

A woman with short grey hair and glasses, wearing a brown sweater, is looking towards the camera. She is working at a table with several blue boxes. In the background, another person is working at a similar station. The setting appears to be a warehouse or a factory floor.

ÉLECTIONS
FÉDÉRALES 2019

ENTREPRISES DE TRAVAIL ADAPTÉ
MEMORANDUM DU SECTEUR

A close-up photograph of a man with dark hair, smiling as he works on a wooden chair. The chair's seat is made of a light-colored, woven material, possibly straw or reeds, which is being attached to a dark brown wooden frame. The man is looking towards the camera, and his hands are visible, holding the woven material. The background is a plain, light-colored wall.

INTRODUCTION

6 recommandations pour guider vos actions

Les élections législatives constituent un moment important pour les pouvoirs fédéraux : renouvellement d'idées, optimisation ou confirmation de politiques. Quels que soient les résultats des votes, les élections apportent toujours un vent de renouveau.

En vue des élections de mai 2019, Groep Maatwerk (Fédération flamande des Entreprises de Travail adapté), la FEBRAP (Fédération bruxelloise des Entreprises de Travail adapté) et l'EWETA (Fédération wallonne des Entreprises de Travail adapté) viennent adresser leurs six recommandations aux autorités fédérales.

Le contexte économique et institutionnel actuel pose d'importantes questions sur l'avenir des entreprises de travail adapté (ETA) et des travailleurs qu'elles occupent. Les pouvoirs publics se doivent d'agir afin d'aider les ETA à maintenir l'emploi des 30.000 travailleurs, et de les soutenir dans leur développement économique.

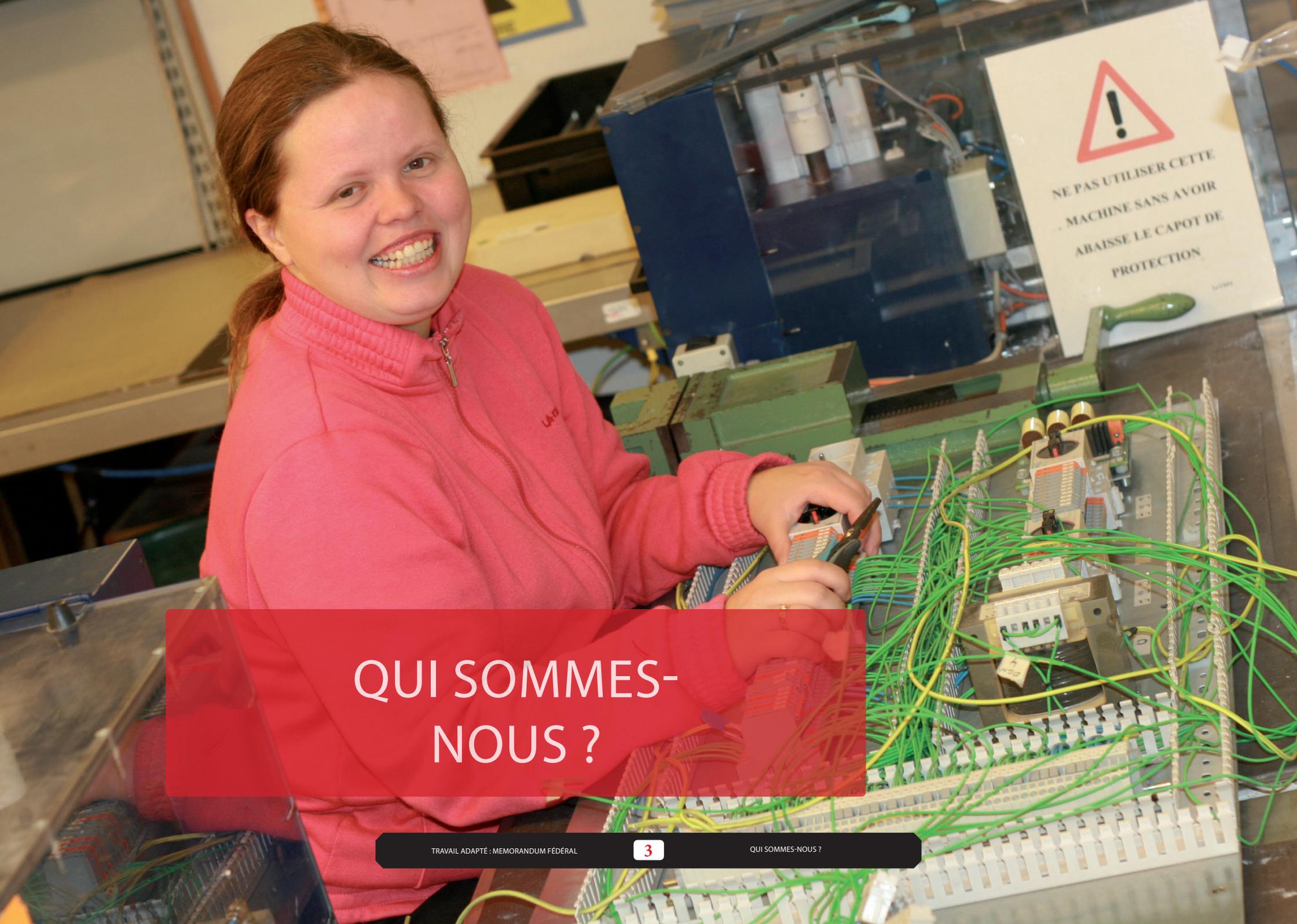
Dans ce document, le secteur du travail adapté formule plusieurs propositions politiques pour augmenter l'emploi des personnes handicapées.

