

SYNDICATS

## La grève se poursuit chez bpost



© MICHEL TONNEAU.

Les discussions sont au point mort et on a assisté à des heures de palabres », a réagi Thierry Tasset, secrétaire général CGSP Poste, à l'issue d'une rencontre entre syndicats et direction de bpost pour tenter de mettre fin à la grève qui a débuté en Wallonie et Bruxelles, suivie de la Flandre mercredi.

« On va vers un blocage. Le mouvement va se poursuivre et s'aggraver », dit encore M. Tasset.

Du côté de bpost, on parle de « discussions constructives ». « Avec un jour férié lundi, on ne s'attend pas à une reprise du travail d'ici mardi. Des propositions ont été mises sur la table », a souligné Laura Cerrada Crespo, porte-parole de bpost. Une nouvelle réunion est prévue vendredi, a-t-elle ajouté.

Les syndicats et la direction étaient réunis depuis mercredi matin pour aborder le plan de transformation et la convention collective de travail (CCT). Les travailleurs de bpost s'insurgent notamment contre de nouveaux horaires de travail et une plus grande flexibilité demandée dans l'organisation du travail postal. La direction estime que ce plan est crucial pour faire de bpost une entreprise de livraison de colis performante, a souligné Mathieu Goedefroy. « Les lettres seules ne suffisent plus. On attend de nous que les colis soient livrés au lendemain de la commande, voire le jour même. Cela n'est pas possible si le facteur commence sa journée à 7 h », a-t-il expliqué. La direction se dit toutefois à l'écoute des revendications des employés.

Bpost compte environ 26.000 membres du personnel. BELGA

EMPLOI

# La part de travailleurs en situation de handicap en courbe descendante

En 2025, un travailleur sur 448 était porteur d'un handicap physique, mental, sensoriel ou intellectuel. Un niveau plancher que l'on n'avait plus enregistré depuis 2016, s'émeut Acerta, qui a passé au crible le secteur privé ordinaire.

ERIC BURGRAFF  
PATRICE LEPRINCE

Ce n'est pas une bonne nouvelle... Le nombre de travailleurs en situation de handicap est en baisse dans le secteur privé ordinaire. « C'est une forme de discrimination », réagit à chaud Eric Meuris. Victime, à l'âge de 19 ans d'un grave accident de moto, notre interlocuteur est paralysé au niveau du bras droit. Il s'est depuis repensé, devenant tour à tour expert comptable, puis conseiller fiscal, avant de devenir manager dans une société d'agents immobiliers, ERA Blavier, qui emploie une vingtaine de personnes. « Une personne atteinte d'un handicap peut développer autant de talents que quelqu'un qui n'en a pas. C'est dommage puisqu'il y a des avantages donnés aux entreprises qui engagent des personnes dans cette situation. Difficile donc de comprendre comment on en est arrivé là. C'est d'autant plus regrettable qu'en donnant cette possibilité de travailler en entreprise avec, par exemple, une simple adaptation du poste de travail, on n'a ensuite aucune question à se poser quant à la motivation de l'intéressé. »

Interpellante donc, cette courbe descendante, qui traduit en effet un moindre intérêt du secteur pour l'embauche de ce type de travailleurs. Selon une enquête diligentée par le secrétariat social Acerta auprès de 417.000 travailleurs et 29.200 employeurs, cette baisse s'inscrit à la fois dans le long et dans le court terme, avec toutefois des variations entre Régions. Explications.

### 2023, la meilleure année

Il faut jeter un œil sur une décennie de données pour « apprécier » l'évolution de la situation. En 2025, un travailleur sur 448 souffrait d'un handicap physique, mental, sensoriel ou intellectuel, soit en moyenne 0,22 % des effectifs. Soit, aussi, le même nombre que dix ans plus tôt, à deux unités près. Une situation qui ne s'est améliorée que tout récemment, avec un travailleur sur 410 en 2021, un sur 424 en 2022 et, c'était Byzance, un sur 404 en 2023. Alors qu'on retrouve donc le niveau de 2016, Acerta s'émeut : « Malgré tous les efforts déployés pour faire entrer davantage de travailleurs en situation de handicap sur le marché du travail ordinaire, leur part reste donc à un niveau toujours aussi faible. »

La Région de Bruxelles-Capitale se distingue comme la plus performante en la matière, avec en moyenne un travailleur sur 294, soit 0,34 % de l'emploi total. Ce chiffre marque toutefois un léger recul par rapport à 2024, où il atteignait 0,36 %. En Wallonie, la proportion s'élève à 0,29 %, ce qui correspond à un travailleur sur 345, et constitue son niveau le plus bas observé depuis quatre ans. De son côté, la Flandre affiche une stabilité sur le long terme, avec 0,19 %. Si ce taux reste inchangé depuis une dé-



cennie, il demeure le plus faible parmi les trois Régions. « Cela fait réfléchir, et je me dis d'ailleurs que nous-mêmes n'avons pas réellement lancé une démarche proactive en ce sens », poursuit le Liégeois Eric Meuris. « Nous sommes tout le temps sur la route, ce qui élimine pas mal de possibilités pour certains types de handicap, mais nous avons aussi des collaborateurs et collaboratrices administratifs. Il faut remettre cette question sur la table. »

