

L'enquête interdite : un livre qui dérange Ce qu'on en a pensé en Mayenne

En 2002, sorti dans les moments de la Semaine de l'insertion professionnelle des handicapés (novembre 2002), un livre, *L'enquête interdite. Handicapés : le scandale humain et financier*⁽¹⁾, dénonce la politique à l'égard des personnes handicapées. L'auteur, Pascal Gobry, met l'accent sur les centres d'aide par le travail (CAT), qu'il qualifie d'esclavagistes. Pascal Gobry se montre très critique envers le système français de prise en charge des handicapés. Les réactions des familles, professionnels, associations gestionnaires d'établissements et personnes handicapées ne se sont pas fait attendre.

L'Union nationale des associations de parents et amis de personnes handicapées mentales (Unapei) a même décidé de poursuivre Pascal Gobry pour diffamation. Pour comprendre la polémique, nous avons rencontré plusieurs acteurs associatifs mayennais qui sont directement concernés par cette question de l'insertion des personnes handicapées. Une seule association n'a pas souhaité nous rencontrer pour un entretien, en l'occurrence l'Adapt (Ligue pour l'adaptation du diminué physique au travail) qui a préféré nous renvoyer vers son site national (www.ladapt.asso.fr). L'Adapt a pris une position plutôt favorable à l'ouvrage de Pascal Gobry. En Mayenne, l'Adapt gère le CAT et le foyer d'hébergement de Pontmain.

Pascal Gobry se présente comme syndicaliste, statisticien (ancien administrateur de l'Insee) et financier (spécialiste des retraites). En avant-propos, il explique les raisons qui l'ont poussé à écrire ce livre : « *Au cours d'un colloque, échange avec un syndicaliste (...) : j'apprends qu'ils seraient (les handicapés) cinq millions en France. Pratiquement un Français sur douze. (...) Je fais ma petite vérification. (...) Je me rends compte que ce chiffre de cinq millions est exagéré, trois millions et demi serait plus proche de la vérité. Et puis non, à y regarder de près, ce chiffre serait minoré. Parce qu'en France, dans les textes officiels, au-delà de 60 ans, vous n'êtes plus handicapé (...).*

Le problème du handicap commence, par le biais de la statistique, à me passionner. Je suis désormais « concerné ». Encore une rencontre. Les 35 heures sont à la mode. Dans une réunion, un militant syndical pose la question des 35 heures dans les centres d'aide par le travail (CAT). Il parle

des CAT comme si on devait tous savoir de quoi il s'agit. Moi, c'est la première fois que j'en entends parler. (...) Le syndicaliste fait remarquer que l'encadrement (pas handicapé) des CAT est passé aux 35 heures, mais pas les ouvriers handicapés. (...) Je me permets de suggérer : grèves et manifestations. Je suis ramené à la réalité : on n'a jamais vu ces ouvriers handicapés faire la grève. Pensez donc, ils n'ont même pas le droit de se syndiquer. Ils peuvent être renvoyés du jour au lendemain, sans recours possible. L'accès aux prud'hommes leur est interdit, dans le sens juridique, précis, du mot. »

Ces rencontres vont donc amener Pascal Gobry à s'intéresser à une question qu'il ne connaissait pas jusqu'alors : la prise en charge des personnes handicapées dans la société française. Toujours en avant-propos, il décrit ensuite le déroulement de son enquête et précise que les portes de nombreux établissements sont restées closes. Il y mentionne également les premiers éléments qui ressortent de l'enquête : « *un salaire de 140 euros en moyenne* », « *des conditions de travail ahurissantes alors qu'on sait qu'une fois entrés dans les usines CAT ils n'en sortiront plus* ». La suite du livre développe l'avant-propos et est illustrée d'exemples dont certains assez connus (cf. les « Disparues de l'Yonne »).

Pascal Gobry conclut en remettant totalement en cause le mode de fonctionnement français et en le comparant à celui de nos voisins européens et surtout au système américain.



⁽¹⁾ – Ed. Le Cherche-Midi (coll. « Documents »), 380 pages (18 €).

Ce livre de Pascal Gobry a suscité de vives réactions dans le secteur associatif. D'une façon générale, la presse a bien montré les exagérations de l'ouvrage, mais parfois en en dégageant certains enseignements. Voici quelques extraits parmi une abondante revue de presse...

« *Le regard du candide a le mérite de pointer ce que les spécialistes ne voient plus et ce que le grand public ignore (...). Ce livre a le mérite d'ouvrir un débat qui échappait jusqu'ici au commun des valides. L'auteur espère qu'une enquête parlementaire sur l'exploitation économique et sexuelle des handicapés fera la lumière sur le sujet* »⁽¹⁾.