Ce mémorandum a été élaboré sur base des constats et analyses du secteur, et est conçu comme une contribution aux débats politiques précédant les élections, et aux actions qui les suivront.

Nous vous en souhaitons une lecture... inspirante !

23 %

Taux d'emploi des personnes en situation de handicap (Statbel 2017)



QUI SOMMES-NOUS ?

116 partenaires locaux, 30.000 travailleurs handicapés

Cela fait plus de 56 ans que des entreprises qui accueillent des personnes handicapées participent à la vie économique et sociale en Belgique.

C'est en 1963 que les ateliers protégés ont été officiellement reconnus par les autorités publiques. Au départ, quasi occupationnels et réservés à un public limité, ces ateliers se sont développés au travers d'activités très simples et routinières, qui se sont multipliées et diversifiées.

Le statut de travailleur a lui aussi beaucoup évolué. Les personnes handicapées, accueillies plus ou moins bénévolement au départ, avec une forme de rémunération ensuite, sont devenues des salariés à part entière, avec une rémunération égale ou supérieure au RMMMG. Le secteur est soumis à la législation du travail en général et suit également les conventions collectives sectorielles adoptées dans le cadre de la commission paritaire sectorielle des ETA.

Le secteur du travail adapté s'est considérablement professionnalisé durant les dernières décennies. Dès 1995, l'appellation « atelier protégé » a cédé la place aux termes « entreprises de travail adapté » (ETA). Ce changement de nom figurait déjà bien la volonté de ces structures de se positionner comme des entreprises, actives dans le marché. Les ETA n'ont toutefois pas troqué cette posture contre leur objectif social qui reste leur raison d'être : l'intégration socioprofessionnelle des personnes handicapées.

Présentes aux quatre coins de la Belgique, les 116 entreprises de travail adapté poursuivent d'année en année le même but : celui de procurer un emploi à plus de 30.000 personnes en situation de handicap. Les emplois créés constituent ainsi de véritables outils d'intégration sociale et d'épanouissement des personnes.

