

Collectif Solidarité Contre l'Exclusion Asbl

**Regards syndicaux
sur les conditions de travail sous
« contrat Article 60 »**

**et propositions du Collectif Solidarité Contre
l'Exclusion (CSCE asbl) pour leur amélioration**

**Étude du Collectif Solidarité Contre l'Exclusion Asbl, menée par Gérald
Hanotiaux (CSCE), avec le soutien du Service éducation Permanente de la
Fédération Wallonie-Bruxelles.**



*CULTURE
JEUNESSE
ÉDUCATION PERMANENTE*

2012 – V.01. - licence creative commons by-nc-nd 2.0 be

Résumé

Le Collectif Solidarité Contre l'Exclusion (CSCE) s'est régulièrement intéressé, notamment dans les pages de sa revue 'Ensemble', au système des contrats de travail appelés « Article 60 », un nom provenant de l'article 60 de la loi organique des Centres Publics d'Action Sociale (CPAS), permettant la mise au travail des allocataires sociaux sous certaines conditions.

Aujourd'hui, nous investissons dans cette enquête un domaine rarement abordé, mais néanmoins fondamental, celui des conditions de travail et de l'encadrement syndical des travailleurs signant un contrat en Article 60.

Pour réaliser cette étude, nous avons rencontrés différents acteurs syndicaux, responsables au sein des Centrales de la Fédération Générale du travail de Belgique (FGTB) et de la Confédération des Syndicats Chrétiens (CSC) en Région bruxelloise, mais également des délégués de terrain, évoluant directement au contact des travailleurs employés par les CPAS, toujours en Région bruxelloise. La liste des personnes rencontrées est disponible en annexe. Dans ces pages, nous avons choisi de laisser une large place à la parole de ces acteurs syndicaux.

Dans un premier temps, nous présentons les différentes thématiques abordées par nos interlocuteurs ('égalité salariale', 'éclatement du paysage contractuel', 'manque d'encadrement', 'programmation des Article 60 dans le cadre de personnel', etc...) A partir de ce recueil d'informations syndicales et d'autres entretiens réalisés parallèlement avec des allocataires mis au travail, nous avons établi une liste de propositions du CSCE pour l'amélioration des conditions de travail et de l'encadrement syndical de cette catégorie de travailleurs.

Enfin, nous livrons en annexe la retranscription intégrale de trois entretiens, en guise d'illustrations des données recueillies dans la première partie. Le premier entretien porte sur l'utilisation de travailleurs Article 60 dans des organismes publics, hors du CPAS, une situation dont nous discutons avec un délégué syndical de la Centrale Générale des Services Publics (CGSP) de la FGTB. Le second entretien se penche sur l'utilisation de travailleurs Article 60 au sein du secteur privé, plus précisément dans le secteur du nettoyage, un sujet dont nous discutons avec la responsable de ce secteur au sein de la Centrale Générale de la FGTB. Pour finir, nous avons choisi de laisser la parole à un employeur du secteur privé, utilisant régulièrement des travailleurs Article 60, et dont l'attitude positive semble trancher avec l'exemple précédent au sujet du détachement d'allocataires sociaux dans le privé.

SOMMAIRE.

Regards syndicaux sur les conditions de travail sous « contrat Article 60 »	4
- Introduction : dispositions légales.....	4
- Objectif et Méthodologie.....	6
- Éclatement généralisé des modèles de contrats de travail.....	7
- A travail égal, salaire égal.....	8
- Diversité des lieux de travail et placements dans le privé.....	9
- Statut précaire et peur du travailleur.....	11
- Un contact syndical quand il est trop tard!.....	11
- Manque de préparation et d'encadrement.....	13
- Programmation des Article 60 dans le cadre de personnel.....	14
- Une obligation d'engagement.....	15
- Une initiative spécifique?.....	16
- En guise de conclusion.....	18
Liste de propositions du CSCE	19

ANNEXES.

1 / Faire ses preuves, dans une association de droit public au but social.....	24
2 / Employés du CPAS dans les entreprises privées de nettoyage.....	30
3 / Du CPAS à la restauration rapide.....	37
4 / Liste des personnes rencontrées pour cette enquête.....	44

Regards syndicaux sur les conditions de travail sous « contrat Article 60 »

Les contrats de travail établis par les Centres Publics d'Action Sociale (CPAS) avec les bénéficiaires d'allocations sociales, communément nommés « contrats Article 60 », placent ces travailleurs dans des positions particulières au sein du marché du travail. Les lieux de travail concernés sont les terrains d'enjeux syndicaux complexes et variés, sur lesquels nous nous penchons avec divers acteurs du monde syndical bruxellois.

Introduction : dispositions légales.

Avant d'entrer dans le vif du sujet, quelques précisions légales s'imposent pour la bonne compréhension de notre enquête.

La Loi Organique des CPAS prévoit, en son article 60, paragraphe 7, que : *« Lorsqu'une personne doit justifier d'une période de travail pour obtenir le bénéfice complet de certaines allocations sociales ou afin de favoriser l'expérience professionnelle de l'intéressé, le centre public d'action sociale prend toutes les dispositions de nature à lui procurer un emploi. Le cas échéant, il fournit cette forme d'aide en agissant lui-même comme employeur pour la période visée.*

Deux objectifs principaux sont donc annoncés, d'une part recouvrer certains droits, lorsque la personne doit justifier d'une période de travail pour obtenir le bénéfice complet de certaines allocations sociales, d'autre part favoriser l'expérience professionnelle des intéressés. Tel qu'annoncé dans l'article légal, le cas échéant le CPAS peut agir lui-même en tant qu'employeur, engageant le travailleur dans les liens d'un contrat de travail, qu'il prestera soit au sein de la structure, soit en extérieur. Dans ce dernier cas, il peut être mis à la disposition d'un 'utilisateur', et prêter son contrat dans le service public ou au sein d'un organisme privé. Lorsque le travailleur est détaché sur un lieu de travail externe, une convention lie le CPAS -qui reste l'employeur- à l'utilisateur, fixant une participation financière de ce dernier dans le salaire du travailleur.

Le contrat de travail « Article 60 » est à différencier du contrat « Article 61 », pour lequel l'usage actuel attribue la responsabilité du contrat à l'utilisateur et non plus au CPAS. Les termes de l'Article 61 de la Loi Organique des CPAS sont les suivants *« Le Centre peut recourir à la collaboration de personnes, d'établissements ou de services qui, créés soit par des pouvoirs publics, soit par l'initiative privée, disposent des moyens nécessaires pour réaliser les diverses solutions qui s'imposent, en respectant le libre choix de l'intéressé ».*

Les deux dispositions légales ne sont pas simples à différencier, et pour cause, l'usage a évolué dans le temps, tordant quelque peu les notions initiales. Pour y voir clair dans les différences d'application de ces deux dispositions légales, nous avons demandé à Ricardo Cherenti, responsable du Service insertion socioprofessionnelle à la Fédération wallonne des CPAS, de nous les expliciter en détail (voir encadré ci-dessous). Ces précisions terminologiques sont indispensables pour aborder la suite de cette enquête sur les travailleurs employés par les CPAS.

----- Entretien avec Ricardo Cherenti -----

CSCE. Pourriez-vous nous expliquer la différence entre l'Article 60 et l'Article 61 de la « Loi organique » des CPAS, dans le cadre de la mise à l'emploi des allocataires, et ce qui a justifié en conséquence l'abandon de l'un pour l'autre dans le secteur privé marchand en Wallonie (1)

Ricardo Cherenti. La base juridique pour l'Article 60 et pour l'Article 61, c'est pourtant bien la loi organique des CPAS de 1976. Celle-ci prévoit, dans le cadre de son *Article 60*, que les CPAS peuvent « mettre à disposition » ou, le cas échéant, engager eux-mêmes leurs bénéficiaires. Cela, pour permettre à ceux-ci de récupérer un droit aux allocations sociales complètes (pas uniquement les allocations de chômage, d'ailleurs), mais aussi d'acquérir une expérience professionnelle.

Par ailleurs, dans son *Article 61*, la loi organique prévoit qu'un CPAS peut travailler avec un organisme extérieur, pour quelque mission que ce soit - notamment dans le cadre de la remise à l'emploi d'allocataires, mais pas seulement : ce peut être par exemple pour faire des repas chauds, ou pour travailler avec un centre de santé mentale... Mais la loi ajoute que cette collaboration n'est permise que « si et seulement si » le CPAS passe une convention avec le tiers en question.

Cela dit, ce n'est pas surprenant que vous ne puissiez faire la différence entre l'Article 60 et l'Article 61, parce que c'est un peu la même chose. En effet, la mise à disposition de l'allocataire dans le cadre de l'Article 60 se fait obligatoirement via l'Article 61... puisqu'il s'agit bien de la conclusion d'une convention avec un organisme extérieur ! Mais, forcément, cela engendre une confusion incroyable pour tout le monde : tu fais de l'Article 61 en faisant de l'Article 60, mais ce sont deux Articles qui ne sont pas du même ordre.... Bref, on n'arrive plus à s'y retrouver.

Raison pour laquelle, en CPAS, on a fini par simplifier en disant : « l'Article 61, c'est l'engagement direct par un organisme extérieur *privé*, et l'Article 60 c'est le CPAS qui engage - quitte à mettre ensuite éventuellement l'allocataire à disposition pour un tiers ». Dans l'esprit des travailleurs sociaux, la distinction est maintenant complète, et plus personne ne fait le lien entre les deux articles. Cependant, en fait, ce lien est toujours omniprésent, puisque, *pour travailler avec l'extérieur, même en Article 60, tu dois passer une convention, et c'est l'Article 61 qui te le permet.*

La distinction s'opère aussi surtout parce que, en 1998, un autre Arrêté royal a instauré pour les CPAS un subside de douze mois, que l'on appelle « subside de tutorat », lorsqu'une entreprise privée engage via une convention avec le CPAS.

En outre, en 2002, le Ministre Vande Lanotte a estimé que les CPAS peuvent travailler également avec les entreprises privées. Et il a donc modifié à cet effet l'Article 60, lequel autorisait déjà le CPAS à mettre des travailleurs à disposition et citait précisément les endroits où il pouvait le faire...

(Propos recueillis par Denis Desbonnet, Pourquoi la Région wallonne ne subsidie plus que l'article 61, Ensemble n°74, Avril 2012, Page 34.)

(1) Il est ici fait référence à l'abandon par la Wallonie de la subvention -pour la mise à l'emploi dans le secteur privé marchand- dans le cadre de l'Article 60. Tout allocataire social mis à l'emploi dans le privé marchand en Wallonie sera de façon privilégiée dans le cadre d'un 'contrat Article 61' signé avec l'employeur privé et plus avec le CPAS..

Afin de bien comprendre la suite de cette enquête, il est nécessaire d'avoir à l'esprit la principale particularité des contrats Article 60 : ils placent les travailleurs entre deux employeurs, le CPAS est 'l'employeur réel' signant le contrat, mais le travail s'effectue souvent sur un lieu extérieur, que l'organisme soit public ou privé, transformant celui-ci en 'utilisateur'. Nous le verrons, cette situation particulière peut entraîner de nombreux problèmes et un flou général dans le chef du travailleur, pour aborder et 'conceptualiser' sa situation réelle. Cette particularité recèle, bien entendu, des conséquences fondamentales au sujet d'éventuelles relations syndicales.

Les dispositions salariales des contrats Article 60 posent également différentes questions, et peuvent entraîner sur le terrain des situations d'inégalités avec les autres travailleurs dans un service. Comme nous l'indique Vincent Libert, chargé d'étude de la fédération des CPAS Bruxellois, le barème de « *la rémunération prévue dans le cadre de l'engagement sur base de l'article 60, §7 n'est pas défini légalement. Le salaire minimum garanti représente la « limite minimum ». On peut identifier parmi les CPAS bruxellois deux cas de figure concernant le barème en application pour les engagements en application de l'article 60, §7: - soit le 'barème ouvrier' du secteur privé, - soit le 'barème E' du secteur public. »*

Selon monsieur Libert toujours, « *On ne compte plus le nombre de remarques concernant le salaire des personnes engagées en application de l'article 60, §7, LO. Mais actuellement, prévoir un autre système s'avère difficile techniquement. Idéalement, le barème appliqué par le CPAS devrait au moins tenir compte des éléments suivants : - secteur d'activité (CPAS ou utilisateur), - fonction occupée, - ancienneté ou assimilation, - situation personnelle du travailleur. Proposer ce barème 'idéal' demanderait d'investir dans un secrétariat social pour déterminer ces éléments. Actuellement, ni les services d'insertion ni les services du personnel n'ont les outils pour réaliser ce travail. »*

(Source : Vincent Libert, Fiche technique : Article 60§7 LO, Association de la Ville et des Communes de la Région de Bruxelles-Capitale a.s.b.l., section CPAS, décembre 2007)

Objectif et Méthodologie.

Au sein du monde, hélas en expansion, du travail précaire, les travailleurs sous contrats Article 60 occupent une place particulière. Nous allons le voir avec nos interlocuteurs syndicaux, leurs lieux de travail peuvent être extrêmement variés, au sein du secteur public comme au sein du secteur privé.

Nous aborderons ici les problèmes liés aux applications concrètes de l'Article 60 par les CPAS, par le prisme du regard des acteurs syndicaux, en fonction de leurs objectifs généraux de défense des travailleurs et des acquis sociaux.

Le but de cette étude est d'obtenir un aperçu général des regards syndicaux sur la situation des travailleurs Article 60, et leurs éventuelles initiatives pour traiter les problèmes spécifiques de ces travailleurs précaires. Cette analyse nous a conduit à émettre un ensemble de revendications et propositions d'action pour l'amélioration des conditions de travail sous Article 60.

A partir des rencontres avec les représentants syndicaux, nous avons dressé un tableau des principales thématiques évoquées par nos interlocuteurs, dans lequel nous avons choisi de laisser une grande place à la parole des personnes rencontrées.

Enfin, nous procéderons ensuite à un focus vers deux situations précises, illustrant les rencontres en publiant en intégralité d'une part un entretien avec un délégué de terrain au sein d'un organisme public, et d'autre part un entretien avec une permanente syndicale présentant la situation dans le secteur privé du nettoyage. A ces deux exemplifications syndicales, nous avons ajouté la retranscription d'une rencontre avec un utilisateur privé, gérant d'un établissement de restauration rapide. Ce dernier témoignage démontre que si la situation est souvent très problématique, tout n'est cependant pas toujours sombre. Un contrat Article 60 peut parfois représenter une réelle opportunité positive, lorsqu'il est établi dans un but de réinsertion et si sa prestation est correctement encadrée.

