

MEMORANDUM

Secteur des Entreprises de travail adapté

Elections
fédérales
2024-2029





L'Eweta est la Fédération Wallonne des Entreprises de Travail Adapté (ETA). Elle représente les 53 ETA présentes en Région wallonne et en Communauté germanophone. L'Eweta défend les intérêts de ses ETA membres au niveau communal, régional, fédéral et européen.

Nous vous invitons à consulter également notre mémorandum régional pour les élections 2024-2029 sur notre site internet www.eweta.be



La FEBRAP est l'organisation représentative des 12 entreprises de travail adapté (ETA) bruxelloises agréées et subsidiées par la Commission communautaire française. La FEBRAP défend les intérêts de ses ETA membres au niveau régional, fédéral et européen. Nous vous invitons à consulter également notre mémorandum régional pour les élections 2024-2029 sur notre site internet www.febrap.be



L'Eweta est la Fédération Flamande des "Maatwerkbedrijven". Elle représente 60 ETA présentes en Région flamande. Groep Maatwerk défend les intérêts de ses ETA membres au niveau communal, régional, fédéral et européen.

Nous vous invitons à consulter également notre mémorandum régional pour les élections 2024-2029 sur notre site internet www.groepmaatwerk.be

Sommaire

Préambule

Notre mémorandum - élections fédérales

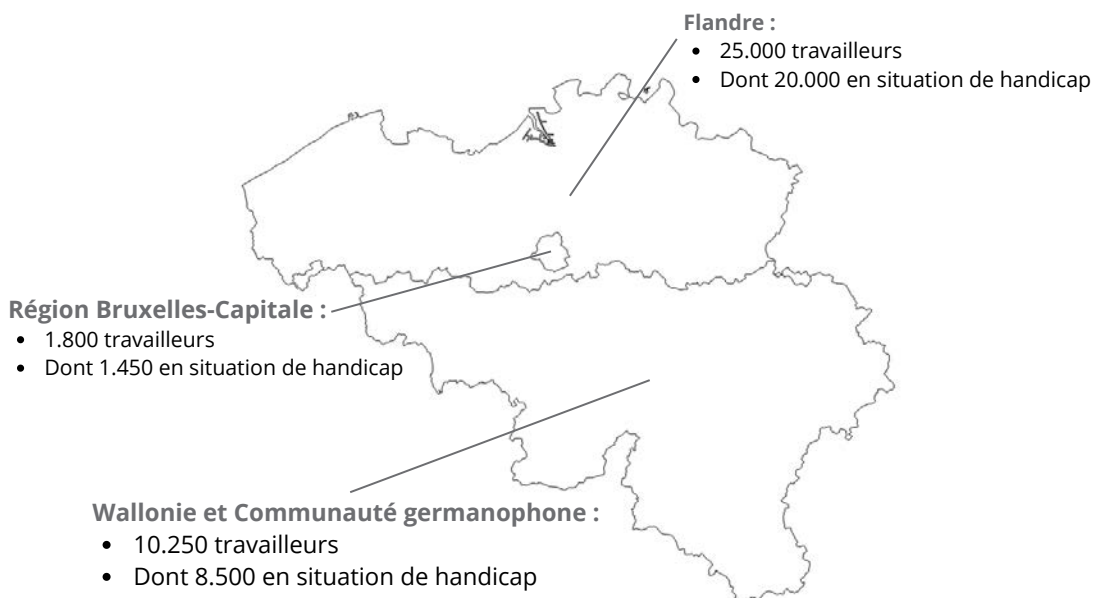
- | | |
|--|---|
| 1. Augmentation du RMMMAG : compensation indispensable | 2 |
| 2. En Belgique à peine 23 % des personnes en situation de handicap travaillent ! Cela doit changer ! | 3 |
| 3. L'emploi des personnes en situation de handicap est autant une question fédérale que régionale ! | 5 |
| 4. Préserver la santé des travailleurs en situation de handicap en leur offrant la perspective d'une fin de carrière décente ! | 6 |
| 5. Le retour au travail des malades de longue durée | 6 |
| 6. Du travail non concurrentiel et valablement rémunéré pour tous ! | 6 |
| 7. Salaire garanti une mesure intéressante, mais qui dans le cas des ETA n'a pas de sens | 7 |
| 8. Taxe sur le patrimoine des ASBL | 8 |
| 9. La non-diminution des allocations de handicap en cas de chômage économique | 8 |
| 10. Don de biens | 9 |

Préambule

Le secteur des Entreprises de Travail Adapté

Les entreprises de travail adapté en Belgique ressortissant à la commission paritaire 327, emploient plus de 37.000 personnes dont 80% sont en situation de handicap.