Trois fédérations régionales



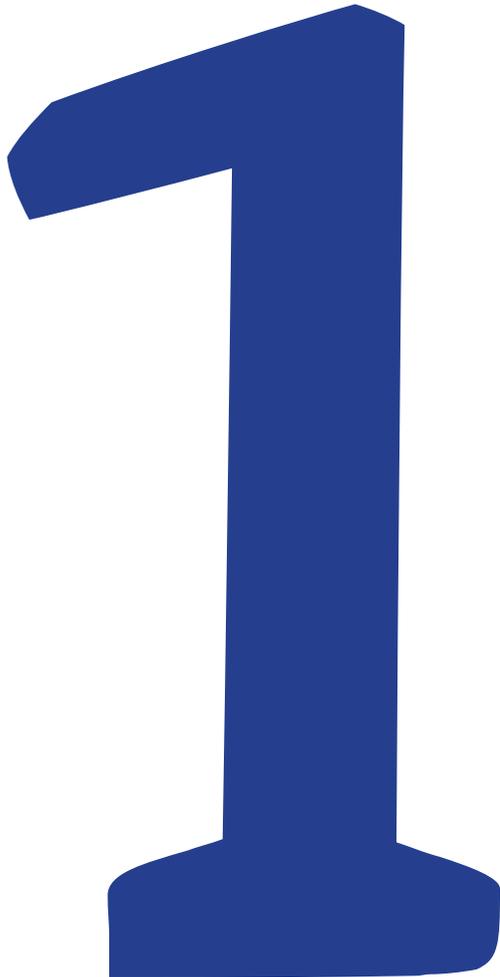
Groep Maatwerk, la FEBRAP et l'EWETA, par leurs actions à différents niveaux (politique, institutionnel, communicationnel), ont pour but de favoriser le travail des personnes handicapées et de défendre les intérêts des entreprises de travail adapté.

Malgré la force qu'elles ont acquise ces dernières années, ces entreprises sont particulières :

- d'abord par définition, car elles font le pari de la mise au travail de personnes fragilisées et difficilement intégrables dans le monde du travail dit « classique » ;
- ensuite par leur position, car elles se situent à cheval entre le non-marchand (mission sociale de base) et le marchand (recherche active et permanente de marchés pour procurer du travail aux 30.000 travailleurs du secteur) ;
- enfin, par leur partenariat, en tant que sous-traitant, vis-à-vis du secteur de l'industrie ou de la grande distribution.



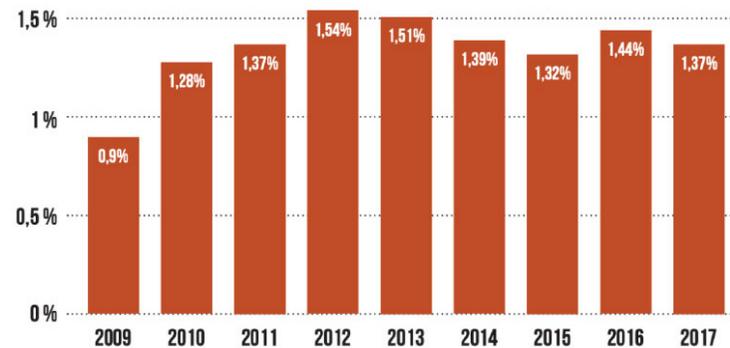
6 RECOMMANDATIONS



Recommandation 1 | Sanctionner le non-respect des quotas

La loi du 16 avril 1963 relative au reclassement social des personnes handicapées avait prévu l'instauration d'un quota d'occupation de personnes handicapées dans les entreprises privées et les administrations publiques.

Dans son arrêté royal du 5 mars 2007 organisant le recrutement des personnes handicapées dans certains services fédéraux, le Gouvernement fixe les règles pour l'obtention d'un quota de 3% de personnes handicapées dans les administrations fédérales. 12 ans plus tard, force est de constater que l'objectif est loin d'être atteint.



Taux d'emploi des collaborateurs handicapés. Tableau extrait du rapport d'évaluation 2017 de la commission d'accompagnement pour le recrutement de personnes avec un handicap dans la fonction publique fédérale.

S'alignant sur la réglementation bruxelloise et wallonne, la loi du 3 septembre 2017 permet aux pouvoirs adjudicateurs fédéraux de satisfaire à concurrence de maximum un tiers de cette obligation en passant des contrats de travaux, de fournitures et de services avec les entreprises de travail adapté. Cette possibilité de favoriser indirectement l'emploi des personnes handicapées connaît des expériences réussies dans de nombreux pays européens (Allemagne, France, Italie, Autriche, etc.). En France, par exemple, la législation oblige les entreprises privées et publiques à engager 6% de travailleurs handicapés ou, à défaut, à sous-traiter au secteur protégé pour répondre à cette obligation légale.