Pour terminer cette introduction, nous tenons à effectuer une petite précision de vocabulaire : les individus placés dans cette situation particulière d'allocataire social mis au travail par le CPAS sont communément appelés les 'Articles 60'. Cette appellation ne nous semble pas totalement dénuée de stigmatisation, induisant déjà la différenciation, mais nous avons cependant gardé et utilisé ces termes, car ils sont totalement intégrés au langage courant et au jargon quotidien du secteur social et syndical présenté ici.

Éclatement généralisé des modèles de contrats de travail

Dans leurs statuts, les organisations syndicales affichent la mission de défense de tous les travailleurs et de toutes les travailleuses, sans aucune exception. Cependant, dans la réalité de ce 21ème siècle dorénavant bien entamé, ce vœu bute contre quelques embûches, évoquées parfois par nos interlocuteurs comme spécifiques aux travailleurs sous contrat Article 60, ou plus globalement liées à une précarisation générale du travail. Le précarariat multiforme actuel place en effet de nombreuses catégories de travailleurs hors du champ syndical.

Les contrats établis par les CPAS, avec des motivations annoncées de (ré)intégration sur le marché du travail, s'inscrivent dès lors dans un contexte général d'éclatement du paysage contractuel. En effet, de nombreux types de contrats coexistent, parfois sur un même lieu de travail: travailleurs statutaires, intérimaires, agents contractuels subventionnés, contrats à durée indéterminée, contrat déterminé et/ou à temps partiel, etc... Les différences liées à ces statuts peuvent être de solides obstacles, dans un contexte de crise économique, à une unité de travailleurs construisant une force syndicale face aux employeurs. En guise d'exemple largement connu, imaginons la figure de l'intérimaire n'osant pas se solidariser avec ses collègues en grève et attendant, dans le calme, un hypothétique contrat de travail durable, 'promis' par l'employeur.

Les travailleuses et travailleurs sous contrat Article 60 ont toutes et tous comme employeur une institution publique: un CPAS. Au-delà de la situation générale, nous observons plus précisément au sein des services publics un contexte mouvant en terme de norme contractuelle. Un représentant de la CSC – Services Publics, Benoît Lambotte, évoque cette question. *« Si on réfléchit aux travailleurs sous contrat Article 60, il faut avoir à l'esprit un élément général fondamental et relativement nouveau. Dans la fonction publique, et singulièrement dans les communes et les CPAS, la règle d'engagement tient dans le statut de fonctionnaire. Normalement, toute personne arrivant dans une administration devrait terminer par être nommée comme agent statutaire, c'est la règle. Malheureusement, aujourd'hui celle-ci a tendance à devenir l'exception. En termes de relations de travail, nous allons progressivement vers un système de plus en plus proche du privé, c'est à dire vers une relation de travail basée sur un contrat de travail.*

Par ailleurs, à côté de cet effacement du statut de fonctionnaire nommé, se met doucement en place un système fait de contrats, disons de plus en plus précaires, avec des contrats de remplacement,

des contrats à durée déterminée, des contrats liés à des subventions ou à des subsides, etc. Sont notamment apparus ces dernières années toute une série de nouveaux métiers, qu'on appelle 'les métiers de la ville': les gardiens de parcs, les stewards de rue, etc... Ces emplois sont liés à une subvention émanant d'un pouvoir public autre, qu'il soit régional ou fédéral. Dès lors, nous rencontrons aujourd'hui de plus en plus de gens travaillant à temps plein dans les administrations publiques avec des contrats fragiles, ils tiennent un peu sur la branche d'un arbre et peuvent tomber du jour au lendemain, selon dieu sait quelle base de décision politique. C'est un contexte général dont nous ne pouvons que tenir compte. »

L'instabilité générale des contrats de travail est le reflet d'un contexte de crise, où sont créés une série de plans d'action et de subventions de postes, afin de proposer de l'emploi à des personnes exclues du marché du travail. Dans les faits, la coexistence de ces contrats est un frein évident à une cohésion optimale de la force de travail, élément fondamental du travail syndical. « *Pour continuer avec les gardiens de parc, il peut tout à fait arriver que trois gardiens dans un même parc soient chacun lié à un type de contrat différent. Bruxelles Environnement engage du personnel, la commune également, et en surplus il y a des travailleurs Article 60, engagés par le CPAS. Donc, dans le même parc il y a trois personnes effectuant exactement le même travail, mais avec trois salaires différents et des régimes de congés différents. Forcément, à certains moments les travailleurs font des comparaisons, ce qui peut créer des tensions entre eux* ».

A travail égal, salaire égal

Afin d'entrer dans le vif du sujet, nous évoquons l'élémentaire revendication d'une égalité de revenus pour des travailleurs effectuant une part égale d'un travail, au sein d'une même équipe. Pour les représentants syndicaux rencontrés, le barème de base pour les travailleurs Article 60 ne peut évidemment être situé sous le salaire minimum garanti, mais il n'y a pas de leur part une connaissance très précise du mode de calcul du salaire des travailleurs Article 60.

Le service d'étude des CPAS Bruxellois, nous l'avons évoqué, nous explique qu'en Région bruxelloise sont appliqués, selon les CPAS, soit le 'barème ouvrier' du secteur privé, soit le 'barème E' du secteur public, ce qui équivaut mensuellement à 1.055,13 euros dans le premier cas et à 1.131,65 euros dans le second. (Chiffres de 2007. Source : Vincent Libert, Fiche technique : Article 60§7 LO, Association de la Ville et des Communes de la Région de Bruxelles-Capitale a.s.b.l., section CPAS, décembre 2007).

Selon toute vraisemblance, les travailleurs Article 60 au sein d'une équipe verront des disparités s'installer dans le montant du salaire net mensuel, ce qui ne peut évidemment pas entraîner des effets positifs dans les relations de travail entre collègues. Par ailleurs, outre les différences salariales, les travailleurs liés par contrat au CPAS ne bénéficient parfois pas des mêmes avantages. Par exemple, certains travailleurs Article 60 ne bénéficient pas des chèques-repas, reçus par leurs collègues. En outre, des travailleurs engagés par des CPAS différents coexisteront sur un même lieu de travail, sans bénéficier de conditions identiques.

Dans le même ordre d'idée, différents délégués syndicaux évoquent leur indignation de constater l'exclusion des travailleurs Article 60 lors des fêtes du personnel. On pourra juger cela moins important qu'une égalité salariale, mais dans le quotidien d'une équipe de travail, une telle ségrégation est significative du taux de considération accordée aux travailleurs Article 60. La direction considère-t-elle ces personnes, travaillant dans ses locaux durant parfois deux ans, comme non-membres du personnel? Si les deux parties ne sont en effet pas liée par un contrat de travail, il

n'empêche que durant cette période, ces personnes sont au quotidien intégrées au lieu de travail, au sein d'une équipe de collègues. Et le patron-utilisateur, même s'il n'est pas l'employeur direct, est néanmoins le 'donneur d'ordre' pour le travailleur.

A contrario, certains 'avantages' bénéficiant aux travailleurs Article 60 peuvent entraîner des tensions entre travailleurs, lorsque par exemple ils ne sont pas touchés par certaines difficultés conjoncturelles. Jean-Luc Bosmans, membre de la Centrale Générale de la FGTB, évoque un autre contexte de concurrence entre travailleurs. *« En guise d'exemple, prenons les 'ateliers protégés', dans lesquels travaillent des Article 60. C'est un secteur en partie subsidié, qui doit cependant également subvenir à ses besoins et payer ses travailleurs à travers son chiffre d'affaire dans la production. Il est donc nécessaire d'aller chercher une partie du salaire sur fonds propres, or depuis quelques années nous sommes dans un système de chômage économique récurrent, et dans ce contexte précis l'Article 60 n'entre pas en ligne de compte, il continue le travail. Lorsqu'un atelier doit mettre le personnel en chômage économique avec pertes salariales, et que les travailleurs Article 60 continuent le travail, nous avons de gros problèmes et de vives tensions entre les différents statuts dans l'entreprise. De même, sur certains lieux de travail, des charges spécifiques ne reposent pas sur les Article 60, dès lors les travailleurs du lieu ne peuvent ni comprendre ni accepter qu'en poche, l'Article 60 aura au final une somme plus importante! ».*

Outre les conditions salariales, nous pourrions décliner la formule par 'à travaux identiques, droits égaux!' De nombreux exemples évoqués par nos interlocuteurs nous montre la posture, imposée aux Article 60, d'acceptation silencieuse des conditions de travail. Rudy Janssens, de la Centrale Générale des Services Publics (CGSP) au sein de la FGTB : *« Concernant les conditions de travail et d'horaires, ils ne peuvent négocier et sont soumis aux règles du service public. Ils sont dans le statut minimum et dans la protection comme tous les travailleurs, sauf que pour eux il s'agit souvent d'un premier emploi, ou d'un premier emploi après dix ans, ils n'auront donc souvent pas l'idée de réagir en cas d'abus. Parfois, celui qui va voir un délégué syndical risque de se faire licencier... Il y a des drames tout le temps! Par exemple l'employeur prétexte un vol et ne veut plus de la personne, et même sans constat de police, sans rien, c'est fini! L'Association Sans But Lucratif (ASBL) décide seule. Il y a eu un drame avec un monsieur auquel il restait dix jours à prester, sur un an et demi. Ils l'ont viré! Personne n'a repris ses dix jours et il est donc reparti sur une base zéro. La raison? Il avait contesté certaines choses qui se passaient dans l'ASBL, à juste titre! Dans ce cas précis, un travailleur statutaire aurait fait la même remarque, l'inspection serait intervenue! Concrètement, ils n'ont donc pas les mêmes droits! »*

Diversité des lieux de travail et placements dans le privé

Nos différents interlocuteurs syndicaux sont unanimes, nous pourrions trouver des travailleurs Article 60 dans tous les types de lieux de travail, *« absolument partout! »* Une interrogation élémentaire se manifeste dès lors : comment, au sein d'un programme de réinsertion par le travail, des allocataires sociaux peuvent-ils intégrer n'importe quel lieu de travail, apparemment sans aucun discernement ni formation professionnelle? A quoi servent donc, dans l'esprit des responsables de CPAS, toutes les filières d'études et de formations professionnelles, si le premier venu peut réaliser le travail dans tous ces secteurs? Bien entendu, la plupart du temps les travaux demandés aux Article 60 ne nécessitent pas de longues formations, mais ce n'est pas général, et de nombreux travaux manuels demandés nécessitent un savoir-faire professionnel.

Si tous les secteurs sont concernés, certaines lignes fortes se dégagent cependant. Rudy Janssens, pour la CGSP, expose ses observations. *« Beaucoup de secteurs ouvriers sont concernés, dans ce*

qu'on pourra appeler 'les petites mains', un peu partout. Souvent dans les ASBL. On pourra en trouver 'au triangle' à Bruxelles, pour la couture et les confections vestimentaires, qui sont des soi-disant ASBL. Je dis 'soi-disant', parce que certaines personnes y bénéficient de gros avantages. Nous avons des ouvriers dans les communes, à la voirie, à Bruxelles proprement. Nous avons des aides jardiniers, etc. Souvent des métiers manuels. Nous avons également, plus rarement, des métiers administratifs, des secrétaires présents pour faire des photocopies, mettre des timbres. J'ai également eu des cas de traducteurs. La plus grosse proportion, 80 à 85%, se retrouvent comme ouvriers, dans le plus bas des niveaux, même s'ils ont des qualifications ».

Selon la CGSP, une bonne part des travailleurs Article 60 sont détachés dans des ASBL liées aux communes, dont souvent les administrateurs sont des responsables communaux, parfois des élus de partis au pouvoir. Les conditions nous sont décrites comme souvent problématiques au niveau du respect des travailleurs, pour lesquels le syndicat doit intervenir a posteriori, après licenciement. Ces propos posent question au sujet des utilisations des travailleurs Article 60 par les communes et le CPAS, organisme assurant en Belgique le dernier filet de protection sociale. « *Nous intervenons régulièrement dans ce cadre, pour tenter de faire réintégrer le travailleur ailleurs, car licencié de son lieu de travail, avec une cassure du contrat signé avec le CPAS, ce dernier invoque parfois le manque de volonté à travailler, un élément idéologique des nouvelles lois d'activations touchant les allocataires sociaux des CPAS et les chômeurs. Il pourrait être balancé dans la précarité la plus totale, voire à la rue!* » (1)

Aux côtés des ASBL liées aux communes, d'autres types d'ASBL intègrent des Article 60, mais également des entreprises commerciales, où l'apport d'une main d'œuvre rémunérée en partie par les pouvoirs publics pose des questions en termes de cadeaux financiers au secteur privé. Lors de nos discussions avec les syndicalistes, divers lieux ont été évoqués, comme des sociétés de nettoyages, des restaurants, des hôtels, etc... Dans ces lieux, les 'ambiances' de travail peuvent s'avérer extrêmement variées pour les travailleurs. Pour monsieur Lambotte, de la CSC, « *il faut distinguer différentes situations. Il y a donc les Article 60 engagés par les CPAS, restant au CPAS ou mis à la disposition d'une autre administration publique, la commune mère ou un hôpital public. Mais à mon sens, le volet le plus inquiétant en termes de conditions de travail et d'encadrement, ce sont les Article 60 mis à la disposition d'employeurs privés. Au sein des CPAS et communes, des hôpitaux publics ou éventuellement d'intercommunales, nous faisons clairement face à de grosses difficultés et de nombreux abus, mais en général la hiérarchie et le personnel savent dans quel sens travailler. Dans le privé, certains employeurs considèrent les Article 60 comme de la main d'œuvre bon marché. Ils y sont comme des esclaves modernes, et on leur fait faire tout et n'importe quoi, en ne respectant que très peu les horaires de travail ou le règlement de travail, pour autant qu'il y en ait un. Et plus inquiétant sans doute, nous avons eu connaissance de dossiers où en termes de sécurité, d'hygiène, de bien-être au travail, nous étions plus que limite* ».

Nous reviendrons ultérieurement sur des exemplifications précises de lieux publics ou privés utilisant des travailleurs Article 60. A ce sujet, aucune généralité ne peut être établie, les personnes pourront être bien traitées, ou gravement abusées, sur un lieu privé comme dans un CPAS ou une administration communale. Dans le chef de nos interlocuteurs syndicaux, les avis sont partagés, certains considérant les exemples d'abus dans le public autant voire plus nombreux que dans le privé. Ils s'entendent cependant pour identifier une action syndicale plus aisée dans le secteur public, y disposant d'interlocuteurs pour tenter de recoller les morceaux après coup. Les syndicats, faute de demander l'arrêt du détachement des travailleurs Article 60 au sein du privé, prônent plutôt pour un transfert de responsabilité du contrat de travail, du CPAS vers l'organisme privé.