Dominique Fonlupt, *La Vie* (7 novembre 2002)

« *Le discours de Pascal Gobry s'appuie sur l'affirmation traditionnelle que tout est pourri et avance, à la manière de tous les extrémistes, qu'il faut détruire le système existant (...). Des clarifications semblent tout à fait nécessaires. Le « chantier » à entreprendre est riche et compliqué. Depuis une quinzaine d'années, les réponses se sont certes diversifiées, assouplies, amé-liorées et bien insérées dans l'environnement ; elles constituent aujourd'hui l'un des meilleurs dispositifs d'Europe en quantité et en qualité. Mais il faut poursuivre l'effort* ».

Gérard Zribi, *Le Journal de l'action sociale* (décembre 2002)

« *Les amalgames issus d'une analyse partielle et partielle donnent de ces établissements [les CAT] une image concentrationnaire bien loin de la vérité* ».

Jean-Claude Lebarbier, *Faire face* (janvier 2003)

« *Cet ouvrage brasse de vrais problèmes (...), de bonnes recommandations (...), avec des amalgames injurieux, des généralisations abusives (...) et des thèses discutables avancées comme des vérités premières et des solutions miracles. Il n'a même pas le mérite d'être un bon pamphlet – il faudrait qu'il soit plus sérieusement étayé et ne se contente pas de compiler des études connues, des informations datées ou des scandales déjà sur la place publique (...). Bref, on voit mal comment il pourrait faire avancer les causes qu'il prétend servir. À moins que son seul but n'ait été l'effet de scandale, le battage médiatique et le gros tirage qui va avec ?* »

Marie-Jo Maerel, *Actualités sociales hebdomadaires* (15 novembre 2002)

⁽¹⁾ – Jean-Pierre Raffarin, Premier ministre, a chargé le Conseil économique et social (CES) de rédiger un rapport procédant à « *un examen approfondi des obstacles de différentes natures auxquels se heurte l'emploi des personnes handicapées* ». Le rapporteur en a été Marie-Claude Lasnier (CFDT).

Bernard Durand (Udapei)⁽²⁾ et Fernand Hotton (Adapei)⁽³⁾ **Le travail est un moyen**

Ce livre aborde tous les aspects de la problématique de la prise en charge des personnes handicapées dans notre société. L'auteur dénonce des problèmes réels mais il les présente dans un climat d'accusations et d'approximations. Cela n'est pas acceptable.

Pascal Gobry attaque les Centres d'aide par le travail (CAT) en les comparant à des « *usines ségrégatives* ». C'est un débat artificiel dans la mesure où il ne faut pas opposer structures spécifiques et insertion en milieu ouvert. Les deux sont indispensables et doivent cohabiter car les personnes handicapées sont très diverses et il faut que chacune puisse trouver une solution adaptée à son handicap. Dans notre projet associatif, est écrit : « *L'insertion en milieu ouvert doit être la règle et l'accueil en structure protégée, l'exception* ».

C'est peut-être vrai que certains CAT, au nom de la bonne marche de l'établissement, sont tentés de retenir les meilleurs éléments alors que ceux-ci pourraient aller vers l'extérieur. Il faut être vigilant sur ce point. Les CAT ne sont pas des structures de production. Le travail n'est pas un but mais un moyen de favoriser l'épanouissement des personnes handicapées.

Nous réfléchissons en permanence à la façon d'améliorer la prise en charge des personnes handicapées. D'ailleurs, nous avons mis en place, il y a quelques années, ce que nous appelons les « CAT hors les murs ». Grâce à ce système, les personnes sont insérées en entreprise tout en conservant le statut « CAT ». Actuellement, quinze d'entre elles sont dans cette situation et cela marche bien. Nous souhaiterions développer cette action avec les plus jeunes en évitant de les faire entrer en CAT et en leur proposant une préparation en amont dès l'âge scolaire. Cependant, il n'existe pas encore de cadre juridique et sans cadre juridique, nous n'avons pas de financements. C'est notre principal frein. Souvent, la pratique précède la loi.

Les CAT : des établissements médico-sociaux

Nous souhaitons également rebondir sur ce que l'auteur dit sur la rémunération en CAT. Sont orientées en CAT les personnes qui ont des capacités de travail inférieures à 15 % de celles d'un travailleur valide. Le salaire distribué par les CAT est donc, en effet, de l'ordre de 15 % du Smic. Mais celui-ci ne constitue pas l'unique revenu d'une personne handicapée. S'ajoutent à ce salaire

⁽²⁾ – Bernard Durand est président de l'Union départementale des associations de parents et amis de personnes handicapées mentales (Udapei), dont le siège social est situé 67 rue Jean-Baptiste-Lafosse, à Laval. L'Udapei fédère l'Adapei et l'Apei du Nord-Ouest Mayenne.

