

INTRODUCTION

La Wallonie dénombre sur son territoire 54 entreprises de travail adapté (ETA) qui emploient plus de 8.000 personnes dont environ 7.000 travailleurs handicapés.

Ces structures particulières dont l'objectif social est l'intégration socioprofessionnelle des personnes handicapées, sont par ailleurs de véritables entreprises, actives dans le marché, avec les mêmes contraintes que celles exigées à toute autre structure ayant une activité commerciale.

Présentes aux quatre coins de la Wallonie, les 54 entreprises de travail adapté regorgent d'activités et de potentiel dans 20 grands secteurs : alimentation, artisanat, animaux, bâtiment, bois, électricité, électronique, emballage, horticulture, imprimerie, location, mécanique, métaux, nettoyage, papier, plastique, restauration, textile, verre et divers.



L'EWETA (Entente wallonne des entreprises de travail adapté) est la fédération patronale du secteur. De par ses actions à différents niveaux (politique, institutionnel, communicationnel), elle a pour but de favoriser le travail des personnes handicapées et de défendre les intérêts des ETA.

En vue des élections régionales de 2014, les entreprises de travail adapté tenaient à adresser leurs recommandations aux autorités régionales. 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.

Chiffres-clés du secteur



Emplois

- 8.193 salariés dont 85 % sont handicapés (6.963)
- 70 % d'hommes et 30 % de femmes.
- 86% ont un cdi.
- 60% des travailleurs ont plus de 40 ans.



Répartition géographique : 54 ETA wallonnes

- 3 ETA en Brabant wallon
- 23 en Hainaut
- 12 à Liège
- 7 en Province du Luxembourg
- 9 ETA à Namur



Chiffre d'affaires

- C.A. source principale de financement : 58 %
- Subsidies Région wallonne : 30 %

POLITIQUES A METTRE EN OEUVRE



MESURES RELATIVES À L'EMPLOI

❖ PRIME DE COMPENSATION

Les entreprises de travail adapté (ETA) ont parmi leur personnel d'encadrement au moins 20 % de personnes en situation de handicap. C'est une des conditions d'agrément de l'ETA.



Depuis quelques années, il est permis aux ETA de bénéficier de la prime de compensation pour les travailleurs handicapés qu'elles occupent lorsque ces derniers sont engagés comme personnel de cadre ou de maîtrise sur base d'une décision de l'AWIPH prévoyant le placement dans un emploi normal.

Cette prime de compensation répond à un objectif de promotion, de progression sociale pour les personnes handicapées occupant des fonctions cadres.

Les ETA demandent que cette prime puisse être préservée intégralement dans tous ses aspects:

- *le maintien du pourcentage de perte de rendement sans révision à la baisse ;*
- *la continuation de la prise en compte des vacances annuelles dans la subvention.*

❖ POURCENTAGE DE PERSONNEL VALIDE

Le secteur soutient la mesure qui tient compte, pour le calcul des 30 % maximum de personnes valides, non plus du quota des seules personnes handicapées pour lesquels l'AWIPH octroie une intervention mais aussi des personnes handicapées reconnues par celle-ci.

Le secteur des ETA propose:

- *l'application d'une souplesse dans cette mesure afin de permettre des dépassements saisonniers sans toutefois dépasser 50 % représentant la limite maximum imposée par les règles européennes.*

❖ VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION

Bien que les mesures à prendre en matière de vieillissement relèvent plutôt du niveau du pouvoir fédéral, notamment en matière d'assouplissement d'accès à la prépension et à l'aménagement de fin de carrière, les ETA attirent toutefois l'attention sur l'effet plus important de la pyramide des âges pour leurs travailleurs et le doublement des catégories supérieures à 45 ans dans les 10 dernières années. En effet, la problématique du vieillissement de la population touche particulièrement le secteur des ETA. C'est pourquoi une attention toute particulière doit être maintenue sur le dispositif de maintien, mesure spécifique pour les travailleurs handicapés dans les ETA permettant de maintenir à l'emploi ces travailleurs chez qui l'âge décuple le handicap.

Les ETA demandent le soutien du développement des dispositifs de maintien en ETA:

- *par une augmentation des places disponibles ;*
- *par une révision des règles d'accès à ce dispositif.*

❖ LES SECTIONS D'ACCUEIL ET DE FORMATION

L'accès au dispositif de section d'accueil et de formation est amélioré puisqu'il est également ouvert aux élèves de l'enseignement spécial issu de la forme 3 et ayant une période d'inactivité ininterrompue d'1 an, le secteur des ETA craint toutefois que ce dispositif ne puisse facilement se réaliser pour permettre aux jeunes d'accéder à l'emploi.

