

ÉLECTIONS RÉGIONALES 2014



ENTREPRISES DE TRAVAIL ADAPTÉ BRUXELLOISES
MÉMORENDUM 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 thick, woven material, likely straw or reeds, which is being attached to a dark-stained wooden frame. The man is looking towards the camera. A green rectangular box is overlaid on the lower part of the image, containing the word 'INTRODUCTION' in white capital letters.

INTRODUCTION

Recommandations pour guider vos actions

40 %

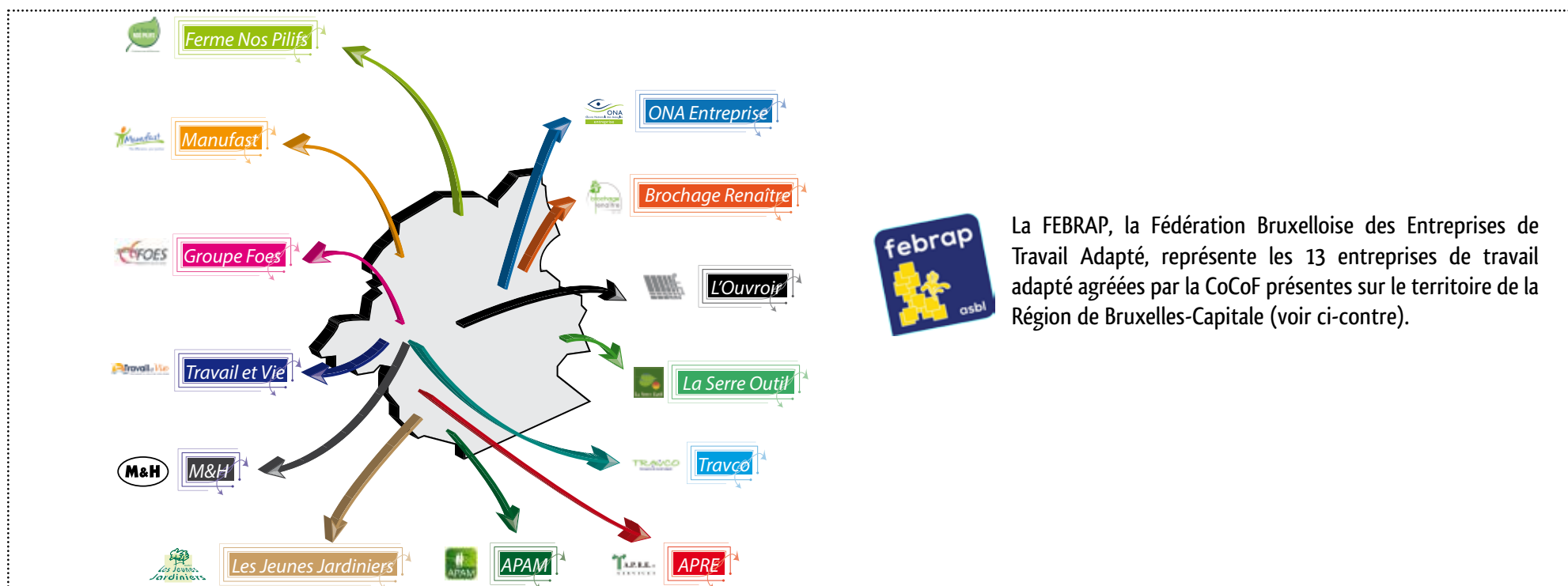
Taux d'emploi des personnes en situation de handicap. Ce taux s'élève à 72 % pour les personnes sans handicap.

Les élections législatives constituent un moment important pour les pouvoirs régionaux : 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 régionales de mai 2014, la FEBRAP adresse ses recommandations aux partis politiques.

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 !



La FEBRAP, la Fédération Bruxelloise des Entreprises de Travail Adapté, représente les 13 entreprises de travail adapté agréées par la CoCoF présentes sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale (voir ci-contre).



QUI SOMMES- NOUS ?

13 partenaires locaux, 1.450 travailleurs handicapés

Cela fait plus de 50 ans que des structures 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. Quasi occupationnels et réservés à un public limité, ces ateliers se sont développés au travers d'activités très simples et routinières, qui se sont 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 rémunération égale ou supérieure au RMMMG et une commission paritaire sectorielle.