Notre demande :

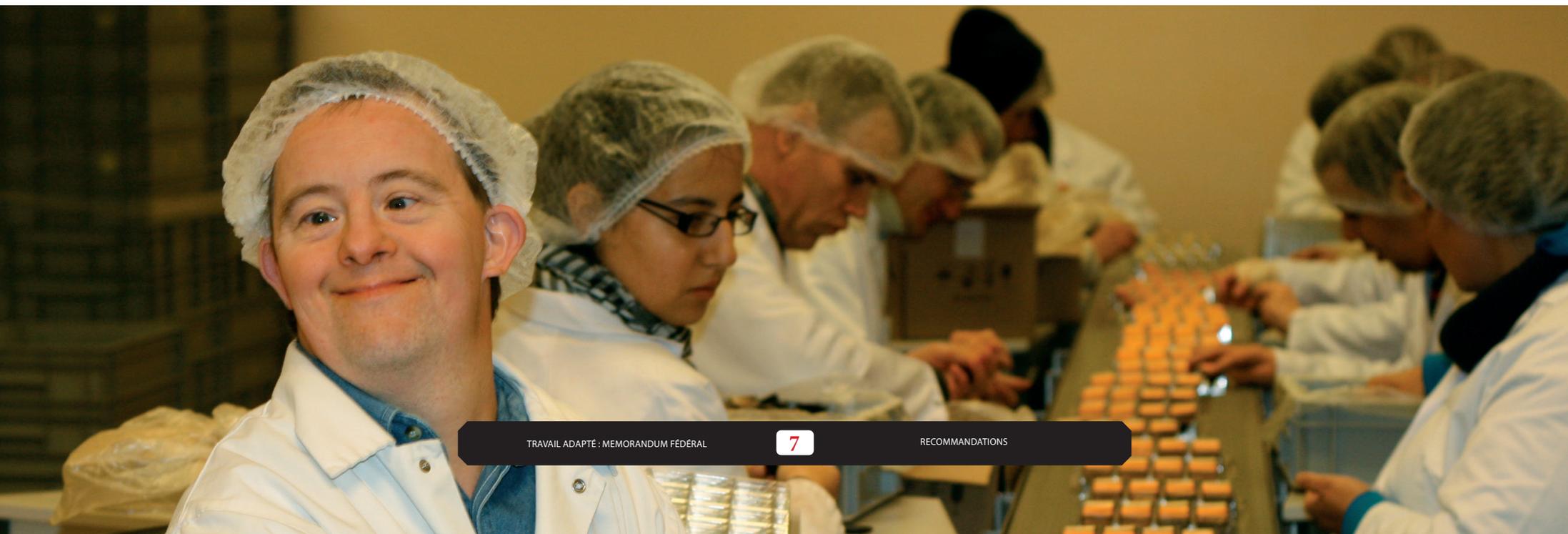
Considérant, d'une part, les défis économiques qu'affrontent les ETA actuellement et, d'autre part, l'échec des administrations publiques fédérales à recruter suffisamment de personnes handicapées pour atteindre leur quota malgré le rôle d'exemplarité qu'elles devraient assumer, nous demandons d'imposer des sanctions incitatives et raisonnées en cas de non-respect.

Dans un premier temps, nous recommandons d'imposer à tous les organismes fédéraux qui n'atteignent pas leur quota de recourir aux entreprises de travail adapté pour leurs marchés via une prospection systématique auprès des fédérations professionnelles d'ETA.

Si, après l'application de cette mesure, le quota n'est toujours pas atteint : imposer des sanctions financières qui bénéficieront à l'emploi des personnes en situation de handicap. Elles pourraient prendre la forme :

- soit d'une cotisation à un fond sectoriel paritaire chargé de réaffecter cet argent à des projets permettant l'inclusion de la personne handicapée dans le monde du travail (à l'instar du système français) ;

- soit d'un gel de ce montant financier avec obligation de le réserver à un projet de mise à l'emploi de personne en situation de handicap au sein de l'organisation. Cette « solution » permettrait de garantir à l'administration que la sanction financière servira à un projet à son profit... et au profit de l'emploi de ce public cible particulièrement discriminé sur le marché de l'emploi.