Nous demandons de soutenir le développement des sections d'accueil et de formation en ETA:

- *par une augmentation des places disponibles.*

❖ REFORME DE L'ETAT

Au même titre que d'autres secteurs du non-marchand, le secteur des ETA a recours à diverses aides à l'emploi : SINE, ACTIVA, Titres Services. Bien que les circonstances dans lesquelles se fait le transfert de compétences soient connues, et que les diminutions du budget actuellement à charge du fédéral soient inévitables, le secteur rappelle l'importance des emplois qu'il génère pour les travailleurs handicapés.

Les ETA souhaitent:

- *un maintien des aides SINE et Activa particulièrement menacés par la réforme ;*
- *un maintien des titres-services déjà réformés à plusieurs reprises par le gouvernement fédéral. Plusieurs ETA ont une section titres-services et souhaitent que la régionalisation n'affecte pas davantage un système de plus en plus boudé en raison de l'augmentation de ses coûts et des obligations qu'il impose.*

MESURES RELATIVES AU DÉVELOPPEMENT DU SECTEUR

❖ QUOTAS D'EMPLOIS SUBSIDIABLES

Le transfert du quota "personnes" en quota "heures" qui vient d'être décidé par les partenaires sociaux et l'AWIPH ne peut être une avancée favorable s'il n'est pas mis en place de manière optimale.

Cette mesure, pensée au départ pour favoriser les temps partiels, pénaliserait ces personnes et de manière plus générale, l'accès à l'emploi même temporaire à des gens exclus sur marché de l'emploi. Ce système doit être bâti sur des règles stables et tenant compte des variations saisonnières et de marchés. Sans cela, il ne permettra aucunement de favoriser une expansion de l'emploi dans les ETA.

Le secteur demande donc:

- *un quota d'heures prestables et non un quota d'heures prestées. Ce volume d'heures doit être supérieur au volume d'heures prestées observées dans la période de référence antérieure.*
- *Un maintien des règles de subventions à l'encadrement, tenant compte des variations saisonnières et des marchés.*



❖ SUBSIDES AUX INVESTISSEMENTS

Les ETA ont apprécié la mesure, mise en place en 2010, octroyant une enveloppe forfaitaire annuelle aux ETA pour leurs investissements et basée sur une période de 5 ans.

Le secteur désire:

- *une évaluation rapide de cette mesure d'investissement au terme de cette période quinquennale, afin d'adapter le système de manière adéquate aux besoins du secteur.*



Les ETA souhaitent également:

- *un soutien aux investissements spécifiques liés à l'utilisation rationnelle de l'énergie et à la performance énergétique des bâtiments, dans la rénovation et la construction des infrastructures.*
- *Un accès aux aides d'expansion économique pour les ETA constituées en ASBL.*
- *Une prise en compte par la Loterie Nationale des projets d'investissement introduit à l'AWIPH*

dans le cadre de l'appel à projet et qui n'ont pas pu être retenus pour une raison de limite budgétaire de l'enveloppe.

❖ MARCHES PUBLICS

Les ETA veulent avoir leur place dans la passation des marchés publics, compte tenu de leur professionnalisme, de leur service de qualité. Cette reconnaissance passe aussi par un accès aux marchés publics, gage d'une formule win-win pour toutes les parties.

Nous invitons les pouvoirs publics, lors de la passation de marchés publics, à ne pas omettre les ETA dans le déroulement de la procédure.

Nos recommandations:

- *la réservation des offres de marchés publics aux ETA;*
- *l'inclusion des ETA dans les short lists pour les marchés en procédure négociée (< 85 000 euros);*
- *l'allotissement des marchés plus importants, pour les rendre plus accessibles aux ETA;*
- *la réservation d'une part de l'exécution du marché aux personnes handicapées.*

❖ FEDERATION PATRONALE

En tant qu'unique fédération patronale représentant les ETA wallonnes, l'EWETA prétend, au même titre que d'autres fédérations professionnelles, à un soutien financier structurel par le pouvoir de tutelle du secteur. Cette aide lui permettra de continuer à assurer la visibilité du secteur, son développement économique et sa promotion auprès des partenaires publics et privés potentiels.