L'objectif des entreprises de travail adapté est d'offrir un emploi de qualité à des personnes en situation de handicap.



Notre mémorandum

1. Augmentation du RMMMG : compensation indispensable

Dans le cadre de l'AIP 2021-2022 – conclu au sein du Groupe des Dix – il a été déterminé que le RMMMG (Revenu Minimum Mensuel Moyen Garanti – CCT 43) augmenterait dans les années à venir. La trajectoire de croissance suivante a été déterminée :

- À partir du 1er avril 2022 : + 13,98 euros brut par mois
- A partir du 1er avril 2024 : + 35 euros brut par mois
- A partir du 1er avril 2026 : + 35 euros brut par mois

Les entreprises de travail adapté sont dans **l'incapacité de prendre en charge l'impact de cette mesure** qui n'a pas été concertée avec le secteur lors de cet AIP.

Nous demandons une **compensation pour les coûts supplémentaires** qui seront engendrés en 2024 (gouvernement actuel) et ceux prévus en 2026 (prochain gouvernement).

Dans le cadre des augmentations du RMMMG en 2022, l'ONSS a déjà fait des simulations des coûts supplémentaires liés à l'augmentation du RMMMG par Commission Paritaire. Mais celles-ci prennent en compte la prime de fin d'année pour le calcul du surcoût de l'augmentation du RMMMG et estime que l'augmentation prévue du RMMMG n'aurait pas ou très peu d'impact sur le secteur de la CP 327. Or, force est de constater que ces calculs ne tiennent pas compte de la spécificité du secteur : nous payons à nos travailleurs au minimum le salaire horaire sur la base du RMMMG (comme stipulé dans la CCT 43 du CNT), même si les entreprises de travail adapté paient également une prime de fin d'année.

En conséquence, nous avons estimé **l'impact de hausses effectives** (+35€ par mois en 2024 et +35€ par mois en 2026) du RMMMG sur notre secteur. Nous arrivons à un coût total de **8,5 millions d'euros** par augmentation et par an.

Des augmentations effectives ne pourront être mises en œuvre que dans la mesure où les coûts supplémentaires seront compensés. L'objectif principal d'offrir au plus grand nombre de personnes éloignées du marché du travail un emploi mieux rémunéré serait ainsi possible **sans imposer au secteur de pression** supplémentaire en ces temps économiquement difficiles. Le secteur demande une compensation via les **Maribel 1,2,3**.

Le secteur rappelle en outre que le Maribel a été créé en 1996 pour compenser le salaire minimum en ETA. **Les indexations n'ont pas suivi** durant les premières années puis il y a eu un rattrapage en 2015 pour couvrir les indexations survenues entre 1996 et 2015 mais depuis lors plus rien. Le secteur demande, dès lors, que **soient prises en compte les indexations depuis 2015** dans le calcul du Maribel en même temps que les adaptations du salaire minimum.





2. En Belgique à peine 23 % des personnes en situation de handicap travaillent ! Cela doit changer !

En ratifiant la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées en 2009, la Belgique s'est engagée à prendre des **mesures structurelles afin de réduire les obstacles que les personnes en situation de handicap rencontrent dans leur vie quotidienne**. Toutefois, force est de constater que, quatorze ans après la ratification de cette convention, la Belgique a encore un long chemin à parcourir pour remplir ses obligations quant à leur participation au marché du travail.

Fin septembre 2022, la Commission européenne a présenté son [Train de mesures visant à améliorer les perspectives des personnes handicapées sur le marché du travail](#). Ce train de mesures fait partie de la [Stratégie relative aux droits des personnes handicapées 2021-2030](#).

Comme le souligne le Conseil Supérieur National des Personnes Handicapées dans sa note de positionnement sur l'emploi des personnes en situation de handicap :

« Le regard porté sur la personne en situation de handicap à la recherche d'un emploi est encore bien souvent rempli de **préjugés** (plus souvent malade, moins compétente...), de **peurs** (adaptations trop chères ou impossibles, contraintes administratives...), de **commisération** et de **méconnaissance des réalités** de la vie des personnes en situation de handicap. (...)