⁽³⁾ – Fernand Hotton est directeur des établissements de l'Adapei.

direct, un complément de rémunération versé par l'État et éventuellement l'allocation d'adulte handicapé (AAH), si bien que le revenu d'une personne handicapée travaillant en CAT est de l'ordre du Smic. Le salaire direct que nous versons est conforme aux capacités moyennes de travail des personnes.

Pascal Gobry parle d'usines pour désigner les CAT et d'ouvriers pour parler des personnes handicapées. Il critique le fait qu'elles n'ont ni statut, ni syndicat. Mais les

CAT ne sont pas des entreprises, ce sont des établissements médico-sociaux. Nous accueillons les personnes 39 heures par semaine. Mais ces 39 heures ne sont pas uniquement constituées de travail. Dans celles-ci, il y a quatre heures d'actions de soutien. Pourquoi est-ce ainsi ? Cela permet d'accueillir dans les CAT des personnes qui n'ont qu'une très faible potentialité au travail. Est-ce qu'il faut faire évoluer cela ? Peut-être, mais il ne faut surtout pas que les avancées en termes de droits se traduisent par la négation de leurs difficultés.

Deux témoignages de travailleurs handicapés

Qui peut le mieux parler des questions posées par Pascal Gobry si ce n'est des personnes qui ont elles-mêmes travaillé en CAT ? Nous avons ainsi rencontré Alain (47 ans) et Jean-Marc (38 ans), reconnus « travailleurs handicapés avec orientation CAT », mais bénéficiant à l'Adapei du « Service d'accompagnement – insertion personnes handicapées » (SAIPH). Ce service est administrativement rattaché à un CAT, mais il en est fonctionnellement détaché. Les objectifs du service : mettre les personnes en situation de travail dans le milieu ordinaire, mais sous le statut administratif d'un CAT ; favoriser les sorties du service vers un statut de salarié (embauche de la personne par l'entreprise qui l'accueille).

Alain, embauché comme salarié depuis janvier dernier

À cet égard, le parcours d'Alain est exemplaire. Il a connu l'IMPro des Touches, puis il a travaillé en menuiserie au CAT de Port-Brillet. A priori, il pouvait travailler en entreprise et c'est ainsi, par l'intermédiaire du CAT, qu'il a pu entrer dans une entreprise de fabrication de meubles, à Olivet – mais il est licencié pour raisons économiques. Alain retrouve du travail à Laval, grâce à l'ANPE : il s'agissait de mettre des pièces dans l'acide pour les nettoyer. Seulement l'acide lui donne des maux de tête et il doit arrêter pour des raisons de santé. Après une période de chômage, Alain obtient un emploi à la ville de Laval dans le cadre du dispositif des travaux d'utilité collective (TUC) : « Pendant trois ans, j'ai fabriqué des puzzles pour les maternelles, j'ai réparé des paravents »... Fin de contrat, nouvelle période de chômage, stages divers... et c'est ainsi qu'Alain, sur une orientation de la Cotorep, est arrivé au SAIPH, en 1998, lequel s'ouvrait alors. Il a d'abord travaillé à fabriquer des moules en plâtre chez un prothésiste dentaire, puis en 2000, toujours dans le cadre du SAIPH, il entre chez Publi-Décor, à l'atelier façonnage-finition. Le 1^{er} janvier 2003, Publi-Décor a directement embauché Alain. Pour celui-ci, « moins de papier à faire et puis une paye plus importante »... « Le SAIPH m'a appris, ajoute-t-il, que trouver un travail qui me plaît, ce serait bien pour moi »... Alain n'oublie pas de souligner le rôle du SAIPH qui a su inciter la direction générale de l'entreprise à l'embaucher. Ce parcours est exemplaire car il montre qu'on ne reste pas forcément à vie dans un CAT et qu'une insertion professionnelle en milieu ordinaire peut être longue et passer parfois par de nombreuses étapes.

Jean-Marc : « Je ne me plains pas »...

De son côté, Jean-Marc a lui aussi connu l'IMPro, mais au Mans. Arrivé à Laval, il est accueilli pendant un an au foyer Revivre, puis il connaît ce qu'on appelle communément la « galère ». Comme Alain, il va effectuer un stage à la ville de Laval dans le cadre des travaux d'utilité collective, en l'occurrence aux espaces verts et pendant deux ans... Le parcours sera encore long jusqu'à ce que la Cotorep l'oriente vers le SAIPH. Actuellement, il effectue de la cueillette de fruits et légumes. Jean-Marc espère également pouvoir être embauché un jour par l'entreprise. Pour l'heure, comme en réponse à Pascal Gobry, « je ne suis vraiment pas exploité, assure-t-il, et je préfère mieux travailler ». Le salaire ? « Je ne m'en plains pas »... « Le SAIPH m'a fait beaucoup de bien, ajoute-t-il. J'avais du mal à lire et à écrire et j'ai pris des cours ici. J'ai réussi quelque chose et il me faut maintenant aller jusqu'au bout »...

