



Expéditeur : CSNPH
c/o SPF Sécurité sociale – DG Personnes handicapées
Centre Administratif Botanique – Finance Tower
Boulevard du Jardin Botanique 50 bte 150
1000 Bruxelles

Bruxelles, le 6 septembre 2021

À l'attention du cabinet du Ministre
de l'Emploi, Pierre-Yves Dermagne

Contribution du Conseil Supérieur National des Personnes Handicapées (CSNPH)
à la Conférence pour l'emploi des 7 & 8 septembre 2021

Le Conseil Supérieur National des Personnes Handicapées (CSNPH) a été créé en 1967. Il est chargé de l'examen de toutes les matières qui, au niveau fédéral, sont susceptibles d'entraîner des conséquences sur la vie des personnes en situation de handicap.

De manière générale, le CSNPH soutient et défend l'accès au marché du travail ordinaire pour toutes les personnes en situation de handicap (PSH) : les PSH ont des capacités et des compétences qui répondent aux exigences et aux attentes des employeurs. Par contre, les PSH rencontrent de nombreux obstacles qui les empêchent de participer de manière égale au marché du travail. C'est pourquoi, la loi prévoit des aménagements raisonnables et des actions positives pour rendre possible l'accès et le maintien au travail. Evitons donc tout amalgame entre handicap et compétences qui, au final, génère beaucoup de frustrations, de discriminations et d'exclusions ! Pour plus de précisions sur l'accès à l'emploi des PSH, un certain nombre de principes ont été rassemblés dans la [note de position sur l'emploi de 2014](#) et toujours d'actualité !

En ce qui concerne le thème précis de la conférence en septembre 2021 qui est l'« harmonisation des fins de carrière », le CSNPH souhaite d'entrée de jeu préciser un certain nombre de réalités et de défis liés à la conception du travail des PSH. Parmi eux, le CSNPH souhaite épingler les suivants :

1. Le [taux d'emploi des PSH sur le marché du travail ordinaire](#), tant dans le secteur public que le privé, est très faible. Seulement 23% des PSH travaillent !

- Pour le service public, les [rapports successifs](#) de la CARPH montrent bien que les travailleurs en situation de handicap ne sont généralement pas remplacés quand ils arrivent en fin de carrière.
 - Le quota de 3 % de recrutement de PSH dans la fonction publique est atteint dans 2 administrations fédérales sur un total de 45 administrations fédérales ! Pour l'exemple, Bpost envisage, dans son prochain contrat de gestion, d'« essayer » de recruter des PSH pour des postes qui concerneront uniquement ses services centraux. Bpost ne se fixe donc aucun objectif. Bpost et de nombreux autres employeurs n'imaginent pas la présence de PSH sur le terrain en contact avec la clientèle !
 - De manière générale, les employeurs restent réticents de prévoir des aménagements raisonnables sur le lieu de travail pour leurs travailleurs en situation de handicap¹.
 - Quant à l'[arrêté royal du 11/02/2019 généralisant les possibilités d'actions positives](#) dans le secteur privé, il peine à se mettre en place : moins de dix demandes pour approbation auprès du Ministre ont été introduites depuis 2019.
2. **Le régime des pensions** : de nombreuses PSH ne parviennent pas à réaliser, pour des raisons de santé, une carrière complète : des ruptures plus ou moins importantes surviennent durant la carrière et/ou la PSH doit mettre un arrêt avant terme à son parcours professionnel. Beaucoup de PSH n'auront qu'une pension faible ; l'obtention d'une mise à la retraite anticipée se retourne au final contre elles lors du calcul de la pension.
3. **Les régimes d'indemnisation des PSH : indemnités INAMI et allocations DG Personnes Handicapées** : suite à leur état de santé, les PSH se voient obligées d'interrompre leur activité voire de l'arrêter. Elles perçoivent alors des indemnités de la mutuelle et/ ou des allocations de la DG Personnes Handicapées. Les règles de calcul actuelles pénalisent fortement les PSH qui se sont vu reconnaître une AI (allocation d'intégration) et qui perçoivent des revenus de remplacement (voir avis 2021-17 en cours de publication). La plupart de ces PSH lorsqu'elles n'ont d'autre choix que de s'arrêter de travail ou lorsqu'elles atteignent l'âge de la pension, perdent aussi tout ou partie de l'AI : à la réduction des revenus suite à la cessation du travail, s'ajoute la perte de la compensation financière qui était sensée couvrir, en partie du moins, les surcoûts liés au handicap. Et c'est aussi sans compter sur l'augmentation fréquente des frais médicaux à cause de la maladie ou du handicap ou encore de l'âge avançant.