2

Recommandation 2 | Soutenir l'innovation et la relocalisation

La relocalisation des activités industrielles voulue par le politique tarde à se réaliser. Au sens strict, la relocalisation est le retour dans le pays d'origine d'unités productives délocalisées antérieurement. Au sens large, il s'agit du ralentissement du processus de délocalisation vers les pays à bas salaire.

Or, les entreprises de travail adapté et plus largement les entreprises d'économie sociale se sont déjà constituées comme un moyen objectif de lutter contre la délocalisation des productions et services. En effet, celles-ci se constituent de plus en plus sur des marchés de niches dont la délocalisation est impossible (secteur des parcs et jardins, upcycling, titres-services, services de proximité...). Elles contribuent par ailleurs à conserver de l'emploi en exécutant des activités en sous-traitance pour des entreprises régulières.

Cependant le chiffre d'affaires total du secteur est principalement composé des activités historiques des entreprises de travail adapté, activités également réalisées par de plus gros groupes menant des politiques de délocalisation des charges incombant à la production. Cela entraîne une forte concurrence qui peut étouffer les ambitions économiques et sociales des ETA et faire, à terme, perdre de l'emploi dans ces structures. Nous souhaitons donc d'une part une valorisation des activités « indélocalisables » des Entreprises de Travail Adapté et d'autre part un soutien aux activités historiques de celles-ci permettant aux personnes peu qualifiées travaillant dans les ETA de maintenir leur emploi.

Notre demande :

Afin de lutter contre le dumping social, veiller à l'encrage industriel et relocaliser ce type d'activités, tout en maintenant l'emploi et sa création ainsi que la formation pour des publics peu qualifiés ou handicapés, nous recommandons une politique active de favorisation des entreprises de travail adapté et plus généralement de l'économie sociale, circulaire et locale.

Cela se traduit par un soutien à l'innovation et au développement des activités locales des Entreprises de Travail Adapté ainsi qu'un soutien aux activités plus fragiles compte tenu de la mondialisation

- dans tous les plans fédéraux et régionaux de relance économique
- et via l'accès aux aides spécifiques proposées à toutes entreprises (au fédéral comme au régional).

3

Recommandation 3 | Créer un pacte régional - fédéral

L'économie sociale - qui englobe les maatwerkbedrijven et les entreprises de travail adapté - est une compétence des régions (voir la sixième réforme de l'État) et du communautaire à Bruxelles.

En conséquence, les mesures compensatoires pour l'emploi de personnes ayant une incapacité de travail relèvent des gouvernements régionaux en Flandre et Wallonie, et du gouvernement communautaire à Bruxelles.

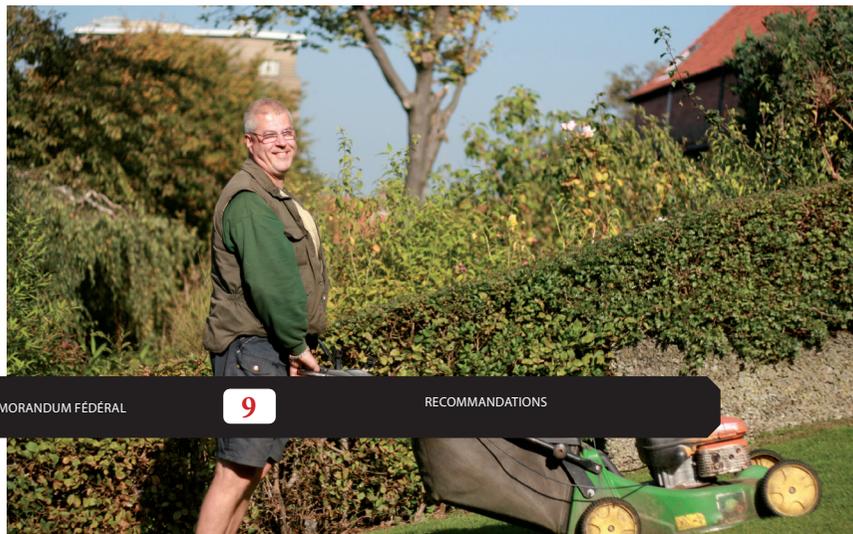
L'activation des demandeurs d'emploi a également été régionalisée. Cela signifie que lorsqu'un demandeur d'emploi éloigné du marché du travail est engagé dans une région donnée, cela représente un coût pour la politique régionale.