Claude Guilmeau (APF) ⁽⁴⁾

Encore beaucoup à faire pour changer les mentalités

Pascal Gobry a basé son livre sur une soi-disant exploitation des handicapés par les CAT. Il y a certainement eu des dérives dans certaines associations, mais cela n'en concerne qu'une minorité. Cela ne me gêne pas qu'on tape sur ces associations mais il ne faut pas

taper sur tout le monde.

Concernant le fait que les CAT ne favorisent pas l'insertion vers le milieu ordinaire, c'est sûrement vrai pour certains, mais pas pour la majorité d'entre eux. Je crois qu'il faut regarder cela au cas par cas. Par

⁽⁴⁾ – Claude Guilmeau est délégué départemental de l'Association des paralysés de France dont le siège est situé Place Mettmann à Laval.

exemple, si on prend le CAT de Château-Gontier, quand on voit la lourdeur des handicaps qu'on y trouve, comment peut-on adapter des postes en entreprise pour ces personnes ? D'un autre côté, le milieu ordinaire n'est pas très favorable à l'accueil des personnes handicapées. Il y a encore beaucoup de choses à faire pour changer les mentalités.

Le seul point où je suis en accord avec Pascal Gobry, c'est qu'il n'y a pas eu assez d'évolutions depuis la loi de 1975⁽⁵⁾. Cependant, le problème dans le milieu médico-social, c'est que nous sommes enfermés par les textes. Depuis une dizaine d'années, nous tentons des actions expérimentales. Or, elles ne sont jamais consolidées et restent expérimentales parce qu'elles auraient un coût trop important pour l'État s'il décidait de les pérenniser.

Je pense que ce qui manque le plus aujourd'hui, c'est la diversité des propositions pour coller à la diversité des handicaps. On va de plus en plus vers de l'accompagnement à domicile et de moins en moins vers des structures « en dur ». Cependant, il faudra toujours en avoir parce qu'aujourd'hui nous sommes dans une situation assez paradoxale où il y a de plus en plus de personnes handicapées graves du fait de l'amélioration de la réanimation ou des progrès des interventions sur les accidentés de la route par exemple. C'est vrai que des vies sont sauvées mais à quel prix ? Une fois la prise en charge par le corps médical terminée, que fait-on de ces personnes ? Actuellement, il n'existe aucun établisse-

ment adapté à ces personnes. Tout cela est évidemment lié aux subventions. L'État n'a pas les moyens d'aider toutes les associations et leurs structures. Je reste persuadé que si on souhaite que les handicapés soient intégrés et autonomes, la solution est de développer les services d'accompagnement.

À l'APF, nous avons des personnes qui sont tellement handicapées qu'elles ne pourront jamais travailler. Mais le travail ne doit pas être une fin en soi. Ces personnes peuvent avoir une vie sociale en dehors du travail et ce sera sûrement plus épanouissant pour elles que de se rendre au travail et ne pouvoir l'assumer. Il faut qu'elles puissent mener une vie le plus normalement possible en prenant en compte leurs propres limites.

Mise en place d'un « site pour la vie autonome »

Normalement, un « site pour la vie autonome » devait se mettre en place en Mayenne durant le premier semestre 2003. Ce projet est intéressant pour les personnes handicapées car elles n'auront plus besoin de courir à droite et à gauche. Mais est-ce que la structure aura les moyens de traiter tous les dossiers rapidement avec un seul chargé de mission ? Il faudrait que les communes deviennent relais comme elles le sont pour l'Allocation personnalisée d'autonomie (APA). Dans la Sarthe, une structure similaire a ouvert en juillet 2002. Actuellement, ils ont plus de cent dossiers en attente. Ce n'est donc pas gagné mais cela a le mérite de se mettre en place.

Les sites pour la vie autonome

Le développement des moyens de compensation des incapacités est indispensable pour offrir aux personnes handicapées qui le souhaitent la possibilité de demeurer dans leur milieu ordinaire de vie grâce à des aménagements de logement, des aides techniques ou des aides humaines adaptées.

L'accès aux solutions de compensation des incapacités peut s'avérer difficile pour les personnes handicapées. Les obstacles principaux tiennent à la longueur des délais d'obtention de l'aide, à la charge financière parfois lourde laissée à la personne handicapée, à la complexité administrative et financière des dispositifs existants et à l'absence d'une évaluation médico-sociale des besoins des personnes handicapées.

Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité a débuté une expérimentation dans quatre départements (Isère, Loire, Morbihan et Saône-et-Loire) en 1997. Cette action vise à mettre en place un dispositif coordonné d'accès aux solutions de compensation des incapacités, fondé sur une évaluation médico-sociale réalisée par une équipe pluridisciplinaire (médecin, ergothérapeute ou technicien du handicap, assistant de service social...). Ce dispositif vise à réduire les délais de décision et d'obtention des aides sollicitées.

Au terme du plan triennal 2001-2003 pour les enfants, adolescents et adultes handicapés, chaque département sera doté d'un "site pour la vie autonome" constitué d'une équipe de coordination des interventions techniques et administratives. Chaque personne handicapée sollicitant une aide technique ou un aménagement de son lieu ordinaire de vie pourra bénéficier d'une évaluation médico-sociale globale réalisée par une équipe technique pluridisciplinaire qui lui proposera un plan d'aide individualisé et mobilisera les financements des différents partenaires.

Daniel Fouqueray (Pastorale de la Santé)⁽⁶⁾ Que chaque personne trouve une réponse à son handicap

Je ne sais pas quels sont les CAT que Pascal Gobry a visités pour écrire son livre. Les personnes que je côtoie dans ces structures, en Mayenne, sont à 95 % handi-

capées mentales. Nous les aidons à s'exprimer mais ce n'est pas toujours très simple. Pour elles, entrer dans le milieu ordinaire est vraiment difficile. Les professionnels

⁽⁵⁾ – Loi d'orientation du 30 juin 1975 en faveur des personnes handicapées. Ses principes sont la prévention et le dépistage précoce, le droit à l'éducation, à la formation et au travail. Ses modalités d'application : financement des mesures par l'État, obligation d'emploi des personnes handicapées, accessibilités aux lieux publics.

⁽⁶⁾ – Daniel Fouqueray est permanent à la Pastorale de la Santé (Association diocésaine, 20 rue de la Halle-aux-Toiles, à Laval).

des CAT font leur possible. Je suis surpris quand l'auteur dit que les personnes handicapées ne sont pas respectées. Lorsque nous organisons des rencontres chrétiennes, les établissements font l'effort du transport. Ils ne sont pas obligés mais ils prennent en considération les souhaits des personnes handicapées. Ils respectent ce qu'elles sont et ce qu'elles veulent.

Ces structures ont été créées à une période où la seule alternative pour les personnes handicapées était de rester dans leur famille. C'est vrai qu'à cette époque, on avait très peu de connaissances en la matière. Je crois qu'au bout d'un certain temps, il faut se renouveler, faire le point, voir vers quoi on peut aller.

Les handicapés n'y ont, en effet, pas de statut de travailleur. Peut-être que cela serait nécessaire mais com-

ment et sous quelle forme le leur donner ? Toutes ne sont pas capables de s'exprimer. Je crois que Pascal Gobry connaît mal la population des CAT.

Les CAT peuvent sans doute être améliorés. Les congés posent problème par exemple. Il faut qu'en permanence les salariés et les personnes handicapées s'accordent pour les fixer. Cette situation est gênante pour les personnes qui ont de la famille car celle-ci doit aussi se caler sur ces périodes de vacances. Mais il y a un début de réflexion mené sur ce point.

Si les CAT disparaissaient, je pense qu'il y aurait beaucoup plus de personnes en hôpital psychiatrique qu'en milieu ordinaire. Il faut garder une grande diversité de structures pour que chaque personne puisse trouver une réponse adéquate à son handicap.

Patrick Manceau (TEAM et Apei Nord-Ouest Mayenne) ⁽⁷⁾ **Profiter du livre pour dresser un état des lieux**

Pascal Gobry a volontairement choisi d'adopter un ton très polémique. Il dévalorise à la fois les personnes handicapées, les bénévoles et les parents qui s'investissent. Pourtant, si l'on se réfère à l'histoire des CAT, c'est bien parce qu'il y a eu des parents militants dans les années 60-70 qui ont été jusqu'à installer la toiture des ateliers, faire les peintures, se regrouper pour acheter un bout de terrain avec la commune, que les premiers CAT ont vu le jour.

Il est choquant que les CAT soient assimilés à des usines. Beaucoup de CAT n'ont plus aujourd'hui de travail répétitif. Par exemple, le CAT de la Colmont, à Gorrion, a un atelier ferronnerie où sont confectionnées des chaises design. C'est très valorisant pour les personnes qui y travaillent car il y a un produit fini, une valeur ajoutée. En outre, les rendements demandés par les CAT ne sont pas ceux des entreprises. Le rendement moyen équivaut à 15 % de ce qu'est capable de faire une personne en milieu ordinaire. On ne peut donc pas généraliser à partir de quelques exemples qui ont, malgré tout, sans doute un fond de vérité.