### L'exemple des PME

« Etant donné la diversité des tâches de travail ainsi que des types de handicaps existants, il devrait être possible de parvenir plus souvent à une adéquation entre les entreprises et les travailleurs en situation de handicap », commente Laura Couchard, experte juridique chez Acerta. « Le fait que cela semble mieux fonctionner en Région de Bruxelles-Capitale peut être lié au type d'entreprises qui s'y trouvent. Le secteur financier et celui des services, par exemple, se situent au-dessus de la moyenne en termes d'occupation de personnes en situation de handicap. La Région a en outre une bonne offre de transports en commun. Ce facteur aussi peut aider les personnes en situation de handicap à trouver plus facilement du travail. »

Acerta s'étonne également du peu d'engagement en Flandre eu égard à la législation existante. Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2023, cette Région « offre une subvention (travail adapté individuel) pour l'occupation de personnes présentant un handicap à l'emploi reconnu, mais la part de travailleurs en situation de handicap n'a pas augmenté. En Wallonie aussi, le net recul enregistré ces dernières années constitue assurément un point d'attention ».

Pour sortir de cette situation, le secré-

**Les entreprises de moins de 50 employés concentrent jusqu'à 0,30 % de collègues en situation de handicap contre 0,18 % pour les plus grandes entreprises.** © CANVA.

tariat social suggère de s'inspirer de la pratique des petites et moyennes entreprises : en dessous de 50 travailleurs, elles parviennent à « concentrer » jusqu'à 0,30 % de collègues en situation de handicap. Pour les entreprises qui dépassent les 50 employés, ce pourcentage chute presque immédiatement de moitié (0,18 %). En s'appuyant, pourquoi pas, sur des exemples positifs, comme celui de Thomas Dehoux, 36 ans, actuellement agent d'accueil à l'ASBL Les Amis des aveugles, à Ghlin. Après avoir suivi une formation professionnelle aux travaux de bureau à la Ligue braille, le jeune homme malvoyant a effectué un stage d'un an au Fond des accidents du travail, dans le secteur public. « Cela s'est très bien passé car j'avais à ma disposition du matériel adapté comme une TV louée pour effectuer mes tâches. » Au sortir de son stage, Thomas est d'ailleurs engagé avec un contrat de premier emploi valable jusqu'à ses 26 ans. « J'avais satisfait l'employeur », pointe l'intéressé, qui se retrouve ensuite au chômage. « J'étais un peu désemparé, d'autant que j'adorais mon boulot.

J'avais un peu peur que cela soit compliqué pour la suite, sachant que le type de fonction que je recherchais est très prisé. » Mais il va rebondir. « La petite étoile est venue de mon assistante sociale, qui est maintenant ma collègue. Elle m'a informé qu'un poste allait se libérer à l'accueil des Amis des aveugles. » Au sortir de la procédure de recrutement, il est retenu. C'était il y a neuf ans. « Je suis vraiment très heureux dans mon travail. » Se considère-t-il comme chanceux ? « Sans doute, car

j'ai peut-être dû faire moins d'efforts que d'autres, et surtout, j'ai trouvé un emploi. D'un autre côté, j'ai été choisi pour mes compétences et je ne dois rien à personne. J'ai l'impression de faire un boulot comme tout le monde, je fais le même travail qu'un autre agent d'accueil qui n'aurait pas de handicap. »

Reste à faire passer le message auprès des employeurs. Et Laura Couchard en conclut : « Les plus petites entreprises n'ont pas un spécialiste en interne pour chaque type de tâche. De ce fait, les fonctions sont peut-être moins strictement définies, le contenu de l'emploi étant ainsi plus facile à adapter. Les plus grandes entreprises peuvent en tirer des enseignements : leurs descriptions de fonctions ne font-elles pas obstacle à l'adaptabilité ? Ou peut-être la difficulté se situe-t-elle déjà à un stade plus précoce, lors du recrutement ? La procédure de recrutement plus structurée et définie dans les grandes entreprises constitue peut-être un obstacle majeur pour les personnes en situation de handicap. Les petites entreprises ont généralement des lignes courtes dans la procédure de recrutement. »

Eric Meuris est, lui, dubitatif. « A l'inverse, on peut aussi penser que les grandes entreprises auront plus de temps et des ressources plus importantes pour recruter, avec, par exemple, un DRH ou une personne affectée à ce type de recrutement. Sans oublier la loi du nombre. En tant que petit entrepreneur, avoir une personne sur quinze en situation de handicap est proportionnellement plus complexe que si vous en avez une parmi 100 salariés. »

*C'est dommage puisqu'il y a des avantages donnés aux entreprises qui engagent des personnes dans cette situation*

Eric Meuris  
Manager chez ERA Blavier