Il convient d'une part de **sensibiliser** l'ensemble du monde économique aux **capacités** et aux **compétences** des personnes en situation de handicap de sorte que les peurs soient jugulées et les attraits davantage mis en évidence. D'autre part, chaque acteur impliqué dans le processus de recherche et de maintien à l'emploi des personnes en situation de handicap devra **développer des stratégies** qui diminueront les peurs et augmenteront les attraits. »

- **L'emploi dans le secteur privé** : nous demandons que le sujet de l'emploi des personnes en situation de handicap puisse être **discuté au CNT**, entre partenaires sociaux, afin de prendre ensemble nos **responsabilités vis-à-vis de l'inclusion** des personnes en situation de handicap dans le monde du travail. Par ailleurs, une entreprise faisant **appel aux services des entreprises de travail adapté contribue indirectement à l'inclusion** et à une **démarche sociétale responsable**. Nous trouvons que cela mérite d'être encouragé et d'être débattu par le CNT. Si nous voulons en discuter au sein du CNT, le potentiel que représente le travail avec notre secteur pour augmenter le taux d'emploi peut être davantage démontré.

- **Le trop faible taux d'emploi dans le secteur public** démontre que la **politique du quota sans sanction n'a pas d'effet**. Par ailleurs, il nous semble important de rappeler aux **administrations publiques** leur **rôle de modèle** vis-à-vis de la société et le fait qu'une manière concrète de **soutenir le secteur des entreprises de travail adapté**, c'est de leur **donner une place dans la passation des marchés publics**. Ceci, compte tenu de leur professionnalisme, de leur service de qualité. L'accès aux marchés publics gage d'une **formule win-win** pour toutes les parties.

Considérant **l'échec des administrations publiques fédérales** à recruter suffisamment de personnes en situation de handicap pour atteindre leur quota malgré le rôle d'exemplarité qu'elles devraient assumer, nous demandons que :

- Chaque **administration qui ne remplit pas son quota deux années consécutives** soit obligée de **consulter le help desk des fédérations d'ETA** pour **identifier les marchés publics** propices à des sous-traitances aux ETA (et les éventuelles clauses sociales à y insérer) pour compenser une partie du quota non atteint tout en respectant scrupuleusement la législation sur les marchés publics.
- Dans chaque administration **soit formée une personne** en la matière afin qu'elle puisse appliquer les **clauses sociales** favorisant les soumissionnaires ETA (réservation de lot/marché, inclusion dans les shorts lists pour les marchés sans publicité, clause de sous-traitance ...).



3. L'emploi des personnes en situation de handicap est autant une question fédérale que régionale !




Face à l'engagement pris par notre pays quant à l'inclusion des personnes en situation de handicap, les entreprises de travail adapté font partie de la solution, à la fois car elles **garantissent le choix** pour les personnes en situation de handicap d'une **multitude d'emplois possibles**, mais aussi car elles leur garantissent la possibilité d'être **reconnues comme travailleurs à part entière**. L'entreprise s'adaptant aux handicaps, la personne peut être reconnue et valorisée pour ses **capacités professionnelles**. Nos structures offrent également un **accompagnement social** qui n'existe souvent pas dans l'emploi ordinaire et qui pour bon nombre de personnes en situation de handicap est indispensable à leur épanouissement et au maintien de leur autonomie.

Nous sommes demandeurs qu'une **étude** soit réalisée sur les **effets positifs** (maintien en vie, en bonne santé) de **la mise à l'emploi de personnes en situation de handicap**.

C'est grâce à cet exercice que nous pourrions **mesurer l'impact positif** des politiques emplois exercées par les régions et c'est pourquoi nous demandons un **pacte de coopération fédéral-régional**. Les autorités régionales utiliseraient 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 et un cercle vertueux pourrait alors s'établir tant pour le fédéral que pour la région.

Nous demandons donc une étude sur les bienfaits d'une mise au travail pour les personnes en situation de handicap d'un point de vue de santé mentale et d'un point de vue social.





4. Préserver la santé des travailleurs en situation de handicap en leur offrant la perspective d'une fin de carrière décente !

Si l'emploi a des effets positifs sur la santé des personnes, il est néanmoins important de prendre en compte que la plupart des personnes en situation de handicap connaissent **un processus de vieillissement plus rapide en raison de leur handicap**.

Seule une minorité d'entre elles estime être en mesure de continuer à travailler jusqu'à l'âge légal de la pension.