C'est à ce stade de la réflexion qu'il faudrait reconsidérer l'existence de l'Article 61 en Région

Bruxelloise, pour lequel l'utilisateur est également l'employeur direct et le responsable de la signature du contrat de travail. En Région Wallonne, les autorités ont récemment décidé de ne plus subventionner que l'Article 61, en raisons des nombreux constats d'abus (2).

Statut précaire et peur du travailleur.

Nous l'avons évoqué, les contrats Article 60 baignent dans une large panoplie de contrats précaires présents sur le marché du travail. La précarité du contrat Article 60 tient dans sa durée limitée et dans l'issue programmée en fin de parcours. Selon l'âge de la personne, les contrats peuvent durer douze, dix-huit, ou vingt-quatre mois. Si le discours politique évoque souvent la possibilité d'une réinsertion sur le marché du travail, le but principal reste, nous l'avons vu dans l'exposé des motifs de la Loi Organique des CPAS, de permettre à la personne de remplir une période de travail suffisamment longue pour recouvrer ses droits aux allocations de chômage. Les allocataires sociaux auxquels il est proposé -ou imposé- de signer un contrat Article 60 ne sont pas dupes, le but est le plus souvent d'évacuer un bénéficiaire de l'aide sociale du budget du CPAS, quand ce n'est pas carrément annoncé de cette manière par l'institution.

Bien entendu, cette situation peut légitimement entraîner d'inévitables manques de motivations pour le travailleur, et créer un risque d'abus plus important dans le chef de l'utilisateur, le travailleur rongé par son frein jusqu'en fin de période. Pour illustrer cette peur, Monsieur Lambotte évoque un travailleur, sous contrat avec un CPAS, mais travaillant dans... « *Un bistrot! Lorsqu'il m'a raconté les conditions dans lesquelles il travaillait, nous avons plus qu'atteint la limite, nous étions face à de l'abus manifeste! Il travaillait 10 ou 11 heures par jour! Il n'avait pas de formation intellectuelle, était d'origine étrangère, et simplement très content d'avoir un travail. Bien entendu, je lui exposais le caractère anormal de sa situation, mais il paniquait réellement d'une possible intervention de ma part, il suppliait : 's'il vous plait, ne dites rien sinon je vais avoir des ennuis'!* ».

Par sa présence temporaire sur le lieu de travail et par son statut particulier et différent des autres travailleurs, l'Article 60 est en position de faiblesse et d'extrême précarité, une situation parfois accentuée par le manque total de connaissance de ses droits.

Un contact syndical quand il est trop tard!

L'une de nos interrogations motivant cette enquête était de sonder, d'une part la connaissance de ses droits par la personne, et d'autre part la possibilité pour elle de se tourner vers un syndicat pour faire valoir ses droits. Une première question s'impose: le syndicaliste susceptible de défendre les droits du travailleur Article 60 est-il celui du lieu de prestation du contrat, ou celui occupé dans les locaux de l'employeur, le CPAS? En allant plus loin, le travailleur Article 60 n'est-il pas simplement hors du champ de toute action syndicale?

Officiellement, le contrat est signé avec le CPAS, les relations travailleur-employeur concernent donc l'institution publique. Au sein de celle-ci l'interlocuteur de l'allocataire social mis au travail est l'assistant social, avec lequel la relation est plus ou moins positive, ou parfois plus ou moins négative. Au sein de cette relation, la mise au travail fut plus, ou moins, consentie. Par ailleurs, même dans les cas de contacts constructifs entre travailleurs et assistants sociaux, ces derniers sont placés sous l'autorité du Conseil de l'Action Sociale. Dans ce contexte, le travailleur Article 60 n'est pas en position de force pour intervenir syndicalement au sein du CPAS en cas de problème, si toutefois il est affilié à un syndicat.

Les délégués syndicaux de CPAS se disent particulièrement vigilants pour les événements survenant au sein des CPAS, ou au sein d'ASBL ou organismes proches de la commune, avec lesquels ils ont parfois des contacts avec les travailleurs Article 60. Il est par contre le plus souvent impossible pour eux d'intervenir sur les lieux totalement déconnectés des pouvoirs publics, car ils apprennent l'existence du problème trop tard, ou ne sont pas compétents directement pour le secteur.

La plupart du temps le travailleur Article 60 en difficulté établit un contact syndical quand il est trop tard. Benoît Lambotte, pour la CSC : « *Sur le terrain, certaines difficultés sont gérées par nos délégués, qui parviennent à régler un certain nombre de choses, mais ceux qui arrivent chez moi, c'est au stade suivant, dans l'hypothèse où l'autorité envisage des sanctions disciplinaires, ou carrément une procédure de licenciement. Cela arrive également pour des travailleurs 'classiques', mais avec les Article 60, nous sommes face à des difficultés d'intégration dans une structure de travail, de respect d'un règlement, d'un horaire, et des difficultés dans l'exécution des tâches. Ils ne sont pas plus mauvais que les autres, mais étant parfois 'déstructurés' ils ont des difficultés à se remettre en route. Dans le pire des cas, ça peut aller jusqu'au licenciement. Le travailleur arrive alors ici et on découvre après coup les conditions de travail démentielles* ».

Rudy Janssens, de la CGSP enchérit. « *La grosse majorité des Article 60, disons 80%, je ne les vois que quand ils ont reçus leur C4. Lors d'un problème grave sur le lieu de travail, souvent le CPAS dit au travailleur: 'soyez content d'avoir un boulot, on vous a trouvé quelque chose, vous restez là!' Ils estiment avoir fait leur boulot! Certains un peu plus tenaces viennent ici, mais la plupart du temps la rupture est consommée. On essaie alors d'arranger un peu les choses. Avec certains CPAS, on donne un coup de fil et on traite l'affaire, parfois on arrive à recaser le licencié ailleurs pour finir sa période, mais tout se fait par contacts personnels, au cas par cas, par notre connaissance progressive des différents assistants sociaux.*

Les raisons sont parfois totalement hallucinantes, au CPAS ils présentent le licenciement en disant que la personne a refusé telle ou telle chose, que sur place on n'en veut plus! Hum, j'essaie alors de les réveiller, leur demandant s'il y a un être responsable quelque part... Parce que, par exemple, en guise de raison de licenciement le travailleur peut avoir refusé d'entrer dans une cabine haute-tension, alors qu'il n'est nullement qualifié pour ce travail... On a même eu un problème avec un homme ayant reçu l'ordre de prendre un véhicule parce qu'il avait annoncé savoir conduire, le problème était qu'il n'avait pas de permis! Il ne voulait pas prendre la route! On se demande parfois où on va! Les travailleurs Article 60 sont parfois placés dans des situations de danger extrêmes, ou dans l'illégalité ».

Pour Benoît Lambotte, « *il nous arrive très régulièrement d'accompagner des Article 60 en audition devant le bureau permanent, sur base d'un rapport où le licenciement est demandé. A nous, alors, d'aller défendre la personne, comme nous le ferions pour n'importe quel contractuel, en vue d'éviter le licenciement. Pour les travailleurs Article 60, le contrat est signé avec le CPAS, il y a obligation pour le Conseil de l'action sociale -ou une délégation de celui-ci- d'auditionner le travailleur préalablement à un licenciement. Dans la plupart des cas que nous traitons, cela n'a pas eu lieu* ».

Des cas existent donc, décrits comme réguliers, d'irrespect de dispositions légales par des organismes publics d'aide sociale! Si le travailleur Article 60 n'est pas informé de ses droits par son employeur, et que le syndicat déclare ne pouvoir intervenir que trop tard, quelle solution reste-t-il pour prévenir les abus?

Manque de préparation et d'encadrement.

Tant sur les lieux de travail que dans les centrales syndicales le discours est unanime, la préparation du travailleur est pour le moins sommaire, voire inexistante! Outre les différences de conditions de travail décrites plus haut, le manque de formation du travailleur aux tâches à accomplir est fondamental dans l'impossibilité pour lui de s'intégrer dans une équipe, et comporte de graves risques d'accidents.

Les délégués de terrain le disent clairement, les gens sont parachutés sur un lieu de travail, que chacun se débrouille dans l'impréparation: le salarié du CPAS avec le travail à réaliser, et les travailleurs du lieu avec le salarié du CPAS débarquant parmi eux. Au sein de tâches quotidiennes intensives et déjà éreintantes, l'équipe se retrouve avec une personne à qui tout doit être expliqué de A à Z.

Outre la charge de travail supplémentaire pour les travailleurs, se posent également d'évidentes questions de sécurité, lorsqu'il s'agit par exemple de travaux manuels nécessitant le maniement d'outils dangereux. Un délégué syndical exposa par exemple les maux de dos d'un travailleur Article 60, dès le premier jour, dans un poste de travail supposant de porter quotidiennement de lourdes charges. Dans ce cas précis, comment le CPAS a-t-il présenté à l'allocataire social le lieu de travail et le travail lui-même, et quel choix a-t-il laissé à la personne de l'accepter ou non?

Penchons-nous, avec la déléguée FGTB Cécile Van Den Berghe, sur un exemple précis au sein des cuisines de la maison de retraite du CPAS de Ganshoren. *« Sur une équipe de douze travailleurs, nous avons quatre Article 60, nous les formons entièrement! Au début, ils feront la plonge, et petit à petit on leur fera faire d'autres choses, mais vous imaginez la charge pour l'équipe? Ils ne connaissent rien au travail qu'ils doivent faire, parfois rien au monde du travail, à leurs droits, rien... On les lâche là, ils n'ont même pas fait un tour du propriétaire... Rien du tout. Ils arrivent le premier jour, on leur demande par exemple d'aller mettre quelque chose au frigo et on constate qu'ils ne savent pas où il se trouve. Ce que nous réalisons dans ces cuisines est un véritable métier, les gens qui envoient des Article 60 ici semblent parfois l'oublier.*

Parmi les pensionnaires, nous avons des personnes avec des régimes spécifiques, indiqués sur des fiches reprenant les besoins alimentaires de chacun, et parfois les gens qui intègrent l'équipe ne savent carrément pas lire ces fiches! De manière globale, ils ne sont pas prêts pour leur travail. Ce que j'ai remarqué depuis peu, c'est que pour les dernières personnes arrivées, on demande aux Article 60 plus anciens -mais tout de même jamais là depuis très longtemps-, de les former. On tire tout vers le bas. Personne ici n'est considéré comme formateur! Le minimum serait de désigner une personne pour la formation et pour guider le travailleur les premiers jours. Dans l'état actuel, les Article 60 s'intègrent plus difficilement, sont plus facilement jugés, s'ils sont malades par exemple. Les autres travailleurs se plaignent alors que l'Article 60 n'est jamais là alors qu'il ne doit déjà travailler qu'un an, ce genre de choses... Ensuite, lorsqu'ils reviennent les rapports ne sont pas évidents. Si on regarde les statistiques, il y a effectivement plus de maladies chez les Article 60, mais c'est évidemment explicable, nous réalisons des travaux difficiles, qui demandent un certain apprentissage au jour le jour pour lesquels les gens ne sont pas préparés ».

Yves Lodonou est délégué syndical au CPAS de Molenbeek, où il a démarré comme Article 60, il pointe également le manque de cohésion des équipes de travail, et le travail syndical parfois défaillant. *« Les travailleurs sont souvent occupés à diminuer les Article 60 en disant qu'ils ne font rien, n'ont pas le back ground, ne sont pas motivés, etc... Sur le terrain pourtant les Article 60 sont très hétéroclites, certains sont universitaires, d'autres ont même pu être cadres dans des entreprises,*

et d'autres, la plupart, n'ont pas fait d'études, ou ont appris des métiers manuels. Les gens prennent ce qu'on leur donne faute de ne rien trouver. Au lieu de porter la cohésion, parfois les travailleurs se désolidarisent, avec comme ligne de fracture les différents types de contrats. Il faudrait plutôt insister sur ce qui rapproche les travailleurs par rapport aux actes du patron et pas ce qui les divise en regard des contrats. Pousser à la cohésion doit aussi être la mission première syndicale, j'ai pourtant observé des actes plus que douteux, même de la part de délégations syndicales, où l'on pousse les Article 60 sur le côté. Certains Article 60 sont d'origine étrangère et, même si les délégués se disent de gauche, ils tiennent parfois des discours d'extrême-droite, j'observe parfois du racisme excluant, de la xénophobie, au sein des représentants des travailleurs. J'ai à ce sujet envoyé un document à la CGSP demandant à ce qu'on se penche sur le cas des Article 60, voyant comment ils étaient traités sur les lieux de travail ».

Les témoignages sur les questions d'encadrement et de suivi évoquent des situations extrêmement variables selon les CPAS, certains assistants sociaux rencontrant le travailleur régulièrement, parfois en triangulaire avec l'utilisateur. Il ne faut pas se leurrer, si tous les CPAS n'ont pas pour unique but l'envoi de ses allocataires vers les allocations de chômage, c'est cependant très souvent le cas. Quand bien même les travailleurs sociaux veulent accomplir le travail d'encadrement de manière optimale, leur institution ne leur donne souvent simplement pas les moyens d'un suivi correct.

L'un de nos interlocuteurs témoigna d'une situation pré-électorale à Ixelles dans les années 1995-2000, où les autorités communales prônaient une 'rentabilité', afin de pouvoir déclarer des bilans de réinsertion en fin de législature. Il y a régulièrement des pressions des présidences de CPAS pour faire du chiffre, atteindre autant de contrats Article 60 sur la législature, sans discernement des aptitudes des allocataires sociaux. Dans ces conditions, il est évident qu'une formation et un suivi constructif des travailleurs sont des éléments secondaires, les allocataires sociaux mis au travail sont alors réduits au statut de gadget électoral.

Programmation des Article 60 dans le cadre de personnel.

Revenons à la base de la création de cette possibilité contractuelle pour les CPAS. Le but souvent clamé est de réinsérer la personne dans une vie active, de l'émanciper de sa situation de pauvreté en lui permettant de reprendre une autonomie. Que le travail s'effectue au sein du CPAS ou dans un organisme extérieur, cette personne n'y arrive pas par une procédure d'engagement classique avec, par exemple, une interview sur ses compétences. Dans ces conditions, il semble dès lors évident que la personne doit constituer une force de travail 'en extra', ne s'inscrivant pas dans le cadre de travail habituel, mais en complément de celui-ci. Dans une logique d'efficacité et de qualité du travail, un organisme ne peut confier des tâches principales à des personnes sans formation, dont la présence sur le lieu est, en quelque sorte, 'imprévue'.