Une des réponses que nous pouvons apporter à l'auteur est que nous avons l'impression de bien travailler, mais que nous pouvons également profiter de son livre pour faire un état des lieux de nos structures. Nous pouvons sûrement apporter des améliorations à notre fonctionnement. Un point sur lequel il a raison, car les statistiques au niveau national le confirment, c'est qu'il y a eu un glissement par rapport au projet de départ. Les CAT devaient être un sas, un lieu tremplin et effectivement pas une fin en soi. Ils devaient parfaire l'apprentissage des personnes et ainsi leur permettre d'entrer dans une entreprise en milieu ordinaire. Aujourd'hui, ils sont effectivement des lieux d'apprentissage compte tenu des techniques qu'on y apprend, mais c'est vrai que parfois les parents préfèrent qu'ils soient une fin en soi car ils sont heureux d'avoir une solution pour leur enfant. De plus, pour certains directeurs et certaines équipes éducatives, il est parfois difficile de se séparer d'un bon

élément parce qu'il est souvent long de former une autre personne. Je crois que c'est un piège où beaucoup de CAT sont tombés.

L'insertion en milieu ordinaire : pas forcément une fin en soi

Nous sommes très combatifs en Mayenne par rapport à cela. Il y a quelques années, nous avons créé l'association départementale pour l'insertion des personnes handicapées (l'ADIP) à laquelle adhèrent une vingtaine de directeurs et de présidents de CAT. L'unique objectif est de permettre la sortie de CAT des personnes qui en ont le souhait et qui en sont capables. Actuellement, nous estimons que le maximum de sorties qui peuvent se faire se situe entre 3 % et 5 % des effectifs. Nous sommes donc loin de pouvoir insérer tout le monde dans le milieu ordinaire. Je crois que l'auteur a eu tendance à trop perdre de vue cet aspect. Les CAT sont des structures médico-sociales et, à ce titre, nous nous devons d'accompagner la personne en fonction de ses souhaits et de ses capacités. La sortie vers le milieu ordinaire ne doit donc pas non plus être une fin en soi.

D'autres dérives existent dans les CAT. Certains d'entre eux adoptent des critères d'entrée. Or, le seul critère valable doit être une notification de la Cotorep dans laquelle est précisé que la personne est apte au travail mais uniquement dans le secteur protégé. Un travailleur handicapé en CAT doit être capable de travailler dans n'importe quel type d'atelier, moyennant une formation. Pour certains, cela demandera un mois, pour d'autres, six mois ou un an. Cependant, certains établissements – l'auteur le dit en filigrane dans son livre – ont plus comme objectif la réussite économique que la réussite sociale. L'association gestionnaire doit être vigilante sur ce point.

Le statut de la personne handicapée en CAT serait peut-être aussi à revisiter parce qu'il y a des choses contradictoires entre le fait d'être dans une structure médico-

⁽⁷⁾ – Patrick Manceau est président de TEAM (Travail emploi adapté en Mayenne) et directeur du secteur hébergement de l'Apei Nord-Ouest Mayenne.

sociale, de ne pas être un salarié comme tout le monde, de ne pas relever d'une convention collective, de ne pas pouvoir être représenté devant les tribunaux pour défendre ses intérêts. Le paradoxe le plus important est que les personnes handicapées n'ont pas de contrat de travail mais elles ont une fiche de paye. Il faudrait également leur permettre d'avoir des délégués du personnel et leur propre comité d'entreprise. Elles produisent bien une richesse.

Éviter la concurrence entre les CAT

Nous avons une particularité en Mayenne que peu de départements ont. Nous avons créé l'association Travail emploi adapté en Mayenne (TEAM). Elle regroupe des directeurs de CAT, d'ateliers protégés (AP), de foyers d'hébergement et d'instituts médico-professionnels (IM-Pro). Cette association n'est pas politique mais technique. Elle fonctionne avec des commissions de travail ayant pour thème tout ce qui permet aux professionnels d'accompagner les personnes handicapées. Nous essayons d'harmoniser nos orientations et nos éthiques professionnelles. Par le biais de cette association, nous avons créé une seconde association pour laquelle nous avons recruté quelqu'un pour faire de la prospection et du démarchage commercial pour tous les CAT. Ainsi, nous gommons toute forme de concurrence. Nous fonctionnons avec une présidence tournant tous les deux ans. Actuellement, je suis président de TEAM. Le travail que nous faisons dans le cadre de ce collectif est exemplaire. On a trop souvent à faire à des établissements qui fonctionnent de manière isolée.

Les entreprises de la Mayenne sont comme partout en France, elles sont frileuses pour appliquer la loi qui oblige les établissements de plus de vingt salariés à employer au moins 6 % de personnes handicapées.