¹ Chiffres 2020 Unia , p.71

https://www.unia.be/files/Documenten/Jaarrapport/Rapport_chiffres_2020_Unia_FINAL_FR_DEF.pdf

4. **Le régime de remise au travail - Back to work** : S'il existe des dispositifs pour la remise sur le marché du travail, la situation de handicap persistant et/ou de la maladie chronique (parfois de surcroît invisible) réduit les chances de trouver un poste qui peut convenir aux deux parties. Bien souvent l'âge est par ailleurs un critère discriminant qui s'ajoute : les PSH de plus de 50 ans sont très rarement accompagnées dans un trajet de réinsertion. Il existe des données sur le nombre de travailleurs en incapacité de travail dans les mutualités. Le CSNPH souhaite en disposer et demande au politique de les exploiter.

La mesure « back to work » sous l'ancienne législation n'a pas porté ses fruits. Les mutualités ne peuvent pas suivre seules les procédures, elles n'ont en effet pas les moyens financiers et humains (trop peu de médecins conseils) pour assurer un accompagnement des travailleurs. Le ministre de la Santé actuel souhaite relancer ce dispositif : le CSNPH lui a signalé l'importance d'associer concrètement tous les acteurs dans ce retour au travail. Le travailleur en situation de handicap a d'autant plus besoin d'un cadre le soutenant dans d'éventuelles rechutes, adaptation de conditions de travail, etc. Et surtout d'une référence (personne de contact) pour l'accompagner dans sa reprise. Les employeurs doivent évidemment être impliqués.

5. **Le développement constant du Télétravail** : suite à la crise sanitaire Covid, le télétravail s'est imposé dans les entreprises. Pourtant, il reste de nombreuses fonctions qui ne permettent pas, par nature, de télétravailler. De plus, pour certains travailleurs en situation de handicap, effectuer du télétravail est difficile : le lieu de vie n'est pas nécessairement aménagé ; l'isolement par rapport aux collègues de travail est un réel problème pour continuer à mener à bien leur travail. L'employeur doit dès lors prendre des mesures pour installer un poste de travail confortable, accessible pour ses travailleurs. En même temps, il faut aussi mettre en avant les avantages du télétravail pour certaines PSH : la visioconférence peut aussi permettre le contact régulier avec les collègues, faciliter la traduction simultanée et l'interprétation en langue des signes. Le CSNPH reste vigilant quant à la généralisation des outils virtuels de travail : tout le monde n'a pas la facilité pour accéder au numérique. L'employeur ne peut jamais rendre le télétravail obligatoire : le choix final doit toujours revenir au travailleur. Le télétravail ne dédouane par ailleurs pas l'Etat de ses obligations de rendre l'environnement plus accessible (transports en commun, bâtiments, etc). Il faut aussi noter les organismes régionaux tels que Phare pour la région bruxelloise ou l'Aviq pour la région wallonne, ne subventionnent actuellement pas l'aménagement pour un second poste de travail. L'initiative prise en février 2021 par la Ministre à la Fonction publique fédérale de dégager une enveloppe financière pour l'achat de matériel et d'équipement à l'adaptation du poste de travail à domicile de la PSH va dans la bonne voie (cf. [avis 2021/07](#) du CSNPH).