Le secteur du travail adapté s'est considérablement professionnalisé durant les dernières décennies. L'appellation « atelier protégé » a cédé la place aux termes « entreprises de travail adapté » (ETA). Ce changement de nom figure bien la volonté de ces structures de se positionner comme des entreprises, actives dans le marché, avec les mêmes contraintes que celles exigées à toute autre structure ayant une activité commerciale.

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.

Présente aux quatre coins de la Région de Bruxelles-Capitale, les 13 ETA poursuivent d'année en année le même but : celui de procurer un emploi à 1.450 personnes en situation de handicap. Les emplois créés constituent ainsi de véritables outils d'intégration sociale et d'épanouissement des personnes.

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

- 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 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 1.800 travailleurs du secteur) ;
- enfin, par la dépendance, en tant que sous-traitant, vis-à-vis du secteur de l'industrie ou de la grande distribution.

Une fédération régionale



La FEBRAP, par ses actions à différents niveaux (politique, institutionnel, communicationnel), a pour but de favoriser le travail des personnes handicapées et de défendre les intérêts des entreprises de travail adapté.



5 RECOMMANDATIONS



Recommandation 1 | Activation des quotas dans les administrations publiques et les entreprises privées

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.

La Belgique, avec l'assentiment et la signature des Régions et Communautés, a ratifié la Convention des Nations Unies relatives aux droits des personnes handicapées, en s'engageant, entre autres, à garantir et à favoriser l'exercice du droit au travail pour les personnes handicapées. Mais force est de constater que, cinquante ans après la première mesure d'ordre législatif, la Région de Bruxelles-Capitale a pris du retard par rapport au fédéral ou à la Région Wallonne.

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. Même si l'objectif n'est actuellement pas atteint, le taux d'emploi a augmenté : la Commission d'accompagnement pour le recrutement de personnes avec un handicap dans la fonction publique fédérale (CARPH) a observé que le taux d'emploi de personnes handicapées est passé de 0,9% en 2009 à 1,54% en 2012. Dans ses recommandations de 2010, la CARPH conseille au Gouvernement de « faire appel en priorité aux entreprises de travail adapté pour certaines tâches » si l'objectif de 3% n'est pas atteint.

Le Gouvernement wallon, quant à lui, dans son Arrêté du 7 février 2013, fixe le quota de travailleurs handicapés que les provinces, les communes, les centres publics d'action sociale et les associations de services publics doivent engager à partir de vingt équivalents temps plein, soit 2,5%. Le texte permet de satisfaire à concurrence de 50% à cette obligation en passant des contrats de travaux, de fournitures et de services avec les entreprises de travail adapté wallonnes.

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, la situation difficile que traversent les ETA actuellement et, d'autre part, l'engagement, au travers de la ratification de la Convention des Nations Unies relatives aux droits des personnes handicapées, de favoriser l'emploi des personnes handicapées, nous demandons :

1. L'adoption d'une ordonnance relative à l'obligation d'emploi de personnes handicapées dans les administrations publiques et les entreprises privées.

2. La reconnaissance de la sous-traitance auprès des ETA comme alternative à l'obligation d'emploi de personnes handicapées ; les ETA sont des partenaires fiables qui ont suffisamment de services à proposer pour rendre possible l'application d'une telle mesure.

3. La mise en place d'un système d'incitation à atteindre l'objectif de 3% d'emploi de personnes handicapées sur une période de 6 ans (0,5% supplémentaire par an) avant la mise en place de mécanismes contraignants pour assurer le respect des quotas. Pour les administrations publiques, en particulier, nous recommandons le recours systématique aux clauses sociales dans les marchés publics dans les cas où les quotas ne sont pas atteints. A cet effet, nous vous adressons une série de recommandations dans le point suivant.



2

Recommandation 2 | Rendre les marchés publics plus accessibles aux travailleurs handicapés

Les marchés publics sont des outils pour répondre à des besoins particuliers définis par l'organisme qui en ordonne la rédaction. Une attention particulière du rédacteur envers le secteur de l'économie sociale et des travailleurs handicapés peut rendre un marché abordable pour une entreprise de travail adapté. Certaines subtilités peuvent rendre ces marchés plus accessibles à nos entreprises tout en respectant scrupuleusement la réglementation.

