûts des réparations non prises en charge

$$\text{Taux de sinistralité} = \frac{\text{Coût des sinistres ESAT}}{\text{Chiffre d'Affaire des ESAT}}$$

- Si Taux de sinistralité < 0.15% l'intéressement distribué sera de 3% du résultat
 - Si Taux de sinistralité >= 0.15% et < 0.2% l'intéressement distribué sera de 2.5% du résultat
 - Si Taux de sinistralité >= 0.2% et < 0.25% l'intéressement distribué sera de 2% du résultat
 - Si Taux de sinistralité >= 0.25% et < 0.3% l'intéressement distribué sera de 1% du résultat
 - Si Taux de sinistralité <= 0.3% pas d'intéressement distribué au titre de ce critère
- 4

VII.3. Répartition de l'enveloppe

Afin que chaque travailleur reçoive une rétribution à hauteur de sa contribution, l'intéressement sera proratisé sur le temps de travail effectif.

Dans le respect des dispositions du décret n°2025-844 du 25 août 2025 publié au Journal Officiel du 27 août 2025, l'intéressement versé ne peut excéder pour chaque professionnel ESAT, **50 % du montant annuel de la part de la rémunération garantie directement financée par l'ESAT à compter de 2027 sur l'exercice 2026.**

Pour rappel, l'intéressement n'est pas pris en compte pour le calcul du minimum de ressources et la détermination du montant de l'AAH (R243-6 du CASF).

8. Reconnaissance des parcours de compétences des professionnels :

L'Association s'est engagée, depuis plusieurs années, dans la démarche portée par ICUAL : **Différents & Compétents**.

Elle a également engagé des actions de reconnaissance des compétences professionnelles par des démarches de RAE ou VAE, notamment pour permettre à des professionnels ESAT d'obtenir des qualifications reconnues, par des reconnaissances, par des diplômes, des certificats ou habilitations professionnels.

Les professionnels ESAT qui décident d'entrer dans ce processus de reconnaissance de leurs aptitudes se voient, au terme de leur « cursus » remettre une reconnaissance de compétences ou un diplôme.

L'Association assortit la remise d'attestation RAE par le versement d'une prime d'un montant de 250 € bruts ; cette prime étant soumise à charges sociales, elle apparaît sur le bulletin de salaire du professionnel ESAT. **Cette prime n'est versée qu'une fois au sein d'un même niveau.**

L'Association peut proposer à ces professionnels ESAT une évolution de leur garantie de ressources, en augmentant leur brut d'établissement jusqu'à 3 % du SMIC et dans les limites de 13 % du SMIC. Cette disposition doit donner lieu à la mise en place d'un entretien ou être intégrée dans le Projet Personnalisé d'Accompagnement (PPA) pour objectiver l'évolution ou non du brut d'établissement.

9. Reconnaissance de l'implication et de la fidélité des professionnels ESAT au sein de l'Association :

Les professionnels ESAT, comme tout professionnel, peuvent demander à bénéficier des médailles du travail.

Ces médailles reconnaissent un parcours professionnel, selon des degrés d'ancienneté :

- Médaille d'Argent 20 ans
- Médaille de Vermeil 30 ans
- Médaille d'Or 35 ans
- Grande Médaille d'Or 40 ans

L'Association souhaite que les établissements appliquent tous, une politique de reconnaissance uniforme et la présente charte définit les sommes suivantes à verser aux intéressés :

- Médaille d'Argent 150 €
- Médaille de Vermeil 200 €
- Médaille d'Or 220 €
- Grande Médaille d'Or 250 €

Suite à la loi de finance 2025, les sommes seront versées à partir de 2026 sur le bulletin de paye des professionnels concernés. En effet, les sommes ci-dessus définies ne sont pas soumises à cotisations sociales mais entrent dans le revenu imposable devant être déclaré à l'administration fiscale.

Les dispositions de la présente Charte suppriment toutes les dispositions prises sur ces sujets dans les différents ESAT du périmètre esatco de l'Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor, en fixant une règle commune et équitable à tous les professionnels ESAT relevant des différents sites esatco.

Cette Charte porte ses effets à compter du 1^{er} janvier 2026 et pourra être revue au plus tard dans 3 ans.

Fait à Plérin, le 9 septembre 2026