Pour le niveau fédéral, par contre, cela représente un gain. Si le demandeur d'emploi reçoit une allocation de l'ONEM par exemple, cette dépense n'aura plus lieu après son engagement et un revenu plus élevé sera généré dans des domaines tels que l'impôt sur le revenu et la sécurité sociale.

Notre demande :

C'est pourquoi nous demandons un pacte de coopération fédéral-régional. Les autorités régionales réclameraient une partie du « profit » financier créé au niveau de la politique fédérale lors de la création d'emplois supplémentaires dans une maatwerkbedrijf ou une entreprise de travail adapté.

L'objectif est de créer un cadre qui adoucisse les seuils auxquels les régions sont confrontées lorsqu'elles soutiennent des personnes éloignées du marché du travail dans nos structures.



4

Recommandation 4 | Rien sur nous sans nous !

En 2009, la Belgique a ratifié la Convention des Nations-Unies sur les Droits des Personnes Handicapées. En juillet 2016, un plan fédéral handistreaming a été approuvé. Dans le cadre de ce plan d'action, chaque ministre ou secrétaire d'Etat s'engageait à intégrer la dimension du handicap dans un certain nombre de stratégies politiques, dont celles de l'emploi et de la formation.

Si une série de mesures ont déjà été prises pour répondre à ces engagements, il nous semble important de rappeler aujourd'hui qu'il faut, lors du développement de toute nouvelle réglementation liée au travail ou à la formation, prendre en compte les spécificités des travailleurs en situation de handicap. Notre public cible est en effet régulièrement oublié lors du développement de nouvelles mesures. Pour ne citer que les plus récentes :

- 1/ L'Arrêté royal du 15 octobre 2017 relatif aux contrats d'adaptation professionnelle (CAP)
- 2/ RCC et disponibilité adaptée
- 3/ Les mesures et emplois de fin de carrière
- 4/ Article 39ter de la loi du 3 juillet 1978 – Reclassement professionnel
- 5/ Pensions – métiers pénibles

Notre demande :

Le plan fédéral handistreaming prévoit que, dans tous les domaines de la politique, on tienne compte de la dimension 'handicap' et que l'on vérifie quel pourrait être l'impact (positif ou négatif) d'une décision sur les personnes handicapées. La Convention prévoit que cette mission soit assurée par différents acteurs (référents handicap dans les administrations et cabinets, le mécanisme de coordination, le mécanisme indépendant et la société civile). Nous demandons que ce processus soit suivi pour toute nouvelle mesure concernant l'emploi et la formation.



5

Recommandation 5 | Créer un level playing field

1. Alignement des tarifs des prisons sur les prix du marché

Les fédérations patronales d'entreprises de travail adapté reconnaissent que le travail est un vecteur d'intégration et/ou de réintégration dans la société, tout aussi utile pour les travailleurs handicapés que pour les détenus. Les prisons y ont recours à cet effet, via des tâches manuelles, en concurrence directe avec les activités pratiquées par les entreprises de travail adapté.

Toutefois, les prix pratiqués par les prisons sont anticoncurrentiels et le secteur du travail adapté y est confronté en permanence depuis plusieurs années.

Il est anormal qu'une prérogative du pouvoir public (en l'occurrence, fournir un travail valorisant aux détenus) se fasse au détriment des travailleurs souvent peu qualifiés qui sont en entreprises de travail adapté. En effet, les prix pratiqués par le secteur du travail adapté doivent intégrer les salaires des travailleurs, les cotisations patronales et toutes les autres charges patronales liées au coût normal du travail, à l'inverse des prisons.