Le secteur désire:

- *un soutien de sa fédération patronale par des moyens structurels pour exercer pleinement son rôle de fédération au niveau de ses rôles de représentation, d'information et de défense des intérêts*

des membres qu'elle représente. Aujourd'hui, l'EWETA représente la totalité du secteur des ETA, à savoir, 54 ETA pour près de 9.000 travailleurs.

❖ **POLITIQUE BUDGETAIRE DE L'AWIPH**

Les entreprises de travail adapté souhaitent que les récentes mesures de réductions du budget de l'AWIPH soient explicitement reconnues comme temporaires. Une réforme de l'Arrêté du gouvernement wallon du 7 novembre 2002 relatif aux conditions auxquelles les entreprises de travail adapté sont agréées et subventionnées est en cours de négociation. De nombreux points avaient fait l'objet d'un accord entre les partenaires autour de la table – représentants du gouvernement, de l'AWIPH, des organisations syndicales et des employeurs. Malheureusement, dans le contexte budgétaire actuel, l'AWIPH, soutenue par le gouvernement wallon, est unilatéralement revenue sur ces mesures.

Les ETA demandent que:

- *les mesures de restriction budgétaire de l'AWIPH ne perdurent pas dans le temps.*
- *la mesure d'accompagnement social, un travailleur « assistant social » à temps plein soit subsidié par tranche de 50 travailleurs.*

❖ **PROBLÉMATIQUE DES TRAVAILLEURS TRANSFRONTALIERS**

La libre circulation des travailleurs entre pays n'est pas une avancée nouvelle. Or, il s'agit toujours d'un obstacle pour les travailleurs en ETA. En effet, il n'est pas permis pour une personne handicapée résidant dans un de nos pays voisins de venir prêter sur le territoire wallon, et de pouvoir accéder à la subvention due à son handicap.

Le secteur suggère que:

- *cette condition de résidence en Belgique, du moins en cours de contrat, soit abandonnée.*

❖ **ACCES A DES MARCHES DE POINTE**

Le secteur souhaite pouvoir accéder à des marchés de pointe afin de renforcer les ETA face à la concurrence d'entreprises étrangères, souvent moins chères, actives dans les mêmes domaines d'activités « simples ». Cette professionnalisation et cette qualité de service s'inscrivent parfaitement dans le plan "Marshall 2022", dans sa première ligne de force "une économie compétitive au cœur de la troisième révolution industrielle dont la transition énergétique".

Nous proposons:

- *une association plus systématique de notre secteur aux plans de relance économique envisagés par la Région wallonne (ex: pôles de compétitivité).*

PLAN MARSHALL 2022

DE L'AUDACE POUR DOPER L'ÉCONOMIE & L'EMPLOI

❖ LABEL SOCIAL

Les ETA désirent la création d'un label social qui garantirait la qualité des services et des produits du secteur, que l'EWETA centraliserait. Ce label serait la vitrine des spécificités des entreprises de travail adapté ayant permis la réinsertion sociale d'une personne handicapée par un emploi de qualité.

Le secteur plaide pour:

- *un soutien dans la création d'un label social pour asseoir le professionnalisme du secteur.*

MESURES RELATIVES À LA FORMATION



Le secteur des ETA est clairement inscrit dans une dynamique de formation pour ses travailleurs. Avec les partenaires sociaux, des processus de formations les plus adaptés aux besoins du secteur sont réfléchis.

Mais la continuation de cette professionnalisation doit nécessairement passer par des formations adaptées à nos publics et à nos marchés.

Les ETA demandent des formations spécifiques adaptées à leurs besoins:

- *de la formation alphabétisation ;*
- *des formations ciblées et plus professionnelles pour les moniteurs et le personnel d'encadrement en général, responsables et cadres ;*
- *des formations adaptées à chaque ETA selon son projet d'entreprise ;*
- *des échanges avec l'étranger pour des formations spécifiques mieux développées.*
- *des formations plus techniques se rapportant à leurs métiers et visant le plus grand nombre de travailleurs en production.*

Les ETA sont aussi demandeuses :

- *d'un subside sous forme de forfait d'heures de formation par ETA,*
- *d'accéder à des formations générales visant l'amélioration continue, (ex: formations CEQUAL,...) ;*
- *d'avoir accès aux chèques formation et aux chèques langues.*

Et ce quel que soit le statut juridique de l'ETA.