Par ailleurs, favoriser leur publicité en aval et éviter certains écueils en amont permettraient d'améliorer la qualité des services ou des biens fournis, et donc d'optimiser l'objectif du pouvoir adjudicateur.

L'expérience nous montre qu'avec la volonté et l'appui des décideurs politiques dont leurs administrations dépendent, les responsables de l'administration arrivent à rendre les marchés publics plus socialement responsables.

Notre demande :

Pour les organismes dont vous aurez la gestion, nous vous demandons de vous engager à...

1/ Rendre les marchés publics plus accessibles aux travailleurs handicapés en leur réservant des marchés ou des lots propices. Le principe est assez simple : le législateur permet de réserver la participation à une procédure de passation de marchés publics à des entreprises de travail adapté (article 22 de la loi du 15 juin 2006). Malheureusement, encore trop peu de pouvoirs publics recourent à ces dispositifs législatifs de discrimination positive. Nous demandons que les pouvoirs publics et les organismes liés soient obligés de compenser au minimum la partie manquante pour atteindre le quota d'obligation d'emploi via cette clause sociale.

2/ Faire figurer les ETA dans les short lists pour les marchés propices qui ne dépassent pas les seuils de publicité. Un nombre important de marchés publics remportés par les ETA sont des marchés passés en procédure négociée sans publicité (inférieurs à 85.000 euros) ou en bons de commande (inférieurs à 8.500 euros). Le pouvoir adjudicateur est libre pour ces marchés d'adresser sa demande aux entreprises de son choix (reprises sur sa « short list »). Nous recommandons de rendre ces marchés accessibles aux travailleurs handicapés en systématisant leur envoi à la FEBRAP qui s'engage à informer les ETA afin qu'elles puissent remettre offres si elles proposent la prestation recherchée.

Les ETA jouent les règles du jeu de la concurrence. Elles peuvent également s'associer dans certains cas pour proposer une réponse qui dépasse les capacités d'une seule structure. Avantage : en augmentant le nombre de soumissionnaires potentiels, le pouvoir adjudicateur peut espérer obtenir une offre qui répond le mieux à ses attentes.

3/ Allotir et permettre la sous-traitance. En fonction de particularités techniques, de volume ou de services connexes, certains marchés (ex. : impression ou entretien de parc) échappent aux ETA car ils ne sont pas divisés en lots ou parce que la sous-traitance n'est pas permise. Le principe d'allotissement a par ailleurs été encouragé dans la nouvelle réglementation sur les marchés publics afin d'améliorer leurs accès aux PME et TPME.

4/ Identifier les pistes de collaboration et faire connaître l'offre du secteur. Les pouvoirs adjudicateurs connaissent peu l'offre de services du secteur adapté. Selon le type de marché, les décideurs varient d'une administration à l'autre, ce qui rend les démarches individuelles laborieuses à l'échelle des ETA. Pour pallier ces difficultés, nous recommandons :

- d'organiser avec la FEBRAP une séance d'échanges à l'attention des responsables des services techniques et administratifs concernés par les marchés publics afin de faire connaître l'offre actuelle de services de notre secteur et de créer de nouveaux partenariats ;
- de faire auditer par la fédération chaque année les marchés à venir afin d'identifier ceux qui pourraient être adressés, adaptés (ex. : allotissement), voire réservés aux entreprises de travail adapté.

5/ Recourir à la clause sociale de réservation de l'exécution du marché comme alternative à la clause sociale de réservation de l'accès à une procédure d'attribution (cf. point 1/). Cette alternative est parfois plus judicieuse dans le cas d'un gros marché par exemple. Autre avantage, elle permet à toutes les entreprises de concourir tout en garantissant que l'exécution du marché nécessite de recourir à l'emploi protégé.



3

Recommandation 3 | Optimiser l'application du décret Inclusion

Après trois années de travaux, le décret Inclusion a été adopté par le Parlement francophone bruxellois. Nous tenons à souligner le travail de concertation qui a été effectué avec le secteur et l'administration pour aboutir à un texte complet et qui propose de belles perspectives.