Nous souhaitons **soutenir toute démarche** évaluant **quelles mesures pourraient contribuer à une fin de carrière décente** pour les travailleurs public cible des ETA.

5. Le retour au travail des malades de longue durée

Dans la **mesure des parcours de retour au travail** décidée par le fédéral, le secteur des Entreprises de Travail Adapté pourrait être un **partenaire privilégié** pouvant offrir des **conditions d'emploi** qui pourraient correspondre aux **besoins de ces personnes**. Cela nécessiterait un dialogue avec les entités régionales.

Le secteur est prêt à coconstruire des solutions valorisantes pour ces personnes.

6. Du travail non concurrentiel et valablement rémunéré pour tous !

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 en situation de handicap que pour les détenus.

Mais les détenus, pour effectuer des travaux de manutention, sont payés de manière totalement indécente, ce qui a pour effet que les prisons proposent des prix très attractifs à leurs clients, créant une **concurrence déloyale** avec les autres acteurs économiques offrant ce même type de services.

Nous demandons qu'un **mécanisme** soit mis en place afin que les prix pratiqués par les prisons soient alignés sur les prix du marché et ne causent pas de distorsions de concurrence par rapport aux entreprises actives dans les mêmes activités.

7. Salaire garanti une mesure intéressante, mais qui dans le cas des ETA n'a pas de sens.

Les absences répétées des travailleurs en situation de handicap ne sont pas des rechutes liées à une maladie, les employeurs ne sont pas en capacité de les financer.

Le Gouvernement fédéral a proposé de nouvelles mesures visant à encourager les employeurs à prendre davantage de responsabilités dans le maintien à l'emploi de leurs travailleurs.

Que l'on parle de salaire garanti à chaque nouveau certificat ou d'augmenter la période de salaire garanti d'un à deux mois, ces mesures sont pensées quant à des absences pour maladie.

Les **travailleurs en situation de handicap** présents dans nos ETA sont **plus régulièrement absents** que des travailleurs "ordinaires". En cause : leur handicap. **Le handicap impacte en effet régulièrement leur santé.** Ces absences peuvent durer de quelques jours à quelques semaines, et certains types de handicaps ont un **impact croissant en fonction de l'âge du travailleur.**

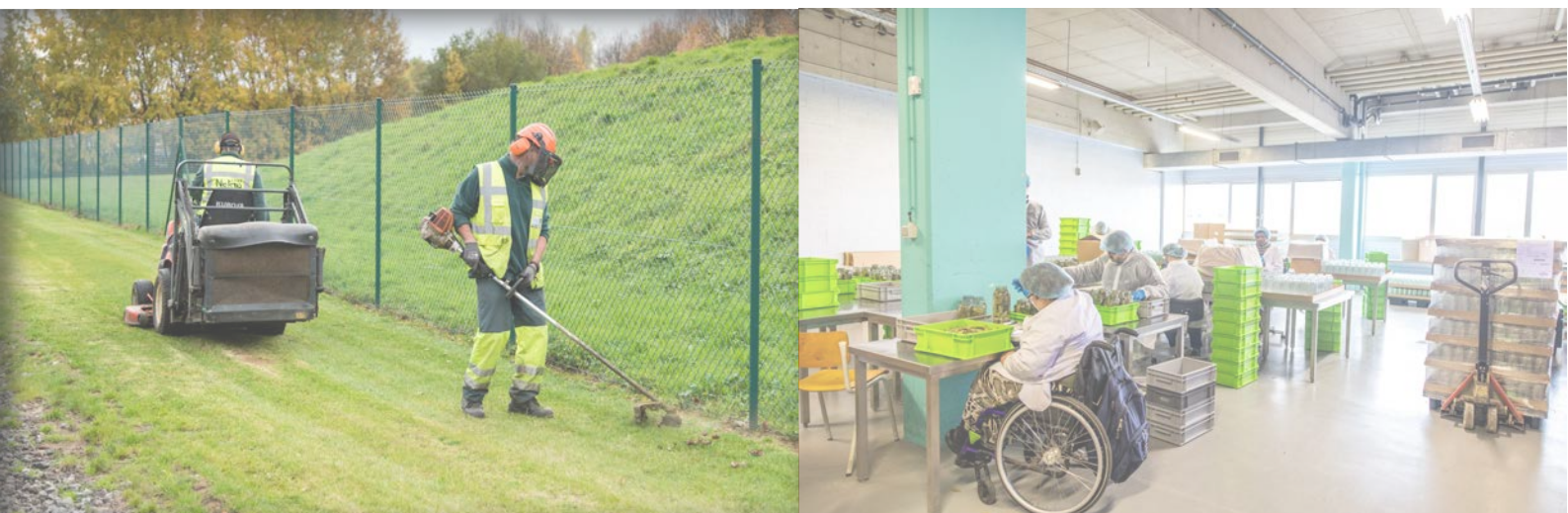
Il importe pour les entreprises de travail adapté de pouvoir **assurer à ces travailleurs qu'ils seront toujours les bienvenus malgré leurs absences répétées**, et des retours mêmes sporadiques permettent aux personnes concernées de retrouver une vie sociale et un suivi social, contacts essentiels à leur maintien dans la vie active.