Cette idée d'apport supplémentaire des travailleurs Article 60 a pourtant progressivement été dévoyée, suivant en cela un certain mouvement de banalisation du travail précaire dans nos sociétés. Ils se sont intégrés au paysage, si bien que le fonctionnement de certains lieux de travail est parfois réfléchi en fonction de futurs contrats Article 60.

Benoît Lambotte évoque cette question. « *A ce sujet je n'ai pas de chiffres ni de pourcentage, je ne peux dire avec exactitude si les proportions d'Article 60 diminuent ou augmentent. Par contre, de manière globale nos délégués constatent une volonté effective de recourir beaucoup au système de l'Article 60. J'ose croire, sans doute un peu naïvement, que le but est louable au niveau des décideurs politiques locaux. Dans une administration publique, normalement il y a un cadre du*

personnel, dont ne font a priori pas partie les Article 60. Nous avons de plus en plus l'impression, dans certains endroits, que les Article 60 prennent la place de quelqu'un que l'administration ne paie pas, ou ne paie plus, ou encore ne remplace plus dans le cadre prévu. Si on les inclut dans le cadre en amont, c'est travailler à l'envers. Soyons logiques et suivons le fil conducteur tel qu'il doit être: une administration détermine les besoins et les services à rendre, en fonction elle déterminera un cadre, en fixant le nombre de personnes avec lesquelles elle va travailler; service par service. Selon nous, une fois cela réalisé il est clair que les Article 60 doivent venir en renfort. Cette logique est dévoyée en certains endroits. C'est tout à fait dangereux, d'abord en termes d'emploi, car là où il devait y avoir deux emplois il n'y en a plus qu'un, ensuite en termes de qualité du travail, car on confie des tâches à des personnes n'ayant pas les moyens de les assumer ».

Nous sommes également en présence d'entreprises reposant sur une majorité de contractuels Article 60, les statutaires y étant minoritaires. Monsieur Janssens de la CGSP: « *Certaines ASBL ne travaillent quasiment qu'avec des Article 60, et bénéficient largement de cet avantage. C'est assez douteux, surtout quand on sait que certains échevins ou présidents de CPAS siègent au sein même de l'ASBL, ou la chapeautent, en étant président de l'ASBL. Normalement ce poste ne pourrait prendre un emploi statutaire, mais aujourd'hui ils entrent de plus en plus dans les emplois du cadre. Certaines communes ont descendu le nombre d'emploi dans leur cadre, mais disent qu'il y en a toujours autant. Si sur un cadre de 100 personnes, 5 sont Article 60, ça n'a normalement rien à voir! Car ces cinq-là partiront pour être ensuite remplacés par d'autres Article 60. Nous perdons donc des places de cadre réel de fait, même si on fait croire qu'il y a toujours quelqu'un, ce sont des gent qui tournent. Sur 100, nous n'avons donc plus que 95 personnes, avec 5 Article 60 qui viennent faire le sale boulot ».*

Quelle efficacité sur un lieu de travail lorsque des travailleurs sont là de manière temporaire, sans formation adéquate? Nous ne pouvons guère nous étonner, dans ces situations, du manque de solidarité et des attitudes de concurrences au sein des équipes de travail.

Une obligation d'engagement.

Après cet aperçu des problèmes les plus récurrents recueillis auprès de nos interlocuteurs syndicaux, nous appuyant par ailleurs sur une grande probabilité de pérennisation du système des contrats Article 60, nous avons interrogé les syndicats sur la solution optimale à prôner. La réponse la plus évidente fut d'inscrire dans le système Article 60 une obligation d'engagement du travailleur par l'utilisateur, en fin de contrat. L'idée syndicale étant que la plupart des dérives décrites ici seraient évitées anticipativement s'il est acquis que la personne doit ensuite intégrer l'entreprise. Les personnes seraient alors bien sélectionnées, formées à l'avance, préparées à leur arrivée sur le lieu de travail, encadrées pour s'insérer dans l'équipe, etc...

Bien entendu, en cas d'incompatibilité flagrante, on laisserait la possibilité exceptionnelle de ne pas retenir la personne, mais cela prouverait dès lors l'inadéquation du choix effectué pour l'allocataire social, confirmant son caractère de charge durant la durée de son contrat. Rudy Janssens, pour la CGSP : « *En voyant toutes les dérives, on pourrait se demander s'il ne faudrait pas simplement arrêter l'Article 60, cependant aider les bénéficiaires de l'aide sociale représente bien une mission de service public. Par contre, le service public n'est pas là pour financer de grosses ASBL, comme cela se passe actuellement, nous sommes là pour aider des personnes en demande. Il faut recadrer tout ça de manière urgente. En tant que syndicaliste, nous sommes contre le fait d'appliquer des contrats précaires, surtout que ce n'est pas, ou plus, dans le but de remettre les travailleurs à niveau. Au départ, il était prévu que les gens aient une formation pour qu'ils obtiennent un emploi à*

durée indéterminée, mais c'est extrêmement rare, si on fait le bilan on ne doit pas être loin du 0% de réussite de ce but dans le privé, et dans les ASBL s'il y en a 2% ce serait énorme. La plupart du temps il n'y a pas vraiment de système de réinsertion, mais plutôt une manipulation pour payer des gens le moins possible. Du côté du service public, j'irais quand même jusqu'à 10 à 15% qui ont une chance d'avoir un jour un boulot, parce qu'il y a des départs et qu'il faut remplacer les départs. ».

Jean-Luc Bosmans évoque un système graduel, où une part des personnes seraient à garder par l'utilisateur, en fixant un pourcentage. Il prend comme exemple un lieu emblématique, dont l'un des buts annoncés est effectivement l'insertion socio-professionnelle : l'ASBL 'Les Petits Riens'. *« Il faudrait pérenniser le travail des Article 60. Je ne pense pas qu'une évaluation ultérieure est réalisée, afin de connaître le devenir des travailleurs après leur récupération des droits au chômage. Dans le contrat à fixer avec certaines entreprises, il devrait y avoir une marge pour des priorités d'engagement, ce serait une bonne idée de dire qu'au moins 20 ou 25% des gens passant par les Article 60 doivent ensuite être engagés. Aux Petits Riens, il y a 40 emplois fixes et 80 article 60, carrément le double! Dans les conditions actuelles, ça veut donc dire que les gens changent tout le temps, qu'on dit aux Petits Riens qu'ils peuvent engager 80 article 60 Ad Vitam Aeternam! Sans pour autant améliorer le travail fixe sur le lieu! »*

Il est piquant d'apprendre que l'un des délégués syndicaux interrogé, travaillant au sein du CPAS de Molenbeek, y fut engagé après un Article 60, mais suite au plus parfait hasard! Des mois durant il demanda aux responsables du CPAS pour entrer dans le cadre de l'institution, en réponse on lui souhaitait 'bonne chance' dans ses recherches. Partant assurer ses démarches auprès de l'Onem pour bénéficier des allocations de chômage, il rencontra des ex-collègues lui signalant quatre postes à pourvoir. Demi-tour, direction le CPAS. Posant celui-ci face à ses responsabilités, en insistant il fut finalement engagé! Depuis, son travail est satisfaisant, et ce depuis des années!

Nous ne pouvons terminer ce segment de notre enquête sans signaler les propos du responsable du Service insertion socioprofessionnelle à la Fédération wallonne des CPAS, Ricardo Cherenti, signalant que *« dans la première mouture de la réforme Vande Lanotte, il y avait une obligation pour les entreprises d'embaucher le travailleur à la fin de l'article 60. Ce qui a été ensuite supprimé dans la version définitive, puisque de toute façon, les entreprises n'engageaient pas ».* *« (...) si on parle des "article 61", là les choses sont beaucoup plus claires : l'utilisateur est aussi l'employeur. Il s'engage, par rapport à la personne : c'est lui qui investit. Donc, il a intérêt à prendre le personnel dont il a besoin... et à le conserver. C'est l'autre avantage, statistique, de l'article 61 - et un avantage de poids : quand on va voir trois ans après l'engagement, 68 % des gens sont toujours à l'emploi. Et là, c'est sans équivalent avec l'article 60 ! » (3)*

Une initiative spécifique?

En sondant les responsables syndicaux sur les problèmes liés aux applications des contrats Article 60, notre volonté consistait également à sonder leurs éventuelles envies de mener des initiatives spécifiques en direction de ces travailleurs au statut particulier, souvent laissés dans un isolement dramatique, et dans une situation permettant l'exploitation de leur force de travail et de leur situation de faiblesse. En d'autres termes, comment placer les travailleurs Article 60 dans le champ de la défense syndicale?

Nous avons évoqué ensemble l'organisation de séances d'informations préalables au début du contrat, en amont, durant laquelle le travailleur recevrait toute l'information sur ses droits et devoirs de travailleur, et sur ses conditions spécifiques sur le lieu de travail. Les représentants des centrales

syndicales jugent cette information préalable absolument nécessaire, mais soulignent cependant la grande difficulté d'obtenir la participation des CPAS dans ce processus. Nous avons également évoqué l'organisation d'une campagne d'information spécifique sur les travailleurs Article 60, avec des séances d'informations sur les droits du travailleur, l'édition d'une brochure, etc...

Concernant un travail spécifique des délégations syndicales envers les Article 60, Jean-Luc Bosmans évoque « *la bonne volonté du délégué, tout dépendra de cela. Les lignes syndicales sont claires : il s'agit d'un travailleur comme les autres. Mais dans la pratique, en fonction de l'investissement du délégué, les problèmes seront plus ou moins traités. Vous savez, il y a déjà un problème avec les intérimaires, il y a parfois des délégations qui font des différences entre les intérimaires et les travailleurs fixes. C'est la réalité du terrain. Tout dépendra donc de la perception des travailleurs Article 60 sur le lieu de travail. C'est déjà magnifique quand ils sont affiliés, ça leur apprend que le syndicat existe, qu'ils ont des droits et des devoirs, c'est aussi une forme d'intégration. Il existe en Belgique la Convention Collective de Travail 22, sur l'accueil des travailleurs, pour tout nouveau travailleur dans l'entreprise. C'est une piste de réclamer un accueil optimal de l'Article 60, avec des explications de l'organisation de l'entreprise, de ses droits, du règlement de travail,... Des améliorations sont probablement nécessaires concernant l'accueil des Article 60, c'est clair, mais cela doit avoir lieu dans l'entreprise, à l'endroit où il va se trouver. Chaque cas est différent* ».

Au sujet d'une initiative envers les CPAS, Rudy Janssens réagit. « *Bien entendu je serais d'accord que cela se fasse, syndicalement on voudrait bien entrer là-dedans, mais le souci est que les CPAS ne laisseront jamais la possibilité de tout vérifier. Au sujet des travailleurs détachés dans une ASBL, le CPAS dira qu'on peut déjà s'estimer content que l'ASBL le prend. Pour ceux qui restent dans les CPAS, à-priori il n'y a pas de soucis puisque la structure syndicale est dans chaque CPAS, donc le travailleur peut se renseigner rapidement sur place. Vous savez, si on pouvait directement faire comprendre à un Article 60 ce que sont ses droits, je signe! Le problème est que beaucoup ne savent même pas lire suffisamment pour comprendre un document qu'on leur donnerait. Facilement 20 à 30%. Donc est-ce qu'on aura touché toutes les personnes dans ce dossier? Pas vraiment, et en abandonner une seule est déjà une catastrophe. Comme ça se fait dans certaines administrations lors des recrutements, il faut présenter le lieu de travail, l'organisation interne, les lieux en cas de problème, etc. C'est plutôt au CPAS d'exposer les droits et de diriger vers le syndicat. Ce serait utile. Je ne parle même pas encore d'affiliation, mais de recevoir l'information. Mais je suis loin d'imaginer les CPAS demandeurs, ils vont plutôt tout faire pour bloquer ce genre d'initiative* ».

Bien entendu, aucune action n'atteint jamais en totalité le but désiré, invoquer une volonté d'action parfaitement optimale semble ici ne mener qu'à une position de passivité face aux allocataires sociaux dirigés vers les contrats Article 60. Par ailleurs, mieux vaut toucher une partie des gens que personne. Une initiative syndicale offensive et non défensive viserait justement à pallier le manque d'information délivrée par le CPAS.

Bien entendu, les CPAS ne seront sans doute pas demandeurs, une motivation supplémentaire nous semble-t-il pour les mettre au pied du mur, via une initiative directe. Afin d'amener les travailleurs Article 60 dans le champ syndical, et tenter d'entrer en contact avec eux avant que le problème n'ait lieu, les différentes organisations devraient initier une pression envers les autorités des CPAS, en visant prioritairement les conseillers de partis 'progressistes' et en les interpellant publiquement sur tous les sujets alarmants décrits ici par les délégués et les représentants des centrales syndicales.

Les CPAS refuseraient-ils ouvertement, face à une demande en bonne et due forme, la diffusion d'une information systématique aux futurs Article 60? Refuseraient-ils la mise en place d'une fiche

standardisée sur les droits des travailleurs, ou même des séances d'information dans leurs locaux, menées par exemple conjointement par les représentants des trois syndicats?

En guise de conclusion.

Au final, les responsables syndicaux, tout en assurant leurs préoccupations constantes et vigilantes dans la mesure de leurs moyens, renvoient en dernière instance vers les mandataires politiques, véritables responsables de la situation. Ils s'engagent à mener une réflexion constructive sur des actions et campagnes à porter vers tous les sous-statuts présents sur le marché du travail, en y incluant les travailleurs sous statut Article 60. Le parcours d'une personne dans la vie professionnelle n'est en effet parfois plus aujourd'hui qu'une succession de contrats précaires.

Nous tenons à rappeler, dans un souci évident d'équilibre, que travailler dans le cadre d'un Article 60 fut une chance pour certaines personnes. Si la plupart des personnes se retrouvent en fin de parcours au sein d'une autre caisse de la Protection sociale, passant de l'aide sociale à la sécurité sociale par l'accès aux allocations de chômage, d'autres ont pu être engagées en fin de contrat Article 60. Nous nous basons ici sur des paroles de syndicalistes, dont le rôle est d'être attentifs aux problèmes des travailleurs, un focus entraînant peut-être une impression excessivement négative.

Nous pointons cependant des situations réelles, et observables en raison de l'existence des contrats Article 60 et de leurs conditions spécifiques. Les abus et les problèmes sont tellement nombreux qu'il faut bien s'interroger, d'une part sur le maintien de la possibilité de placer les travailleurs engagés par le CPAS sur des lieux extérieurs, et d'autre part sur la considération portée par les pouvoirs locaux sur les plus démunis habitants leurs communes.