Cependant, nos interrogations portent désormais sur la mise en œuvre de ce décret :

- Le budget sera-t-il suffisant pour exécuter les nouvelles mesures introduites dans ce texte ?
- Le nombre et la qualité des emplois pour les personnes handicapées seront-ils maintenus ?
- Serons-nous dans les normes exigées par l'Europe en matière d'aides d'Etat ?





Notre demande :

En vue de l'application du décret Inclusion pour les entreprises de travail adapté, nous demandons :

1. Le maintien des subsides des entreprises de travail pour les travailleurs handicapés, l'encadrement et les investissements : En effet, l'arrêté actuel ne respecte pas les seuils fixés par l'Europe, notamment en matière de subsides sur les coûts salariaux des travailleurs handicapés. Une application stricto sensu de la réglementation européenne mettrait à mal le secteur, en diminuant grandement les subsides sur les coûts salariaux des travailleurs les plus faibles, qui actuellement, couvrent leur perte de rendement. Les normes d'encadrement devraient également d'être revues, et iraient vers une nette diminution de la qualité des services d'encadrement et d'accompagnement dans les entreprises de travail adapté. Il est pour cela nécessaire :

- soit d'introduire auprès de la Commission européenne une demande de notification des entreprises de travail adapté agréées par la Commission communautaire française, conformément au règlement d'exemption par catégories ;
- soit mandater les entreprises de travail adapté comme service d'intérêt économique général pour l'intégration socioprofessionnelles des personnes en situation de handicap.

2. Des moyens pour des dispositifs d'accueil et de soutien efficaces :

Le décret Inclusion prévoit la mise en place de ces nouveaux dispositifs. Le dispositif d'accueil a pour objectif d'amener la personne handicapée à voir des compétences requises pour accéder ensuite à une occupation professionnelle dans le cadre d'un contrat de travail. Le dispositif de soutien, quant à lui, permettra à la personne handicapée ayant des difficultés à se maintenir au travail, de préserver son occupation professionnelle dans le cadre d'un contrat de travail. Pour la mise en place de telles mesures, il est nécessaire de prévoir un encadrement spécifiquement dédié à ces dispositifs, et spécialisé. C'est pourquoi nous demandons que des moyens financiers supplémentaires soient libérés pour créer et faire fonctionner de tels dispositifs.

3. Le maintien du quota à 1450 travailleurs handicapés :

La mise en conformité des subventions par rapport à la réglementation européenne et de la mise en place de nouveaux dispositifs ne doivent pas se faire au détriment du nombre de places pour les travailleurs handicapés dans les entreprises de travail adapté. C'est pourquoi nous demandons la garantie du maintien des 1450 emplois pour le public-cible des ETA.

4. Une solution pérenne pour la mesure de prépension :

En raison du vieillissement des personnes handicapées actives dans les entreprises de travail adapté, le système de prépension connaît un succès grandissant. Les moyens accordés au Fonds de sécurité d'existence pour financer les prépensions, couplés au financement direct des entreprises de travail adapté, ne sont désormais plus suffisants au regard du nombre de dossiers introduits. Il est pour cela nécessaire de garantir le système de prépension, afin de permettre à tous les travailleurs handicapés qui ne peuvent plus travailler, et qui sont dans les conditions pour la prépension, d'y accéder.

4

Recommandation 4 | Améliorer les synergies entre la politique régionale d'aide aux personnes handicapées, de l'emploi et de l'économie sociale

Plateforme de concertation de l'économie sociale

L'ordonnance du 26 avril 2012, relative à l'économie sociale, a reconnu les entreprises de travail adapté comme faisant partie de l'économie sociale bruxelloise. Nous souhaitons cependant que cette reconnaissance passe également par l'attribution d'un mandat au sein de la Plate-forme de concertation de l'économie sociale pour la FEBRAP.

Il est en effet primordial que notre fédération, à 100% représentative des entreprises de travail adapté bruxelloises subventionnées par la CoCoF, et qui regroupent des entreprises employant près de 2.000 travailleurs, soit près de la moitié du public-cible de l'économie sociale de la capitale, fasse pleinement partie de l'organe de concertation de l'économie sociale.

Notre demande :

Nous demandons la reconnaissance du secteur au sein de l'économie sociale bruxelloise, au travers de l'attribution d'un mandat effectif au sein de la Plate-forme de concertation de l'économie sociale pour la FEBRAP, seule fédération représentative des entreprises de travail adapté à Bruxelles.