6. **L'accompagnement à l'emploi au niveau régional** : Les PSH ont souvent un parcours de travail composé de statuts peu favorables (par exemple le CAP - contrat d'apprentissage : pour certains travailleurs, cela conduit à l'emploi après la formation ; pour d'autres ce n'est pas le cas). Le CSNPH demande, qu'en concertation avec les entités fédérées, soit restauré l'assujettissement à la sécurité sociale des contrats d'adaptation (CAP) professionnelle et des contrats de formation professionnelle (CFP) des PSH. En effet, ces statuts précaires affectent négativement le calcul de pension. En outre, il y a tous les enjeux liés aux primes, subventions accordées aux employeurs par les régions et spécifiques à chacune d'elles. Certaines primes et compensations ne favorisent pas le maintien à l'emploi sur le long terme même si cela reste des mécanismes importants en faveur de l'emploi des PSH.

Le CSNPH reste très prudent quant au transfert de la politique d'accompagnement à l'emploi des PSH vers la politique générale de l'emploi (Actiris, Forem). L'expérience en Flandre quant à la reprise de l'accompagnement des PSH par le VDAB n'est pas du tout concluante : les PSH sont noyées dans la masse des groupes cibles qui nécessitent des accompagnements ; l'accompagnement d'une PSH peut dans les faits exiger plus de temps et s'inscrit difficilement dans des objectifs globaux quantitatifs de placement.

Sur le secteur des Entreprises de Travail Adapté (ETA), beaucoup d'avancées ont été réalisées ces dernières années pour promouvoir l'accès au marché du travail pour les PSH. En outre, des accords non-marchands régionaux amélioreront encore les conditions de travail et de rémunération ; il serait utile d'évaluer au niveau du pays l'impact de ces avancées, ainsi que l'effet des différentes primes et dispositifs existant, en particulier sur les fins de carrière et sur l'impact en termes de revenus de pension. En effet, les évolutions successives de ce secteur gomme progressivement les écarts avec le reste du monde du travail mais il est important de s'assurer que les spécificités liées au handicap n'entraînent pas des effets pervers en fin de carrière ou au moment de l'accès à la retraite.

7. **La situation des aidants proches** : Les travailleurs qui décident ou sont contraints d'accompagner leurs proches en situation de handicap doivent bénéficier d'un calcul avantageux pour leur pension : les périodes de ruptures dépassant les congés actuels valorisables doivent alors être assimilées à une prestation de travail. N'oublions pas que ces aidants prennent souvent le relai à un manque de structures ou de soins à domicile adaptés.

Ces défis nécessitent du point de vue du CSNPH, des actions à **3 niveaux** et de la manière suivante :

1. Sur le plan de la compétence fédérale :

○ Responsabilité des employeurs :

La réglementation sur les aménagements raisonnables et les actions positives ne suffit clairement pas à augmenter significativement les opportunités d'emploi des PSH. Le CSNPH plaide depuis des années en faveur de la création d'un régime de responsabilité sociétale des employeurs.

○ Recrutement de PSH dans la fonction publique fédérale :

La révision de [l'arrêté royal du 6/10/2005](#) relatif au recrutement de PSH dans la fonction publique fédérale est sur la table des réformes : l'Etat fédéral est un employeur important et doit donner un signal fort. Le CSNPH demande que le régime des fins de carrière des PSH soit évalué. Plus d'informations dans le dernier [rapport annuel de la CARPH](#).

○ Calcul et mise à la pension :

La législation en matière de pension en Belgique n'est pas simple, surtout s'il s'agit d'une carrière mixte mais aussi lorsque cela concerne un travailleur en situation de handicap. Le CSNPH rejoint le législateur dans son idée d'harmoniser les fins de carrière afin de ne laisser personne sur le côté. En 2018, le CSNPH rendait [l'avis 2018/24](#) à la demande du ministre des pensions du gouvernement précédent sur la question de la pénibilité de certaines fonctions pour les conditions d'accès à la pension anticipée et pour le calcul du montant de la pension. Le CSNPH évoquait dans cet avis que le gouvernement devrait réfléchir à une comptabilisation plus avantageuse des années de carrière effectuées par les PSH et ce, afin d'encourager l'emploi. Le CSNPH rappelle aussi le rapport d'étape du 12/09/2016 du Comité National des Pensions ([document CNP 2016-0346](#)), qui reconnaît que le dispositif collectif peut être accompagné par un dispositif individuel dans les cas où le travailleur est une personne en situation de handicap. Quant à la détermination de l'assiette de calcul, le CSNPH demande de revenir à la prise en compte des 5 années de la fin de carrière mais aussi prendre en compte les années plus favorables sur le plan des revenus en cours de carrière : certaines PSH ont des difficultés lors de la mise au travail. Une autre piste pourrait être aussi de considérer que les 5 dernières années de la carrière soient assimilées pour la pension, même lorsqu'il s'agit d'allocations pour PSH (régime non contributif). Il faut également noter qu'il existe différents systèmes de carrière dans les 3 régions du pays : du côté de la région flamande, depuis peu, il est pris en compte uniquement les 3 dernières années pour le calcul. Et du côté francophone, il y a des montants forfaitaires qui sont établis, ce qui réduit fatalement le montant de la pension. Il y a clairement une différence de mode de calcul pour la pension en fonction de la région habitée. Il est important d'avoir une cohérence avec la réalité du terrain : sachant que certaines PSH ont un handicap très lourd, elles ne devraient pas être pénalisées étant donné qu'elles ne peuvent travailler dans la durée.