Les politiques publiques d'activation des pauvres consistent le plus souvent en des cadeaux réalisés aux employeurs. Censés lutter contre la pauvreté, certains CPAS deviennent parfois des agents de cette pauvreté, en exploitant ce personnel ou en le dirigeant vers des employeurs exploitant une main d'oeuvre au rabais. Il importe de prendre des mesures tant au niveau légal (compétences fédérales et régionales) que communal pour recadrer le travail sous contrat Article 60, afin d'éviter que celui-ci ne participe à la transformation des 'allocataires pauvres' en 'travailleurs pauvres' et, in fine, à la dégradation générale des conditions de travail. Les organisations syndicales ont dans ce cadre un rôle essentiel à jouer vis-à-vis de ces travailleurs, particulièrement vulnérables, et sous-protégés vu leur statut ambigu -détachement du travailleur, de l'employeur vers un 'utilisateur'- et temporaire, et en raison parfois de leur faible expérience du monde du travail.

Sur base des constats effectués avec nos interlocuteurs syndicalistes, d'entretiens réalisés avec des allocataires et différents acteurs concernés, nous avons dressé une liste de propositions pour l'amélioration des conditions de travail et de l'encadrement syndical des travailleurs mis à l'emploi par les CPAS.

(1) Cela n'est pas exagéré, c'est arrivé! Voir les articles d'Alex Fiorelli, juriste, « *Du contrat de travail au 'sans-abrisme', les inquiétantes dérives de l'article 60* » et « *L'article 60 comporte un risque d'exclusion supérieur à celui qu'il combat !* », Ensemble n°68, juin 2010, pp.22 à 25.

(2) Voir les articles de Denis Desbonnet, « *Dans le privé, l'article 61 évite tous les abus de l'article 60* », Ensemble n°72, octobre 2011, pages 12 à 17 et « *Pourquoi la Région wallonne ne subsidie plus que l'article 61* », Ensemble n°74, avril 2012, pages 34 à 39.

(3) Voir article « *Pourquoi la Région wallonne ne subsidie plus que l'article 61* », op.cit., p.35.

Liste de propositions mises en débat par le Collectif solidarité contre l'exclusion concernant l'amélioration des conditions de travail et de l'encadrement syndical des travailleurs mis au travail par les CPAS (Articles 60 et 61).

Au terme de cette enquête auprès du monde syndical nous mettons en débat, dans la perspective de l'élaboration de revendications, une série de propositions relatives au travail des usagers du CPAS. Leur mise en pratique nous semble pouvoir régler, ou réduire, les problèmes évoqués par nos interlocuteurs, et améliorer la qualité de l'insertion sur le marché de l'emploi des allocataires sociaux.

Ces propositions s'adressent aux pouvoirs organisateurs locaux des CPAS, mais également aux pouvoirs fédéraux et régionaux, afin que chacun, selon ses compétences spécifiques, prennent les mesures et réglementations nécessaires. L'implication des organisations syndicales est également nécessaire pour certains aspects.

1. Un bilan de compétences formalisé préalable

Avant toute mise au travail, un bilan de compétences doit être établi par la cellule 'Insertion Socio-Professionnelle' (ISP) du CPAS.

Un exemplaire écrit de ce bilan doit être délivré à l'utilisateur.

La cellule ISP du CPAS doit proposer, avant la remise au travail, l'éventuelle formation préalable nécessaire, dont il doit prendre en charge les frais.

2. Une information préalable sur les droits et obligations des travailleurs

La cellule ISP du CPAS doit, préalablement à toute mise à l'emploi, proposer aux usagers de participer à une réunion d'information sur les droits et devoirs des travailleurs engagés dans le cadre des articles 60 et 61, organisée par ou en partenariat avec les organisations syndicales. Les questions liées à la sécurité et au bien-être au travail doivent faire l'objet d'une attention particulière.

Lors de cette réunion, les modalités d'affiliation à une organisation syndicale doivent être présentées.

Une brochure, réalisée par ou en partenariat avec les organisations syndicales sur ces droits et devoirs doit également être remise à chaque allocataire avant sa mise au travail.

3. Garantir l'Égalité salariale et la formation professionnelle utile

A travail égal, salaire égal. Le salaire doit être lié au secteur d'activité, à l'entreprise, à la fonction, à l'expérience et ne doit pas uniquement représenter le minimum interprofessionnel. Le travailleur sous article 60 n'a en effet aucune marge de négociation de son salaire lors de l'engagement (puisque le CPAS est à la fois l'institution qui l'aide et lui propose de l'employer, et qu'il risque de

perdre le droit à ses allocations s'il refuse l'emploi).

Le salaire du travailleur sous contrat Article 60 doit (comme c'est le cas pour les ACS) être équivalent à celui des autres travailleurs dans le même service ou entreprise, employés dans une fonction identique et ayant la même ancienneté.

Le travailleur Article 60 doit pouvoir bénéficier des mêmes avantages (congrés, chèques-repas, indemnités de déplacement, primes, valorisation d'heures supplémentaires...) et de la même considération que les travailleurs du service ou de l'entreprise dans laquelle il est amené à prester.

Le CPAS doit (quitte à faire appel aux services d'un secrétariat social pour élaborer les fiches de paie) garantir ce traitement équivalent, au sein même du contrat qu'il fait signer, et au besoin le travailleur article 60 doit pouvoir faire valoir ce droit rétroactivement vis-à-vis du CPAS.

Le service ISP doit, préalablement à toute proposition d'emploi, disposer d'un profil de fonction clair, vérifier qu'il correspond au bilan de compétences du travailleur et connaître les barèmes en vigueur dans le service ou l'entreprise où le travailleur est détaché, ainsi que les différents avantages liés (chèques repas, indemnités de déplacement) et en tenir compte afin que le contrat proposé à l'allocataire garantisse des rémunérations et avantages équivalents, qui seront mentionnés explicitement dans le contrat d'emploi.

Au besoin, le service ISP doit proposer la formation professionnelle initiale ou continue spécifique à l'emploi proposé (par exemple, sur les consignes d'utilisation de produits de nettoyage et les dangers liés, dans ce type de fonctions...). Ces formations initiales, ou continues par la suite, doivent également être mentionnées dans la proposition de contrat de travail.

4. Des conditions de rémunération qui dépendent de la fonction et non du CPAS d'origine

Dans le prolongement de notre revendication sur l'égalité salariale, il nous semble important et élémentaire que les travailleurs Article 60 actifs dans une même fonction dans une même entreprise, ayant la même ancienneté, puissent disposer des mêmes rémunérations et avantages. Il est inacceptable que des travailleurs de CPAS différents, coexistants dans une équipe, ne bénéficient pas du même salaire ou des mêmes avantages.

L'entreprise devrait informer préalablement le CPAS de tout engagement parallèle d'usagers issus d'un autre CPAS dans une même fonction. Les CPAS devraient dès lors harmoniser leur conditions de rémunération et avantages offerts pour ce type d'emploi dans cette entreprise. A défaut, l'article 60 devrait pouvoir faire valoir son droit au régime le plus favorable.

5. Offrir une possibilité d'accompagnement syndical

La proposition de contrat doit être soumise préalablement au travailleur, en lui laissant un délai de réflexion suffisant avant sa signature.

Le travailleur doit pouvoir consulter son organisation syndicale à propos du contrat qui lui est proposé et être accompagné par celle-ci lors de sa signature.

L'organisation syndicale devra pouvoir vérifier que le contrat correspond aux compétences du

travailleur, que celles-ci sont justement valorisées et que la rémunération et les conditions de travail proposées ne sont pas discriminatoires vis-à-vis du travailleur sous article 60, et qu'il bénéficie bien d'une égalité de traitement.

Si ces conditions ne sont pas rencontrées, l'allocataire devra pouvoir refuser de signer le contrat proposé sans perdre son droit aux allocations.

Si le travailleur est syndiqué, son organisation syndicale doit, dès l'engagement ou à tout moment, pouvoir lui indiquer de quelle centrale et de quel secrétaire permanent il relève dans le cadre de la défense de ses intérêts sur son lieu de travail et, au besoin, l'accompagner dans les démarches pour changer de centrale.

Le pouvoir régional compétent doit contribuer financièrement à ce premier accompagnement syndical spécifique, comme il le fait pour celui des chômeurs.

6. Définir des interlocuteurs bien identifiés et assurer un tutorat.

Dans le contrat de travail et dans la convention liant le lieu du travail et le CPAS doivent apparaître clairement l'interlocuteur de référence pour le travailleur au sein de l'organisme utilisateur et celui au sein du CPAS.

La loi de 2002 a instauré une 'subvention de tutorat' pour le CPAS, dédiée à l'encadrement des personnes détachées dans le privé. Il faut généraliser l'instauration d'au moins une personne de référence pour tous les Article 60 et 61, chargée de superviser le travailleur en réinsertion.

7. Élaborer un projet de réinsertion professionnelle formalisé et offrir la formation utile

Un projet de réinsertion professionnelle (au-delà de l'emploi considéré) doit être établi par écrit avec le travailleur sous article 60 et lui être remis dès la signature de son contrat. Celui-ci doit définir la façon dont, en fonction de ses compétences et de l'expérience acquise, l'usager va améliorer sa position sur le marché de l'emploi d'ici le terme prévu de son contrat.

Au besoin, il doit mentionner les formations complémentaires que le CPAS ou l'utilisateur offriront à l'usager (par exemple pour l'apprentissage d'une langue).

Le point sur celui-ci devrait être effectué régulièrement (au minimum tous les six mois, et trois mois avant la fin du contrat) par la cellule ISP du CPAS, afin d'évoquer les éventuels problèmes rencontrés par l'usager dans le cadre de son travail et de préparer avec lui son positionnement sur le marché du travail au terme de l'article 60.

Il en va de même pour les travailleurs sous « article 61 ».

Les contrats signés et la convention avec l'entreprise doivent garantir au travailleur la possibilité de faire usage de son droit à la formation professionnelle et de suivre, parallèlement à son travail, les formations utiles à la préparation de son (re)positionnement sur le marché du travail au terme du contrat.

Le coût de ces formations doit être pris en charge par le CPAS.

8. Limitation des secteurs ou des modalités de mise à l'emploi des usagers du CPAS

Si on ne peut faire de généralités sur le mauvais traitement des travailleurs Article 60 au sein du secteur privé commercial, ou au sujet du bon traitement dans le secteur public, il nous semble cependant que les CPAS ne doivent pouvoir détacher des travailleurs qu'au sein du secteur public, des ASBL ou dans le secteur de l'économie sociale. Les finances publiques n'ont pas à offrir des cadeaux aux entreprises privées, remplaçant l'engagement de travailleurs dans la filière normale par celle de travailleurs sous contrat Article 60, en outre une intervention syndicale est souvent plus aisée dans le secteur public.

A tout le moins, l'activation dans le secteur privé marchand devrait se faire (comme la Wallonie le promeut), par le biais de l'Article 61 et non de l'Article 60, afin de clarifier pour le travailleur son statut (y compris au niveau de la Centrale syndicale compétente) et l'identité de l'employeur.

En outre, avant d'accepter un partenariat de mise à l'emploi Article 60 avec un nouvel utilisateur, le CPAS doit organiser la visite de son conseiller en prévention chez celui-ci (tout en faisant progressivement des visites pour régulariser les utilisateurs existants). Le Conseiller prévention donnera un avis, suite à son inspection, sur la collaboration avec cet utilisateur en matière de mise à l'emploi, qui sera joint au dossier avant toute affectation d'Article 60 et transmis au Comité de Prévention et de Protection au Travail (CPPT).

Enfin, il faut s'interroger sur le fait de permettre le détachement de nouveaux travailleurs sous Article 60 à des entreprises privées de plus de 4 personnes dont le personnel est composé à plus de 50% par des travailleurs sous Article 60. Le CPAS peut-il devenir par ce biais la source de moyens principale d'entreprises privées? L'insertion professionnelle peut-elle être assurée si les travailleurs ne s'intègrent pas dans des équipes de travail stables?

9 . L'article 60 ne peut remplacer un emploi vacant dans le cadre du personnel du CPAS

Il doit être interdit au CPAS d'engager des articles 60 tant que son cadre de fonctionnement n'est pas complet dans ce type de fonctions. Les CPAS ne peuvent participer à la substitution des « bons » emplois par des « mauvais ». Les services essentiels du CPAS doivent être remplis par des agents statutaires, dont la stabilité est à la fois le gage de la compétence et de la qualité, au bénéfice de l'ensemble des usagers.

10. Pas de double peine : l'aide sociale ou le droit à l'intégration sociale via le Revenu d'Intégration doit être préservé, même si la mise à l'emploi a échoué

Lorsque le CPAS est l'employeur, ou lors d'un travail sous article 61, le licenciement du travailleur avant terme ne doit pas être suivi d'une deuxième sanction sous la forme de l'exclusion du droit à l'allocation, même si le motif grave est invoqué.

Il faut en effet tenir compte, d'une part, que le CPAS, en tant qu'employeur, peut avoir des responsabilités dans la faute évoquée (manque d'encadrement ou de suivi social adéquats...) et, de l'autre, que le public mis à l'emploi par les CPAS est par définition un public fragilisé qui peut s'avérer incapable, ou temporairement incapable, de rencontrer les exigences de la mise à l'emploi.

L'échec d'une mise à l'emploi ne peut être interprété comme un cas de non disposition au travail au sens de la loi de 2002. Le fait de travailler prouve à suffisance qu'on est disposé à le faire, quand bien même on n'y arrive pas. Si l'insertion par l'emploi a échoué, le CPAS doit néanmoins rester le dernier filet de protection sociale, et donc accessible à des personnes ayant de lourdes difficultés à assumer un emploi.

Faire ses preuves, dans une association de droit public au but social.

Être engagé par un Centre Public d'Action Sociale (CPAS), dans le cadre d'un contrat de travail Article 60, peut parfois représenter un retour au travail difficile. Nous sommes en droit d'attendre de ces institutions publiques, annonçant poursuivre des buts sociaux, un réel encadrement de ces travailleurs et un soutien dans leur projet de réinsertion. Hélas, nous constatons souvent la colonisation et la prééminence, au sein des programmes de mise au travail par l'Article 60, des conceptions de rentabilité et de concurrence au programme dans le secteur privé.

Nous tenons à le signaler, signer un contrat Article 60 fut et reste une opportunité positive pour de nombreuses personnes, avec des chances accrues si le contrat est signé sous l'impulsion personnelle du bénéficiaire de l'aide sociale, dans un climat d'intégral consentement. Cependant, les particularités des contrats Article 60 représentent souvent une porte ouverte aux abus divers et variés, réalisés par des entreprises appartenant au secteur privé, mais également au secteur public. Si dans le privé le tort premier semble être de profiter d'une main d'œuvre bon marché, financée en partie par les finances publiques, dans le public les réflexions syndicales se portent plutôt vers des considérations de conditions de travail.