5

Recommandation 5 | Soutenir le secteur dans la recherche et le développement de nouvelles activités

Création d'un service mutualisé de développement d'activités

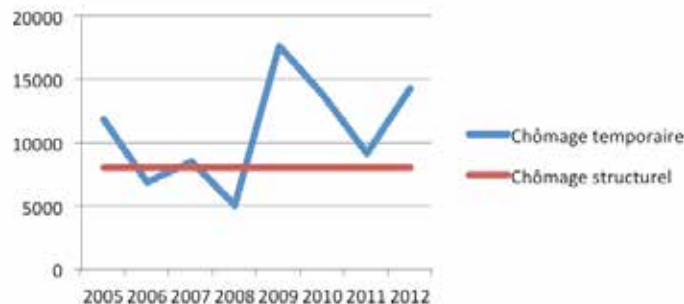
Traditionnellement, les ETA exercent des activités de sous-traitance pour le secteur de l'industrie ou de la grande distribution. On sait aujourd'hui le défi que cela peut représenter, et particulièrement à Bruxelles qui poursuit sans cesse sa désindustrialisation. La crise économique que nous connaissons depuis fin 2008 n'a en rien amélioré cette situation, posant de grosses questions sur l'avenir des métiers de la manutention.

Nos entreprises ont déjà réagi en s'ouvrant à de nouveaux métiers, en tentant de se spécialiser, d'offrir une réponse plus globale, plus technique à leurs clients. Mais en période de récession économique, rares sont les pistes qui sont protégées de toute concurrence « loyale ».

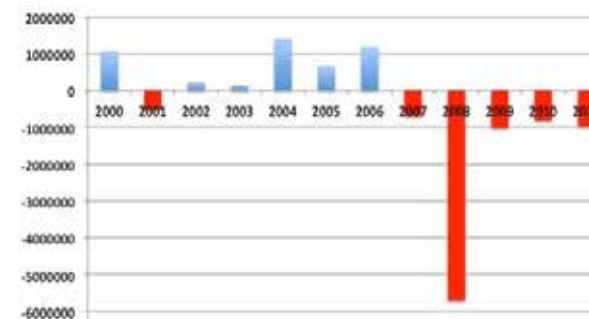
Depuis plusieurs années déjà, les métiers qui alimentaient cette manutention ont été malmenés par diverses concurrences : mécanisation, ouverture des marchés aux pays où le prix de la main-d'œuvre est hors concurrence, prisons, marché noir...

Les ateliers souffrent de plus en plus de cette concurrence. Il en résulte des périodes régulières de sous-activité, conduisant souvent à la pratique du chômage économique.

Evolution du chômage temporaire à l'échelle sectorielle depuis 2005



Evolution des bénéfices/pertes (euros) à l'échelle sectorielle depuis 2000





Notre demande :

Les nouvelles autorités régionales devront sélectionner les projets introduits dans le cadre de l'appel à projets du FEDER. Nous demandons qu'elles soutiennent le projet porté par la FEBRAP et visant la création d'un service de recherche et de développement mutualisé de nouvelles activités pour les ETA bruxelloises.

Son objectif est de développer de nouvelles activités économiques appropriées au public-cible des ETA bruxelloises et visant à maintenir à l'emploi les travailleurs handicapés qui souffrent le plus du chômage économique ou à créer de nouveaux emplois durables.

Les pistes poursuivies par cette équipe seront évaluées en fonction de la rentabilité et du potentiel estimé de mise à l'emploi du public cible. C'est pourquoi les filières en lien avec le développement durable de la région seront prioritairement examinées.

Cette équipe serait composée de trois professionnels qualifiés chargés de soutien entrepreneurial, coaching, études, business plan et prospection commerciale pour le compte des 13 ETA. Ce projet aurait une durée de vie de 3 ans et nécessiterait une aide financière régionale en plus des interventions du fonds européen.



CONTACT

FEBRAP – FÉDÉRATION BRUXELLOISE DES
ENTREPRISES DE TRAVAIL ADAPTÉ

Trassersweg 347
1120 Bruxelles
Tél : 02 262 47 02
www.febrap.be

Contact : Kaliopi Lolos
kaliopi.lolos@febrap.be