Ce que gagne un prisonnier : 1,50 €-2,00 €/heure.

Ce que la prison facture au client : 5,50 €/heure.

Prix moyen du marché pour des travaux de manutention simple : 20 euros/heure
(pour un manutentionnaire sans handicap).

En d'autres mots : une prison facture au client final près de 3 fois moins cher que le prix du marché pour le même type de travail.

Notre demande :

Un mécanisme doit être mis en place afin que les prix pratiqués par les prisons soient alignés sur les prix du marché et ne causent pas des distorsions de concurrence par rapport aux entreprises de travail adapté et autres entreprises actives sur les mêmes marchés.



2. Harmonisation de la TVA pour toutes les entreprises d'économie sociale

Depuis l'année 2000, toutes les entreprises d'économie sociale ne sont plus soumises au même régime de TVA. En effet, l'arrêté royal du 20 septembre 2000 modifiant l'arrêté royal n° 20, du 20 juillet 1970, fixant les taux de la taxe sur la valeur ajoutée et déterminant la répartition des biens et des services selon ces taux, introduit un taux réduit de TVA pour des biens et services livrés et fournis par des organismes à caractère social.

- Les biens visés : biens acquis à titre gratuit auprès des particuliers ou d'entreprises, par collecte ou par d'autres manières. Certains biens sont exclus dans tous les cas et font perdre le bénéfice du taux réduit : biens d'investissement, or, antiquités, objets d'art ou de collection.

- Les services visés : prestations de services à l'exclusion des travaux immobiliers, entretien ou réparation sur les véhicules automobiles, maritimes et aéronautiques.

- Les conditions : (1) être un organisme de droit belge ou européen ; (2) ne pas avoir pour but la recherche systématique de profit ; (3) être reconnu par les autorités compétentes comme une initiative dont l'objet est de mettre au travail des demandeurs d'emploi exclus des circuits traditionnels de l'emploi ; (4) pratiquer des prix homologués par les autorités publiques ; (5) limiter son action à la seule vente des biens ou à la seule prestation des services visés ; (6) ne pas être susceptible de provoquer des distorsions de concurrence en bénéficiant de ce taux réduit.

Cet arrêté accorde une TVA de 6% pour les entreprises d'insertion, les ateliers de formation, etc. Les entreprises de travail adapté, quant à elles, ne sont pas reprises dans ce régime d'exception et continuent de payer une TVA de 21% pour des biens et services sur lesquelles le reste des entreprises d'économie sociale bénéficient d'un taux réduit.

Cette situation crée une distorsion de concurrence au détriment du secteur adapté.

Notre demande :

Nous demandons qu'il soit mis un terme aux distorsions de concurrence induites par ce régime fiscal particulier dans le cadre des services rendus aux particuliers et aux organismes non assujettis à la TVA (marchés publics notamment).