Considérer un travailleur comme une simple main d'œuvre productive et malléable est bien entendu tout aussi déplorable, que l'on exerce des responsabilités dans le privé ou dans le public. Pour ce dernier cependant, lorsque nous y observons de graves dérives, il nous faut souligner une pleine responsabilité politique, d'autant plus si elles se manifestent au sein des CPAS, ou d'organismes proches de ces institutions d'aide sociale.

Après avoir abordé les problématiques générales avec nos interlocuteurs syndicaux, nous portons une attention particulière vers un acteur public d'importance, les Cuisines Bruxelloises. Cet organisme, créé le 2 juillet 2004, est une 'association de droit public poursuivant des buts sociaux', constituée en exécution de l'article 79 de la Loi Organique des centres publics d'aide sociale du 8 juillet 1976. Cette disposition légale accorde la possibilité au conseil de l'Action Sociale d'employer les capitaux du CPAS, pour des participations dans des sociétés poursuivant des buts sociaux, en rapport avec ses missions.

Pour évoquer le travail au sein des Cuisines bruxelloises, nous avons rencontré Stephan Liefferinckx, délégué syndical au sein de la Centrale Générale des Services Publics (CGSP). Monsieur Liefferinckx souhaitait voir ses point de vues confrontés à ceux de sa direction, nous avons dès lors à plusieurs reprises tenté de rencontrer un membre de celle-ci, sans jamais obtenir de réponse claire ni pouvoir organiser un rendez-vous.

CSCE. Pour débiter, pourriez-vous présenter votre lieu de travail, et y décrire la présence des travailleurs Article 60?

Stephan Liefferinckx. Mon secteur d'action au sein de la CGSP est celui des Cuisines Bruxelloises, assurant la restauration pour le milieu hospitalier, les maisons de repos et les cantines scolaires. Quelques structures se sont ajoutées à ces trois secteurs principaux, dont certaines crèches communales. Comme notre nom l'indique, notre travail s'effectue sur le territoire bruxellois, et est éclaté en différents endroits, parmi lesquels trois sites de production, où on produit l'aliment, et des sites de finition où on distribue l'aliment. Les trois sites de production sont l'hôpital Brugmann, dont

les produits sont destinés aux hôpitaux, le site Pacheco pour les maisons de repos, et le site de Haren où sont préparés les repas scolaires.

La structure rassemble en moyenne 180 travailleurs, en comptant le personnel administratif et les ouvriers. Parmi ceux-ci, entre une vingtaine et une trentaine de travailleurs sont sous contrat Article 60, une proportion extrêmement importante. Nous avons également beaucoup de contrats d'étudiants, principalement pour les week-ends. Je les cite en parallèle aux Article 60 car, ce n'est pas anodin, leurs conditions spécifiques sont assez proches au sein de notre structure. Les travailleurs Article 60 sont présents sur chacun de nos sites, avec une concentration plus importante sur les sites des maisons de repos et des hôpitaux.

CSCE. Pour quelle raison?

SL. En raison de l'historique de la structure. L'idée de rassembler toutes les cuisines en une seule structure est une idée politique, en soi défendable, mais connaissant sur le terrain des problèmes d'application. La section des repas scolaires était auparavant distincte, avec sa propre direction, et n'employait pas de travailleurs de CPAS. L'arrivée d'Article 60 dans cette section scolaire date de la jonction des structures. A la présidence des Cuisines Bruxelloises, nous avons la Ville de Bruxelles, avec le bourgmestre, et à la Vice-Présidence nous avons le CPAS de Bruxelles, en l'occurrence Yvan Mayeur, son président. Cet organigramme explique la présence importante de ces travailleurs de CPAS.

Selon la CGSP, l'Article 60 représente dans un premier temps une méthode d'insertion, pour aider des gens à reprendre pied dans la vie. Selon nous, l'aide sociale est là pour ça. Le problème est qu'en terme de suivi ultérieur, c'est souvent le vide complet. On peut parler de graves lacunes dans le chef des utilisateurs, où l'on peut observer des gens réellement utilisés dans le travail. Pour la simple et claire raison que la plupart du temps, aucune évaluation n'intervient une fois le contrat terminé. Sur le terrain, j'observe ça en permanence, la motivation principale tient en une 'mise en ordre pour le chômage' de l'allocataire social, une nécessité pour son passage vers une autre caisse. Aux Cuisines Bruxelloises, très peu de personnes reçoivent un contrat de travail après un Article 60. De mémoire, depuis 2004 que la structure existe il doit y en avoir dix maximum, alors qu'il y a un flux incessant d'entrées d'Article 60. Ça arrive, mais pour être engagés par la suite ils ont dû trimer, faire des heures supplémentaires! Il est certain qu'ils ont dû faire leurs preuves, se montrer disponibles, ne jamais refuser de venir un week-end s'il manquait quelqu'un, etc.

CSCE. Cette déviation de l'intention de réinsertion, comment se concrétise-t-elle au quotidien, avec les travailleurs intégrant temporairement la structure?

SL. D'un point de vue pratique, après une vingtaine d'années d'expérience dans le milieu où je travaille, nous devons parfois admettre pour ces personnes l'existence d'une difficulté à reprendre goût au monde du travail. Ce n'est pas une généralité, mais il faut tenir compte de cette réalité. Les employeurs en ont bien conscience. Cela dit, concernant la motivation, lorsque la seule issue annoncée est de passer vers le chômage, elle peut difficilement être énorme. Par ailleurs, au niveau du salaire, il ne doit pas non plus représenter une grande attirance. Je ne connais pas les revenus d'un Article 60 mais par exemple, de mémoire je pense qu'ils ne reçoivent pas les chèques-repas. Ils se rendent bien compte que pour un même travail, dans une même entreprise, ils ne recevront pas les mêmes avantages que leurs collègues. Forcément, cette situation entraîne une souffrance personnelle au sein d'une équipe, couplée au problème d'un retour dans le monde du travail après

parfois une longue période de vide. Au mieux, ils vont se demander en permanence s'ils recevront un contrat en fin de parcours, s'ils en sont capables, en doutant et imaginant à nouveau se retrouver dans 'le système', avec cette fois des allocations de chômage.

CSCE. Vous voyez ces différences de traitement comme une stigmatisation supplémentaire?

SL. C'est certain. Les travailleurs des Cuisines Bruxelloises le ressentent comme tel, ainsi que les délégués syndicaux et les travailleurs Article 60. Un exemple parmi d'autres, qui m'avait outré et pour lequel j'ai interpellé l'autorité, une chose toute simple : la Saint-Nicolas. Chaque travailleur recevait un colis pour ses enfants, et dans les mêmes locaux, dans une même équipe, les travailleurs Article 60 n'en recevaient pas! Franchement... J'ai vu des travailleurs bouche bée! Certains d'entre nous ont d'ailleurs donné leur colis à leur collègue. Combien paient-ils ces colis de chocolat? Ils les reçoivent peut-être gratuitement! Cela peut paraître anecdotique, mais symptomatique d'une différenciation dans la considération. Forcément, ils vivent mal leur situation, entraînant parfois par des retards au boulot, par exemple. *'Pourquoi devrais-je me dépêcher en sachant que je n'aurai jamais de contrat ici?* Car finalement le travailleur retourne dans le même 'cycle infernal', le même genre de situation. Au chômage il n'y a pas de grosses différences au sujet de toutes ces démarches et lourdeurs administratives, les preuves à fournir, etc... Ce sont des exemples vécus!

CSCE. Un délégué de votre organisation, travaillant au sein du CPAS de Ganshoren, nous racontait que les travailleurs Article 60 n'y étaient pas invités à la fête du personnel.

SL. Oui, c'est le même genre de stigmatisation. Par contre, à ce sujet précis, ici cela peut s'avérer être le contraire. Chaque année se tient une fête du personnel, mais lorsque la direction a connaissance de grands mécontentements, avec le risque que beaucoup ne travaillent pas le déplacement, pour faire bonne impression ils organisent 'du remplissage', en faisant entrer un maximum de gens... Vous voyez jusqu'où ça va? C'est désolant de devoir le dire de cette manière, mais on utilise vraiment de la chair humaine comme du bétail. C'est fortement dégoûtant.

CSCE. Pourriez-vous détailler vos observations en terme de formation et d'encadrement des travailleurs Article 60?

SL. A ce sujet, aucun doute : rien. Ils débarquent aux Cuisines Bruxelloises sans aucune formation. Dans le chef de la direction des ressources humaines, je le comprends de cette manière, ils prennent telle personne, la place à tel endroit et que tout le monde tire son plan. C'est évidemment plus facile pour eux, et trop leur demander semble-t-il, de livrer une information ou une formation. Ce sont alors les gens de terrain, les collègues, qui assureront l'information et la formation minimales. Ce n'est pas propre aux Article 60, mais encore plus flagrant pour eux, et il s'agit d'un travail supplémentaire plus qu'important: énorme!

En terme d'encadrement, je n'ai jamais vu une seule personne du CPAS venir voir si tout se passait bien, jamais. Dans mon esprit, ce devrait être le rôle d'une assistante sociale de se déplacer, venir voir comment se déroule le projet d'insertion, si toutefois il s'agit bien de cela. Cela se passe peut-être aux ressources humaines, je ne sais pas, mais de toute façon les travailleurs ne sont pas là-bas. Il y a une assistante sociale chez nous, une personne que je vois très peu. Je lui ai fait la remarque, lui demandant au passage si des personnes viennent chez elle se plaindre de leurs conditions de travail. Pas de réponse. Par ailleurs, comprennent-ils là-bas ce que représente l'encadrement des

travailleurs Article 60 inexpérimentés au sein d'une équipe? Aux ressources humaines, je pense qu'il n'y a jamais eu d'Article 60, pourtant j'ai connu des universitaires qui avaient tout perdu pour des raisons personnelles et familiales, qui pourraient accomplir un travail dans un tel service. Je me demande parfois également si autour d'Yvan Mayeur il y a des travailleurs Article 60, s'il comprend réellement la charge de travail supplémentaire... ça ne va pas. Nous devons réaliser l'impossible, mais nos instances politiques ne montrent pas l'exemple.

CSCE. La présence de travailleurs non expérimentés et non préparés ne crée-t-elle pas des tensions au sein d'une équipe?

SL. Bien entendu. Prenons un exemple très concret au sein d'un de nos secteurs. Nous avons la bande de distribution, avec différents postes où l'on distribue des repas via une chaîne. A côté de cela, évidemment, des charriots entrent et sortent des salles, qui doivent être nettoyés. Dans un premier temps, nous plaçons donc les Article 60 à la vaisselle, pour réaliser la chose la plus simple. Lorsqu'il est constaté qu'ils se débrouillent, ils sont affectés au travail le plus pénible et le plus compliqué de la chaîne, où ils doivent tirer leur plan, et sans information ni formation ce n'est pas possible, cela se passe souvent mal. Ils retournent alors à la plonge! Ils subissent donc une seconde fois la 'punition'. C'est totalement aberrant, et pourtant intégré au quotidien. Évidemment, dans des conditions pareilles nous assistons à des absentéismes.

Tout cela crée des climats de tensions énormes. Ça en est déjà venu aux mains, nous assistons carrément à des conflits physiques! Le regard des autres travailleurs est également parfois stigmatisant. Au départ, lorsque je suis entré aux Cuisines Bruxelloises, nous faisons partie d'une seule équipe, aujourd'hui tout est scindé en trois secteurs. Parmi ces secteurs, il y a les travailleurs aux contrats à durée indéterminée, les déterminés, puis nous avons les étudiants et les Article 60, dont la présence est vraiment éphémère au sein des équipes.

CSCE. Cette réalité multiforme doit créer un contexte extrêmement compliqué à gérer pour un délégué syndical.

SF. C'est ingérable. Sur ces situations spécifiques aux Article 60, le processus veut que nous allions expliquer la situation à l'autorité, quand nous le faisons elle répond qu'elle connaît le problème! Ensuite elle en fait part au 'Job Office', qui communique au CPAS, qui est chargé in fine de gérer le problème en cours sur le lieu de travail. Pendant ce temps, la pression sur le terrain n'est pas pour l'employeur, mais pour les travailleurs!

Sur les quinze dernières années, le nombre de travailleurs dans des sous-statuts s'est accentué, en allant crescendo vers un niveau énorme. Par moments, en terme de capacité à mobiliser les travailleurs, on espère tirer un 'avantage' de cette situation dégradée, pour faire valoir nos revendications et faire bouger les choses, mais c'est tellement subtil et extrêmement individualisé qu'aucun effet de groupe n'est possible. Sur dix cas de sous-statuts, on espère dix personnes concernées par telle revendication, prêtes à le faire savoir, mais en fait non, chaque fois nous nous retrouvons devant du cas par cas.

CSCE. Dans votre quotidien, sur un niveau spécifiquement syndical, quel travail est possible avec les Article 60? Et dans l'autre sens, quelle est leur conscience syndicale et leur envie d'agir sur les conditions de travail?

SL. Rien. Que voulez-vous qu'ils réclament? La plupart du temps ils ont peur. Quand il y a un problème ils viennent parfois me trouver, me demandant si je sais faire quelque chose au sujet de ce dont nous avons parlé précédemment : pourquoi il y a discrimination au sujet des chèques-repas, pourquoi on les place à tel poste, ce type de choses très concrètes. Je mets à l'ordre du jour le point litigieux et on en débat avec l'autorité, mais je n'ai aucun rapport de force, dès lors cela devient compliqué. Nous arrivons à défendre un cas particulier, mais pour faire changer les choses globalement je devrais avoir un rapport de forces. En général je ne l'ai pas.

Mon raisonnement sur les Article 60 est qu'ils doivent s'inscrire en surplus de l'équipe nécessaire au travail à réaliser. J'ai posé la question à l'autorité : « *si vous les prenez en tant que travailleurs dans le cadre, vous devez leur donner un contrat* ». Pas de réponse. Par ailleurs, il y a une scission claire sur les questions administratives des Article 60, les questions liées au contrat concernent le CPAS, et tout ce qui concerne la fonctionnalité du travail est pour les Cuisines Bruxelloises. Cela crée une 'distance', une réalité coupée en deux, difficile à gérer syndicalement. Parfois on va pouvoir progresser au niveau du travail, mais ça ne suit pas de l'autre côté, le manque de liaison est flagrant. Les autres travailleurs ne bougent pas non plus pour eux-mêmes, beaucoup ont des contrats à durée déterminée, et la menace permanente plane pour qu'ils ne l'oublient pas. Chacun est dans un individualisme invraisemblable. De nos jours, de manière générale, il s'agit de la grande stratégie patronale, mais c'est encore plus clair avec les Article 60, même dans un service comme le nôtre.