- Télétravail :

Les travailleurs en situation de handicap qui désireraient rester en télétravail à 100% devraient avoir le choix d'aménager leur temps de travail lors du retour au travail en présentiel sans que cela ait un impact sur leur pension à la fin de leur carrière ; pour certains travailleurs en situation de handicap les déplacements sont très lourds sur le plan de leur santé et les empêchent parfois de réaliser un temps plein en entreprise, alors qu'ils peuvent le réaliser à domicile. Il faudrait aussi généraliser le financement d'un aménagement d'un poste de travail supplémentaire.

- Incapacité de travail :

Il est important de prendre en compte ces incapacités de travail dans le calcul de la pension. Les travailleurs en situation de handicap ne doivent pas être pénalisés. Il faut donner les moyens humains et financiers aux différents acteurs concernés dans la procédure de « back to work ».

- Prix du travail :

Au début de cette législature, de nouvelles mesures ont été votées impactant directement les PSH. D'ailleurs, le CSNPH rendra prochainement l'avis 2021/17 sur le prix du travail dans lequel il réitère son soutien total au travail de la PSH. Par contre, il reste vigilant sur l'impact de ces exonérations sur les revenus de remplacement d'une PSH. Le régime actuel génère des retombées négatives durant les périodes d'inactivité – souvent du fait de la santé- et lors de la mise à la pension. Le CSNPH demande depuis plusieurs années que la loi du 27 février 1987 relative aux allocations des personnes handicapées soit réformée : l'écart entre les PSH qui travaillent et celles qui ne travaillent pas grandit de plus en plus alors que l'état de santé est une situation de fait qui s'impose à la personne.

- Aidants proches :

Le CSNPH demande d'aménager la fin de carrière des aidants proches et également d'aller au-delà des plafonds actuels pour les congés valorisés et d'assimiler les périodes d'interruption en cours de carrière pour la pension.

2. Sur le plan des interactions avec les 3 régions du pays :

La régionalisation de la compétence du travail a généré des effets pervers et des zones d'incompréhension. Il est important d'avoir une réelle collaboration avec les différents niveaux de pouvoirs. Les mesures votées dans les entités fédérées devraient, à tout le moins, être communiquées, expliquées au niveau fédéral. De ce fait, les acteurs de terrain qui sont en contact constant avec les travailleurs en situation de handicap pourraient informer justement,



accompagner ces personnes jusqu'à la fin de leur carrière. La CIM emploi devrait aussi rencontrer les défis liés à l'emploi des PSH.

3. Sur le plan de la concertation avec les partenaires sociaux :

En Belgique, les évolutions de la réglementation du travail et de la protection sociale résultent largement de la concertation sociale assez logiquement, il en est ainsi de la [CCT 26 du CNT](#) qui, il y a 36 ans, a été en à l'origine des modalités actuelles de financements compensatoires de perte de rendement de travailleurs en situation de handicap. Il est donc important que les partenaires sociaux, dans les lieux adéquats, incluent dans les débats interprofessionnels les spécificités des travailleurs en situation de handicap, et notamment dans le domaine de l'accompagnement des fins de carrière.

Au nom du CSNPH
La Présidente :

Gisèle MARLIERE