6

Recommandation 6 | Alléger le poids du vieillissement des travailleurs des ETA

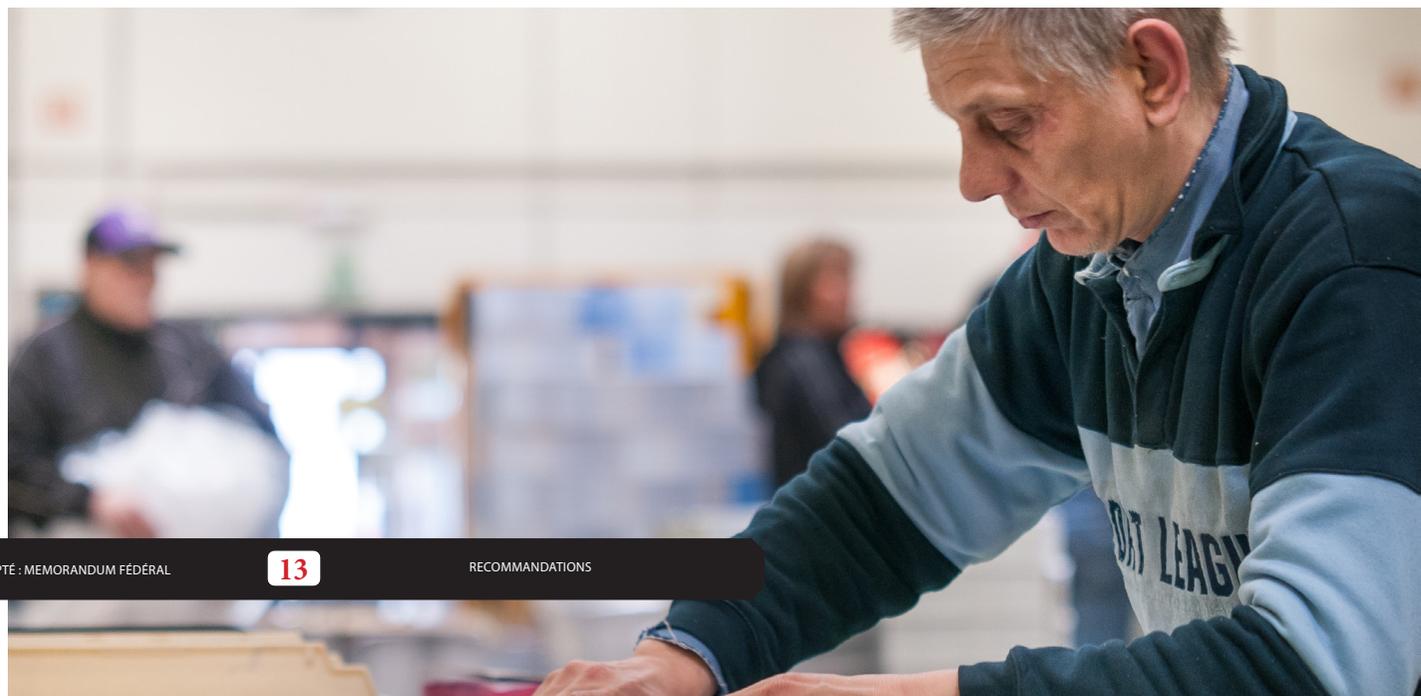
Il n'est plus à démontrer que le vieillissement accentue de façon exponentielle le poids du handicap. Les travailleurs âgés peinent à tenir la cadence dans les entreprises de travail adapté qui doivent cependant maintenir un minimum de rentabilité, sous peine de liquidations ou de lourdes restructurations.

Certaines mesures sont prises aux niveaux régionaux, telles que le dispositif de maintien au travail, mais elles sont insuffisantes.

Sans vouloir décharger les Régions de cette responsabilité, il importe que les mesures prises au niveau fédéral en matière d'aménagement de fin de carrière tiennent systématiquement compte des difficultés rencontrées par notre public cible.

Notre demande :

Que des mesures adaptées à notre public cible soient prises au niveau fédéral : exemption de disponibilité adaptée en cas de RCC, adaptation des mesures et emplois de fin de carrière, âge de départ à la retraite, mesures d'employabilité, adaptation de l'article 39ter, prise en compte du poids supplémentaire du handicap dans l'évaluation des métiers pénibles...





CONTACTS

GROEP MAATWERK - VLAAMS FEDERATIE VAN MAATWERKBEDRIJVEN

Goossensvest 34
3300 Tienen
Tél : 016 82 76 40
www.groepmaatwerk.be

Contact : Stef De Cock
stef.de.cock@groepmaatwerk.be

FEBRAP – FÉDÉRATION BRUXELLOISE DES ENTREPRISES DE TRAVAIL ADAPTÉ

Rue Fernand Bernier, 15
1060 Bruxelles
Tél : 02 543 19 31
www.febrap.be

Contact : Marie Dedobbeleer
marie.dedobbeleer@febrap.be

EWETA – FÉDÉRATION WALLONNE DES ENTREPRISES DE TRAVAIL ADAPTÉ

Route de Philippeville 196
6010 Couillet
Tél : 071 29 89 20

Contact : Sognia Angelozzi
s.angelozzi@eweta.be