CSCE. En tant que délégué syndical, quelles seraient vos revendications au sujet des travailleurs Article 60, à formuler aux CPAS et aux autorités politiques, ainsi qu'éventuellement à transmettre à votre centrale? Quelles initiatives plus globales pourraient être mises en place?

SL. Premièrement, en fin de parcours, nous devons avoir une garantie de contrat de travail. C'est la revendication primordiale, pour une réinsertion dans le monde du travail. Je dis bien primordiale, car toutes les dérives découlent de l'enchaînement de contrats éphémères! Deuxièmement, placer tous les travailleurs sur le même pied en terme d'avantages aux travailleurs. Pour moi c'est essentiel. Si une personne réalise un travail identique, je ne vois aucune raison valable pour qu'il ne reçoive pas un chèque-repas, une prime de fin d'année, ou une prime à la pénibilité. Nous travaillons chez nous dans des zones froides, il existe donc une prime à la pénibilité. Si les zones froides ne sont pas interdites aux Article 60, ils ne reçoivent pourtant pas cette prime.

CSCE. Ne pensez-vous pas réalisable une information spécifique pour les Article 60, sur les droits du travailleur, à transmettre avant le début du travail?

SL. Cela peut faire partie de notre rôle de délégué syndical, mais on ne peut pas non plus forcer quelqu'un à se renseigner. Personnellement, j'informe tout le monde sur le lieu de travail, syndiqué ou pas, même si la philosophie syndicale veut une affiliation préalable. Nous devons agir sur les conditions de travail en général, et intégrer les Article 60 dans les discussions. Personnellement je réalise le feed-back sur ce sujet, au bureau exécutif, mais il ne s'agit que de mon secteur. Il y a parfois des difficultés dans le travail syndical, tout est segmenté, alors que tous les secteurs

devraient relayer les mêmes problèmes. Cependant, au départ l'information doit venir de l'employeur. Nous devrions travailler en collaboration avec les employeurs pour mettre au point une brochure d'accueil. Cela dit, tout se trouve dans le règlement de travail, dans une brochure spécifique, elle existe! Elle comprend même les coordonnées des délégués syndicaux de chaque branche syndicale. L'employeur doit théoriquement la distribuer, le fait-il? Chez nous je ne pense pas, ni aux Article 60 ni aux autres.

Employés du CPAS dans les entreprises privées de nettoyage

Au-delà des remarques générales de nos interlocuteurs syndicaux sur les travailleurs Article 60, nous voulions donc pénétrer plus précisément certains secteurs où leurs activités se déploient. Nous dirigeons ici notre focus vers les collaborations entre Centres Publics d'Action Sociales (CPAS) et entreprises privées de nettoyage. Un exemple significatif de la colonisation progressive des contractuels de CPAS dans tous les secteurs de travail.

Lors de notre enquête en région bruxelloise, le secteur du nettoyage fut plusieurs fois cité comme emblématique des dérives liées à l'emploi de travailleurs Article 60. De manière générale, comme des lieux non adaptés à ce programme, et de manière plus précise pour certaines entreprises, pointées comme particulièrement amatrices d'une main d'œuvre bon marché et malléable à souhait.

L'exploitation de ces travailleurs et des finances publiques par ces entreprises est, semble-t-il, un secret de polichinelle. A plusieurs reprises l'on nous cita des administrations publiques ayant rompu leurs contrats de nettoyage, en raison des abus manifestement réalisés sur le terrain. Cela n'empêche cependant pas la situation de perdurer, si certains CPAS ont arrêté leur collaboration avec ces entreprises, d'autres continuent envers et contre toute décence à leur envoyer des allocataires sociaux sous contrat Article 60.

Au sein de la Fédération Générale des Travailleurs de Belgique (FGTB) le problème est bien connu de certains responsables syndicaux. Nous avons mené à ce sujet une discussion riche avec Dominique Fervaille, dont les compétences au sein de la FGTB contiennent le secteur du nettoyage.

CSCE. Pour commencer, pourriez-vous décrire votre rôle au sein de la FGTB, ainsi que votre avis général sur les Article 60 au sein de votre secteur d'action?

Dominique Fervaille. Nous sommes à la Centrale Générale de la FGTB, au sein de laquelle nous syndiquons la plus grande part du secteur ouvrier. Exceptés le transport, la métallurgie et l'alimentation, notre sphère d'influence considère tous les secteurs ouvriers: construction, gardiennage, chimie, le verre, le bois, le nettoyage, le cuir, etc... Cette organisation est liée à la structure historique de la FGTB, par centrales professionnelles. A côté de ces structures ouvrières, existent également le Syndicat des Employés, Techniciens et Cadres (SETca) et pour la défense du secteur public, la Centrale Générale des Services Publics (CGSP).

Les travailleurs Article 60 signent un contrat de travail avec une entreprise publique, un CPAS, ils dépendent donc syndicalement de la CGSP. S'ils se présentent ici pour traiter un problème, nous leur demandons le nom de leur patron, puis les envoyons vers cette structure. Dans mon service nous ne connaissons pas personnellement leurs plaintes, nous ne les voyons pas, mais nous connaissons leur présence sur les chantiers, où nos affiliés les côtoient au quotidien.

D'un point de vue syndical, la situation générale du secteur du nettoyage pose déjà un sérieux problème: nous sommes face aux travailleurs d'une entreprise, leur employeur, exerçant sur des lieux de travail extérieurs, les locaux des clients. Cette particularité sectorielle entraîne une séparation de fait de leur représentation syndicale, avec celle des employés ou ouvriers des clients. Ils sont en quelque sorte 'coupés du client' et n'ont aucun lien syndical avec le donneur d'ordre, sur le lieu de travail. En plus de cela, nous avons donc à présent les travailleurs Article 60, dépendant du secteur public.

De plus, ces travailleurs à moindre coût pour les utilisateurs sont à l'origine d'un véritable dumping social. Dans un secteur soumis à une âpre concurrence, où la principale variable est le salaire qui représente plus de 85% du coût du service, les conséquences à terme peuvent être importantes. Les entreprises ayant recours aux sous-statuts, dont les article 60, ont des coûts moindres. Cela met en danger la qualité du service, les conditions de travail et les conditions de salaire négociées. Nous avons obtenu des Conventions Collectives accordant des salaires horaires intéressants et une sécurité d'existence qui est un fond sectoriel de solidarité. Au final, les conditions négociées ne s'appliquent pas à une partie des nettoyeurs. A terme, il y a également un risque pour notre capacité de négociation.

CSCE. L'utilisation de travailleurs Article 60 représente quelle ampleur?

D.F. Dans le nettoyage leur présence était restée jusqu'à présent relativement marginale, mais cela tend à s'accroître. Leur arrivée pose différents problèmes, avant tout au niveau de la qualité du travail. Le nettoyage est une profession à part entière, nécessitant des techniques particulières, et il serait faux de l'imaginer à la portée du premier venu! Les sociétés soucieuses de garantir un professionnalisme et un service de qualité excluent d'ailleurs la collaboration avec les CPAS.

CSCE. Leur présence crée-t-elle des problèmes dans les équipes de travail?

D.F. Bien entendu! Les rapports sont souvent très tendus entre les personnes disposant d'un contrat, dont c'est le métier, et les Article 60 beaucoup moins motivés et non formés. Par ailleurs, si ces gens coûtent moins cher, l'entreprise ne prévoit pas pour autant deux Article 60 à la place d'un employé normal, or sur le terrain ils n'ont pas la même expérience et la même vitesse d'exécution. Ce sont des personnes parfois coupées depuis longtemps du monde du travail, ce n'est pas leur métier et certaines fois ils considèrent carrément leur affectation comme dévalorisante. Le plus grave tient dans l'absence de formation, ils sont jetés sur le chantier, reçoivent un ordre de travail d'un chef d'équipe, et ça démarre. Forcément, ils sont alors perdus, conscients par ailleurs d'être présents temporairement dans l'équipe. Pendant ce temps, sur le terrain, les autres travailleurs doivent suppléer aux manques.

Prenons un exemple concret : un travailleur reçoit un couloir de quinze bureaux à nettoyer, si au bout de trois heures la moitié seulement est terminée, les autres vont devoir s'occuper de la seconde moitié pour répondre aux exigences du patron. On m'a plusieurs fois contactée pour des problèmes de ce type. Autre exemple: un responsable d'école m'a demandé si ces employés des CPAS *« ont le droit de venir dans les locaux, car ils ne travaillent pas, ne sont aucunement motivés, ne peuvent suivre le rythme,... »*

En terme de 'rendement', le problème est toujours le même: le contrat d'entretien conclut avec le client ne prévoit pas un budget suffisant pour le nombre d'heures nécessaires, au tarif normal d'un nettoyeur. Dès lors les entreprises chipotent, imposent des rythmes impossibles, ajoutent des travailleurs au noir, etc. Et quelques-unes voient dans ce contexte l'existence des Article 60 comme un créneau supplémentaire. La concurrence est catastrophique, les contrats commerciaux changent tous les trois ans, suite à un appel d'offre pour lequel, surtout dans le public, le client se tourne vers le moins onéreux. Bien entendu, les travailleurs sont les premières victimes de cette concurrence, car d'un contrat à l'autre, les firmes défilent, les tabliers changent mais les travailleurs restent, avec des conditions aggravées. S'ils avaient un étage par personne, au contrat suivant ils ont deux étages,

ensuite trois étages, etc. Les Article 60 ont un poids certain dans cette concurrence.

CSCE. Pourriez-vous développer la question du manque de préparation des travailleurs Article 60, avant l'entrée en fonction?

D.F. Ils n'ont aucune formation, ou très peu. Nous essayons au quotidien de construire un rapport de force pour obtenir des conditions correctes, de bons équipements de protection, des formations en termes de santé et de sécurité, et les CPAS envoient des gens non préparés! Un Comité de Prévention et de Protection au Travail (CPPT) existe uniquement dans les entreprises où travaillent 50 équivalents temps plein. En Belgique nous ne sommes pas tellement outillés dans ce domaine où, notamment dans le nettoyage, il y a énormément de temps partiels. Dans une entreprise employant 80 personnes, il est possible de ne pas pouvoir constituer un CPPT car on n'atteint pas les 50 équivalents temps plein.

Par ailleurs le travailleur Article 60, n'étant pas un employé du secteur nettoyage, ne recevra pas la formation sectorielle. Il doit pourtant se déployer dans un secteur à risque! Les gens y sont exposés à des agents chimiques, des agents biologiques, et y sont grandement touchés par les troubles musculo-squelettiques. Un travailleur non préparé dans ce contexte est dangereux, c'est une honte et un scandale! L'exposition à des agents chimiques peut par exemple avoir des répercussions en cas de grossesse, le CPAS se soucie-t-il du nécessaire arrêt de travail de la femme enceinte à certains postes? Il s'agit également du premier secteur, après la construction, en terme de nombre d'accidents de travail et de troubles musculo-squelettiques. Il est donc encore plus gravissime de la part des CPAS d'envoyer des gens dans ces entreprises, c'est de l'inconscience! Ont-ils déjà consulté les statistiques en termes de santé et de sécurité dans le secteur? A mon avis ils ne s'en préoccupent guère.

CSCE. Outre la formation préalable, identifiez-vous également des problèmes d'encadrement des travailleurs?

D.F. Tout à fait! Cette charge repose souvent sur les autres travailleurs, mais la situation est plus grave encore. Pour ces Article 60, on nous sermonne une nécessité de les ré-habituer à se lever pour réintégrer le monde du travail, etc. Cela me fait doucement rigoler, mais à la rigueur, admettons ce discours si on employait ces personnes en complément! Or ils ne viennent pas en surplus: lorsqu'une équipe nécessite douze personnes, on n'engage pas douze personnes accompagnées de deux ou trois Article 60, ces derniers font parties des douze, en guise de main-d'œuvre bon marché!

CSCE. Dans votre secteur du nettoyage, vous avez donc clairement l'impression que les Article 60 sont intégrés dans le cadre du personnel?

D.F. Bien sûr! Si un chantier nécessite vingt personnes, ce sera Article 60 compris! Ce système est clairement utilisé comme un instrument de concurrence vis à vis des autres entreprises ne l'utilisant pas. Dans l'absolu, notre organisation se bat pour une totalité de postes occupés par des travailleurs dotés d'un contrat à durée indéterminée. C'est l'idéal. Par exemple, l'organisation syndicale réalise des campagnes sur les problèmes spécifiques des travailleurs intérimaires, mais pour nos employés de CPAS c'est tout aussi dramatique. Lorsqu'une place est libre, nous demandons une priorité pour les travailleurs de l'entreprise disposant d'un temps partiel, et désirant augmenter leurs heures. Nous travaillons pour une embauche à durée indéterminée et pas pour les sous-statuts, c'est à dire pas un

contrat à durée déterminée, pas un contrat de remplacement, pas un contrat intérimaire, évidemment pas un travailleur au noir, et pas un Article 60. Priorité à un emploi correct.

CSCE. Les clients pourraient-ils réaliser une sélection de l'entreprise de nettoyage en rapport avec le statut de son personnel? Ont-ils les moyens de connaître l'existence d'employés de CPAS dans l'entreprise avant de signer?

D.F. Très bonne question! Je ne pense pas. Mais cela est parfois carrément demandé expressément! Je me souviens d'une situation où le contrat mentionnait clairement la demande d'utiliser des Article 60, pour le nettoyage d'administrations publiques. Et, dans d'autres villes, nous avons déjà vu passer des cahiers de charges d'administrations communales encourageant les entreprises de nettoyage à employer des Article 60. Dans certaines administrations, dès qu'on évoque des gens de CPAS à engager, c'est vu d'un bon œil, *'ha oui tiens, ce sont des gens qu'on remet au travail!'* Cette idéologie du mérite face aux allocations sociales, relativement récente, est vraiment très ancrée dans l'esprit des gens!

La porte est dès lors ouverte à tous les abus. Quelques entreprises sont devenues spécialistes dans l'utilisation d'Article 60 comme main-d'œuvre très bon marché, agissant surtout dans les marchés publics. Ils peuvent par exemple avoir subi des poursuites pour travail au noir, pour ensuite se rendre compte d'une fourniture possible de main-d'œuvre par les CPAS. Ces Article 60, finalement, ne coûtent pas plus cher qu'un travailleur non-déclaré. C'est le cas avec certaines entreprises ayant leur siège en région bruxelloise.

CSCE. Au cours de notre enquête, plusieurs personnes ont déjà évoqué les abus de certaines entreprises, qu'avez-vous pu observer sur le terrain?