Cette loi dit aussi : si vous ne voulez ou ne pouvez pas le faire, vous pouvez donner des travaux de sous-traitance aux CAT. Et cela, les entreprises savent le faire. C'est pour cela que les CAT ont autant de succès. Les entreprises peuvent également opter pour le paiement d'une amende. En numéro un, elles choisissent la sous-traitance, en deux, l'amende et en trois, elles acceptent de prendre des personnes handicapées. Cependant, grâce à des structures qui, comme Cap Emploi⁽⁸⁾, font un énorme travail de sensibilisation, la situation s'améliore. L'ANPE et la Direction du Travail commencent également à se pencher sur la question. Il y aura des retombées à terme mais il faut que cela s'amplifie. Donc, avant de dire : « Il faut insérer les personnes handicapées dans le monde de l'entreprise », je pense qu'il faut commencer par sensibiliser les entreprises. Très peu d'entre elles jouent le jeu actuellement. Il y a une méconnaissance à la fois des handicaps et des potentiels des personnes handicapées. À ce niveau-là, la Mayenne n'est ni mieux, ni pire que les autres départements.

Ce livre fait mal mais il faut profiter de cette polémique pour revisiter nos pratiques et voir ce qui peut être amélioré. Globalement, en Mayenne, la situation est plutôt bonne. Il faut rappeler que les CAT sont des structures médico-sociales et que donc on ne peut pas les comparer à des « usines ». Les personnes qui les ont créées, ont réellement innové à l'époque en mariant l'économique au médico-social. Si c'était à refaire, il ne faudrait rien casser et refaire les CAT à l'identique en valorisant plus le travail des handicapés et en favorisant, quand c'est possible, les sorties. Les travailleurs parlent souvent de « leur » atelier. Il ne faudrait surtout pas leur dire que ce qu'ils font est dévalorisant et qu'ils se font exploiter. Ils s'y sentent bien et c'est d'ailleurs également pour cela qu'il y a très peu de départs.

Annie Perrinel (Directh)⁽⁹⁾

Le CAT est aussi un lieu d'épanouissement professionnel

Pascal Gobry a dû écrire rapidement car il voulait sûrement profiter de la Semaine nationale pour l'emploi des personnes handicapées. Il a le mérite d'alerter mais il s'appuie sur des exemples excessifs et malhonnêtes, notamment sur l'affaire des disparues de l'Yonne, pour en faire une généralité. La situation décrite dans le livre ne reflète pas la réalité.

Par exemple, Pascal Gobry revient sur la loi de juillet 1987⁽¹⁰⁾ qui oblige les entreprises de plus de vingt salariés à employer au moins 6 % de travailleurs handicapés. À travers le chapitre « Les sept méthodes pour éviter d'embaucher des quasimodos », il souligne les façons selon lui de contourner cette loi. Entre autres, il dit que certaines catégories comme les orphelins ou les veuves peuvent entrer dans le cadre de cette loi. C'est vrai mais il faut savoir que cela ne représente quasiment personne. Pour le vérifier, il suffit de se référer aux

déclarations d'emplois des entreprises : la majorité des personnes qui rentrent dans l'obligation d'emploi sont des personnes qui sont reconnues travailleurs handicapés par la Cotorep, ou des bénéficiaires de la loi de juillet 1987 au titre de l'invalidité reconnue par la sécurité sociale (suite à des accidents du travail ou à des maladies professionnelles).

Selon Pascal Gobry, les accords d'entreprise sont un autre moyen de se soustraire à l'obligation d'emploi. Un accord d'entreprise est une mesure qui permet à une entreprise assujettie à l'obligation d'emploi de faire un plan sur trois années pour étaler les efforts. Normalement, l'obligation d'emploi se fait établissement par établissement, mais dans le cadre d'un accord d'entreprise, il est possible de mutualiser les efforts entre plusieurs établissements. Cela permet aussi d'avoir des plans de formation pour faciliter l'intégration des personnes

⁽⁸⁾ – Cap Emploi : Centre d'affaires visioparc, bâtiment A, route de Tours, à Laval.

⁽⁹⁾ – Annie Perrinel est coordinatrice du Programme départemental d'insertion des travailleurs handicapés (PDITH) – Directh 53 (Centre d'affaires visioparc, bâtiment A, route de Tours, à Laval).

⁽¹⁰⁾ – Loi en faveur de l'emploi des travailleurs du 10 juillet 1987.