Les ETA demandent qu'une **dérogation** leur soit accordée pour leur public cible quant aux dernières mesures envisagées. Elles ne sont **pas en mesure de prendre en charge les impacts des absences répétées liées au handicap** et les dernières mesures les forceront si elles sont maintenues, et afin d'assurer la viabilité financière des structures, à mettre fin aux contrats des personnes les plus vulnérables qui sont les personnes le plus souvent absentes.



8. Taxe sur le patrimoine des ASBL

Le secteur des ETA demande de **ne pas être impacté par la dernière réforme de la taxe sur le patrimoine des asbl**. Nous donc demandons une **dérogation** par rapport aux nouvelles mesures.



9. La non-diminution des allocations de handicap en cas de chômage économique

Un travailleur, s'il est trop longtemps mis au chômage économique par l'employeur, fait face à une perte salariale. Cet impact est identique à l'ensemble des travailleurs, qu'ils soient en situation de handicap ou non. Nous ne le remettons pas en question.

Cependant, **le chômage économique peut impacter également le montant de ses allocations d'intégration**, ces dernières étant soumises à des **plafonds d'exonération** différents. Les plafonds de cumul sont beaucoup plus rapidement atteints pour les allocations d'intégration que pour le salaire, ce qui nous semble incorrect.

Cet impact **n'aide pas les personnes en situation à vouloir travailler** surtout pour les personnes plus lourdement en situation de handicap qui subissent du chômage économique. Elles sont donc **doublément pénalisées** puisqu'elles perçoivent des allocations de chômage au lieu du salaire et que leurs allocations d'intégration sont diminuées.

En conclusion, nous demandons d'**éviter tous les pièges d'inactivité** afin que l'allocation d'intégration puisse être mieux combinée avec un revenu du travail.

10. Don de biens

Les entreprises de travail adapté développent de nombreuses activités dans les secteurs de la **seconde main ou du recyclage**.

Le secteur constate cependant qu'il est plus intéressant aujourd'hui pour les entreprises « classiques » qui produisent trop de **détruire** des biens afin de récupérer la TVA de 21 % plutôt que de **céder les invendus aux ETA afin de les remettre dans le circuit du marché**.

En effet, lorsque les entreprises « classiques » donnent des biens, ceux-ci reviennent sur le marché et les entreprises doivent **payer la TVA de 21%** sur ces biens. Si par contre, elles font détruire ces mêmes biens, elles en ont la preuve et peuvent **récupérer leurs 21%** de TVA.

Il en résulte une situation perverse : les entreprises sont plus enclines à faire détruire les nouveaux biens invendus ou redondants parce que cela leur coûte moins cher.

Nous demandons un **ajustement du système fiscal** pour que donner des biens ne reste pas moins avantageux d'un point de vue fiscal que de détruire ces biens.





Editeurs responsables :



Fédération wallonne des Entreprises
de Travail Adapté

Rue de Monceau Fontaine 42/05
6031 Charleroi
N° Entreprise : BE 0418.788.788
www.eweta.be - www.leseta.be
info@eweta.be

Contact :
Gaëtane Convent
g.convent@eweta.be



Fédération bruxelloise des Entreprises
de Travail Adapté

Rue Fernand Bernier 15
1060 Saint-Gilles
N° Entreprise : BE BE 0444 913 363
www.febrap.be - www.onsadapte.be
info@febrap.be

Contact :
Marie Dedobbeleer
marie.dedobbeleer@febrap.be



Groep Maatwerk

Goossensvest 34
3300 Tienen
N° Entreprise : BE 0421.292.675
www.groepmaatwerk.be
info@groepmaatwerk.be

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