Accueil des adultes handicapés en Mayenne (en nombre de places)

Structures	1994	2000	Part dans la région en 2000
Foyer d'hébergement	346	373	20%
Foyer de vie ou occupationnel	164	251	9%
Foyer à double tarification	0	32	7%
Maison d'accueil spécialisée (MAS)	54	134	16%
Centre d'aide par le travail (CAT)	648	699	13%
Atelier protégé (AP)	102	175	7%

Source : Drass - Insee

En référence au poids démographique de la Mayenne dans les Pays de la Loire (8,9 % en 1999), la Mayenne apparaît proportionnellement bien équipée en foyers d'hébergement, maisons d'accueil spécialisées et centres d'aide par le travail.

handicapées si l'embauche directe est difficile. Si l'entreprise ne remplit pas ses engagements, elle doit payer une pénalité. Pour une entreprise, cela ne signifie pas se défaire de l'obligation d'emploi. Au contraire, on lui demande d'en faire plus. Il n'y a pas d'accord départemental d'entreprise ; ce ne sont que des déclinaisons d'accords nationaux.

La situation locale

Dans le département, en 2001, le taux d'emploi des entreprises assujetties à l'obligation d'emploi est de 5,3 %. Ce taux est supérieur à la moyenne nationale. La région des Pays de la Loire est à 5,1 % et donc également au-dessus de la moyenne nationale mais un peu en dessous de la Mayenne. Dans le département, en 2001, deux cent treize entreprises assujetties ne remplissent pas ou que partiellement leur obligation d'emploi. Pour une majorité, ce sont de petites entreprises à qui il manque une unité. Quatre-vingt-deux d'entre elles n'ont aucun travailleur handicapé. Quand on regarde en détail ces entreprises, nous remarquons qu'elles ont entre vingt et cinquante salariés. Ce chiffre n'est donc pas très révélateur. Ce n'est pas dire qu'il n'y a pas d'efforts à faire. Et puis, les entreprises ne recrutent pas des travailleurs handicapés mais d'abord quelqu'un qui a des compétences. Donc, quand on est sur très très peu de

recrutements et un cœur de métier bien ciblé, trouver quelqu'un qui a les compétences recherchées et qui est en plus travailleur handicapé, cela devient difficile.

Concernant le secteur protégé, le Programme départemental d'insertion des travailleurs handicapés (PDITH), coordonné par Directh 53, travaille surtout sur les passerelles qui pourraient exister entre les CAT et le milieu ordinaire de travail. C'est vrai que seul un petit nombre de personnes handicapées sortent chaque année des CAT mais ce n'est pas simple. Cela ne veut pas dire qu'il n'y a pas de progrès à faire. Les CAT travaillent d'ailleurs sur les différentes façons de faire évoluer leurs parcours. La sortie vers le milieu ordinaire est une chose mais il ne faut pas en faire une obsession. Une personne peut évoluer de diverses façons en passant, par exemple, d'une activité à une autre au sein d'une même structure ou en progressant d'un CAT à un autre ou encore d'un CAT à un atelier protégé. Ce sont des préoccupations relativement récentes. Avant, nous étions plus dans une logique de protection des personnes. Par ailleurs, il y avait également une forte demande des familles de prendre totalement en charge leur enfant durant l'ensemble de leur vie active. Aujourd'hui, on se dit qu'on peut aller plus loin. Il ne faut pas oublier que le CAT est un lieu de travail mais aussi un lieu d'épanouissement.

L'Enquête interdite : auteur et éditeur condamnés

En 2002, le livre, *L'enquête interdite. Handicapés : le scandale humain et financier*, dénonçait la politique à l'égard des personnes handicapées. L'auteur, Pascal Gobry, mettait l'accent sur les centres d'aide par le travail (CAT), qu'il qualifiait d'esclavagistes.

Au niveau national, l'Union nationale des associations de parents et amis de personnes handicapées mentales (Unapei) avait alors décidé de poursuivre l'auteur et l'éditeur pour diffamation. L'affaire vient de connaître son dénouement : le 20 avril 2005, la Cour de cassation a rejeté le pourvoi de Pascal Gobry. La condamnation pour diffamation de l'auteur et de l'éditeur, prononcée par le tribunal correctionnel de Paris et confirmée le 13 janvier dernier par la Cour d'appel est donc définitive : ils sont reconnus coupables du délit de diffamation envers l'Unapei.

Celle-ci exprime « sa satisfaction de constater que la justice n'a pas vu dans cette affaire matière au scandale que prétendait démontrer ce livre, si ce n'est le livre lui-même dont les propos avaient gravement porté atteinte à son honneur ainsi qu'à l'ensemble des associations gestionnaires de centre d'aide par le travail » ⁽¹⁾.

L'auteur et l'éditeur devront, en outre, s'acquitter d'une amende de 1 000 euros et payer à l'Unapei une somme de 3 500 euros au titre du préjudice et des frais de procédure.

⁽¹⁾ – www.unapei.org