D.F. Évidemment, mes contacts peuvent être excessivement limités avec ces entreprises! Ils semblent pour le moins ne pas être demandeurs de contacts vers l'extérieur. Je pense par exemple à une société envers laquelle nous avons très peu de force syndicale, car elle a également massivement recours aux travailleurs intérimaires. Ils ont des travailleurs sous contrat, mais très peu, en 2009 ils avaient 371% d'intérimaires, à côté de chaque travailleur sous contrat, il y en avait presque 4 provenant d'agences d'intérim, auxquels il faut donc ajouter les Article 60. Par ailleurs, ces entreprises semblent ne travailler qu'avec des primo-arrivants, et je dois constater une grande peur de ces travailleurs! Des contacts ont parfois eu lieu au sujet de problèmes au sein de l'entreprise, pour lesquels on a voulu porter plainte, mais le suivi du dossier est rendu très difficile par les pressions sur les travailleurs.

CSCE. Vous pourriez préciser?

D.F. Prenons un exemple vécu. Dans le secteur, cela fonctionne de la manière suivante: un contrat d'entretien existe entre une administration et l'entreprise de nettoyage X. A partir du premier juin, l'entreprise Y arrive, reprend le contrat avec le client, et les travailleurs restent sur le chantier en signant un contrat avec la nouvelle entreprise. Dernièrement, une entreprise perdait un chantier dans une administration, la nouvelle entreprise a donc naturellement convoqué les travailleurs. Mes délégués sur place, présents dans cette seconde entreprise, m'appellent alors pour me prévenir d'un problème: alors qu'en principe vingt à trente personnes s'occupaient de ce chantier, l'entreprise sortante n'avait transmis qu'une liste de cinq personnes! Nous apprenons donc, après coup, l'absence

de contrats pour la majorité des travailleurs.

Une vingtaine de personnes se massent alors devant l'entreprise reprenant le chantier, en disant: '*et nous et nous*'? J'arrive en catastrophe avec les délégués, pour tenter de convaincre l'entreprise d'en reprendre un maximum, ceux correspondant à leurs critères d'embauche, et pour les sensibiliser à l'anormalité de la situation, des personnes étant parfois engagées depuis trois ans sous statut d'intérimaire. Nous sommes à ce moment un vendredi, et des contrats sont finalement signés avec un commencement du travail prévu le lundi. Le jour dit, la moitié des personnes avait disparu dans la nature! Manifestement, durant le week-end on leur a conseillé de ne pas passer chez l'autre employeur, en les harcelant par téléphone, de peur que les gens parlent. Et ça marche, impossible alors de les retrouver, j'avais les coordonnées de quelques personnes, je les ai appelées mais c'était fini!

Pour une autre affaire, j'étais en contact avec des gens licenciés désireux de porter plainte. Nous avons fixé un rendez-vous pour aller ensemble au Centre pour l'égalité des chances. Je les ai rappelés quelques jours avant, pour détailler le lieu de rendez-vous exact à rue Royale et être certaine d'éviter leur absence. Malgré cela, je me suis retrouvée seule au rendez-vous, plus aucun moyen de les joindre.

CSCE. Les pressions sont de quel ordre?

D.F. Je ne sais pas exactement, mais manifestement ces gens ont peur. Ce sont des immigrés à Bruxelles, dans un milieu très fermé, et certains sont régularisés depuis peu. Dans d'autres cas, plusieurs membres de la famille travaillent dans ces sociétés, et si quelqu'un maintient sa plainte, le chantage s'exerce sur les autres. Quand les pouvoirs publics vont-ils comprendre les systèmes d'exploitation perpétués par les finances publiques?

CSCE. Que faudrait-il faire pour arrêter ça?

D.F. Bonne question. J'ai pensé essayer de prendre le temps de faire le tour des CPAS, pour demander aux responsables s'ils se rendent compte de leurs actes en prêtant des gens du CPAS à des sociétés de nettoyage industriels, pour connaître leur réponse à ces licenciements, savoir ce que deviennent les gens... Mais le travail ne manque pas à la Centrale Générale, et normalement ce n'est pas de mon ressort. J'ai ici la liste des CPAS bruxellois travaillant, en 2009, avec la société la plus problématique évoquée tout à l'heure : elle a une convention avec Anderlecht, Etterbeek, Forest, Ganshoren, Ixelles, Saint-Gilles, Jette, Koeckelberg, Molenbeek et Schaerbeek. La seule plainte reçue émanait du CPAS de Forest (1).

CSCE. Les services d'inspection se penchent-ils sur la situation des travailleurs Article 60?

D.F. A mon avis, ça leur passe au-dessus de la tête! J'ai également essayé d'approcher la Commission Paritaire, sans trop d'effet. Il s'agit tout de même de l'organe de concertation du secteur du nettoyage, réalisant toutes les conventions, avec la participation du ministère de l'emploi. En 2007, je suis allée les voir pour pousser à une prise de position contre l'utilisation de travailleurs Article 60, notamment pour ces questions de concurrence déloyale, entre travailleurs et entre entreprises. On m'a également répondu vaguement, sous prétexte d'une utilisation marginale dans le secteur. En fait, ils n'ont pas voulu prendre position.

CSCE. Politiquement, s'attaquer aux pratiques liées aux Article 60, ce n'est pas seulement s'attaquer aux entreprises privées, utilisatrices, mais aussi aux CPAS, employeurs, donc aux sections locales des partis.

D.F. Tout à fait, et politiquement je pointe certaines aberrations depuis plusieurs années. Par exemple, à l'hôpital Saint-Pierre il y a quelques années, au début du système Article 60, le président du CPAS Yvan Mayeur avait imposé de placer des Article 60. Résultat de cette consigne: l'entreprise de nettoyage, nommée 'Gom', a licencié des personnes. Ils ont été remplacés par les Article 60 voulus par le président. Concrètement, nous avons donc une personne engagée à durée indéterminée, avec une expérience, un salaire de presque douze euros par heure, une prime de treizième mois, des garanties en cas de diminution d'heures, de maladie, etc, partant vers le chômage pour laisser la place à un Article 60. Scandaleux! La précarité organisée dans ce cas précis par un président socialiste de CPAS.

Dernièrement, je me suis également insurgée en lisant l'appel d'offre du contrat de la Région bruxelloise, concernant le grand bâtiment de l'administration à la Gare du nord. Y était stipulée, dans le cadre du personnel, la nécessité de 20% de chômeurs remis au travail. Ça fait bien, parce qu'à Bruxelles il y a beaucoup de pauvres, des gens à réinsérer, des sans-emplois peu qualifiés, etc... Dans le cas d'emplois libres, il s'agit déjà de remplacer un travailleur statutaire par un Article 60, mais alors si on licencie, ça devient délirant. L'Article 60 doit venir en supplément du cadre de personnel. Ces responsables politiques semblent ne se poser aucune question concrète, reclasser des gens fait partie de la politique du gouvernement, voilà tout.

Par l'intermédiaire d'une parlementaire bruxelloise et de la délégation CGSP, nous avons sensibilisé le secrétaire d'Etat à la fonction publique, Bruno De Lille, en lui signalant l'existence de travailleurs avec contrats à durée indéterminée, et lui indiquant le risque que l'entreprise licencie du personnel afin de répondre à la consigne du cahier de charge. L'administration a finalement reconnu ce paradoxe et a proposé que seuls les départs naturels ou les nouvelles embauches du chantier soient assurés par ces statuts particuliers.

Nous ne sommes pas face à des œuvres philanthropiques, ces entreprises de nettoyage sont des sociétés commerciales, dont certaines cotées en bourse! Ici aussi, nous avons un travailleur totalement pris en charge par la société commerciale de nettoyage, transformé en chômeur pour ensuite être remplacé par un travailleur en plan Activa, par exemple, subventionné par les finances publiques et ne cotisant donc pas à la sécurité sociale. Nous avons donc un chômeur et un travailleur, transformés en un chômeur et demi! C'est un pur cadeau au privé. Où est le bénéfice? Aucun. Aucun bénéfice pour les caisses de l'Etat!

CSCE. Le but ne serait-il pas de s'occuper de tous ces 'oisifs' bruxellois?

D.F. Entre autres choses. C'est un effet d'annonce, ils font de la statistique et des bagarres de chiffres. En période électorale ils feront alors de grandes annonces : « *Regardez, on a recasé autant de personnes!* » Mais au total? Rien, ce ne sont que des chiffres. Aucun poste créé, juste des emplois subventionnés qui en occupent d'autres. Aujourd'hui, idéologiquement il faut pouvoir annoncer qu'on a réussi à activer les gens! Chouette! Avec autant de personnes parallèlement placées au chômage, dont on ne parle pas. Que la statistique en cache une autre, peu importe, ils

auront pu le dire, avec un beau powerpoint projetant les chiffres sur l'écran. On tourne en rond, en quelque sorte...

(1) Depuis, il semble que les communes de Forest et de Saint-Gilles aient arrêté toute collaboration avec cette entreprise, suite à la description des abus évoqués ici. Il est possible que ce soit le cas pour d'autres CPAS.

Un délégué de terrain s'exprime au sujet de l'un de ces entreprises utilisant des travailleurs Article 60

Mostapha Rekyek, délégué syndical du CPAS de Ganshoren, lui aussi, tint à insister sur un cas concret d'une entreprise, évoquée dans notre rencontre avec la représentante de la FGTB. Ce délégué de terrain désirerait une enquête approfondie. Reconnu comme délégué syndical, certains travailleurs Article 60 vinrent à plusieurs reprises à sa rencontre. Un homme, notamment, le supplia d'intervenir auprès de la direction, pour lui permettre de reprendre le poste occupé dans cette entreprise par son épouse. Exposant une situation de quasi-esclavage, cette dame craquait totalement, allant jusqu'à évoquer le suicide. Le délégué intervint auprès de la hiérarchie du CPAS. Réponse: « *le CPAS continuera à travailler avec cette entreprise, c'est comme ça* ». Point.

Récemment régularisées, les deux personnes de ce couple originaire de Syrie, étaient dans un état de besoin extrême, un contrat de travail étant nécessaire à la reconduction d'un permis de séjour en Belgique. Une situation de vie particulièrement vulnérable. Notre interlocuteur syndical était littéralement terrifié par son entretien avec ce monsieur. La politique de régularisation du séjour 'si et seulement si' la personne dispose d'un contrat de travail entraîne donc clairement une exposition des individus à une surexploitation, les personnes cherchant et gardant un travail à n'importe quel prix.

Parmi les responsables de la CGSP, des protections de nature politique furent clairement évoquées au sujet de cette entreprise privée de nettoyage.

Du CPAS à la restauration rapide.

Au cours de nos rencontres syndicales, les discussions sur les travailleurs Article 60 se focalisent assez naturellement sur des situations problématiques ou carrément abusives. Dans un souci d'équilibre, nous illustrons à présent une mise en œuvre de ce programme Article 60, où le projet de réinsertion prend le dessus sur le profit ou l'exploitation du travailleur.

Parmi le grand nombre de personnes signant un contrat de travail avec un CPAS, aux côtés des cas d'abus coexistent bien entendu les situations personnelles pour lesquelles un contrat Article 60 représente une réelle opportunité. Des personnes témoignent d'une expérience positive, lorsque le choix d'entrer dans ce processus émane de l'allocataire social lui-même, ou simplement lorsque l'encadrement du travailleur social s'avère positif et constructif. Recouvrer ses droits en sécurité sociale est alors une issue positive, d'autant plus si l'expérience de travail est enrichissante.

Sur le principe, nous restons sceptiques sur l'opportunité de détacher dans le privé des travailleurs dont le contrat est financé par les finances publiques, en raison du cadeau salarial ainsi réalisé. Cependant, d'un point de vue concret, dans certaines entreprises privées il arrive que l'engagement d'un travailleur sous contrat Article 60 représente une réelle opportunité de (re)démarrage professionnel. Plus que dans certaines administrations publiques, le travailleur article 60 peut y connaître un réel encadrement, une réelle formation, et se voir proposer un contrat de travail en fin de parcours. Nous partons ici à la rencontre d'un employeur privé, exposant sa démarche de travail avec des allocataires sociaux détachés dans son établissement.

Apprenant l'utilisation d'Article 60 par une chaîne de restauration rapide, la première pensée réflexive fut un étonnement scandalisé. Notre intermédiaire vers notre futur interlocuteur précisant dans un second temps le caractère apparemment positif de la démarche de cet employeur. Nous évoquâmes ce cas avec le permanent syndical de la Centrale Générale des Services Publics (CGSP), Rudy Janssens, dont une partie des propos seront assez représentatifs de notre rencontre ultérieure dans ce restaurant. *« Bien entendu pour le secteur privé, disposer de travailleurs Article 60 sous contrat avec le CPAS est une aubaine. Mais je ne vais pas juger si tel endroit est normal ou anormal, si au final la préoccupation est de fournir un contrat de travail, on peut juger intéressant d'essayer. Il peut même s'avérer qu'un privé s'occupe mieux du travailleur. Dans beaucoup d'endroits dont nous occupons, il n'y a aucune formation, rien, parfois les travailleurs ne reçoivent même pas de tenue de travail. Je ne préfère pas les privés, mais à la limite ils seront mieux là, car une logique commerciale est à l'œuvre, et le patron veut que le membre de son équipe soit efficace, présente bien, dès lors il sera parfois bien formé et bien encadré ».*

Bien évidemment, nous ne prononcerons ici aucune considération sur le 'fast-food', pour nous concentrer sur l'expérience Article 60 dans un établissement privé. Si le discours de notre interlocuteur est bien caractérisé par une culture managériale du privé, sa vision de l'Article 60 bouscule cependant les éventuelles visions préalables au sujet du détachement d'employés du CPAS dans le privé. Monsieur Didier Dubois est gérant du restaurant Quick, au sein du Woluwé Shopping Center.

CSCE. Pourriez-vous présenter l'historique de votre collaboration avec les travailleurs sous contrat Article 60?

Didier Dubois. Au départ, ma volonté était de mettre des gens au travail, des personnes en besoin,

habitant la région. J'ai donc pris contact avec le CPAS de Woluwé-Saint-Lambert. J'ignorais l'existence du système Article 60, mais si cette institution donne des allocations sociales, cela me semblait logique qu'ils cherchent à recaser des gens dans le monde du travail. J'ai eu de très bons contacts au CPAS, ils m'ont parlé d'étudiants et m'ont appris l'existence de l'Article 60 de la loi des CPAS. Cependant, eux ne désiraient pas utiliser cet article avec des employeurs privés. J'ai alors essayé avec d'autres CPAS des alentours, Woluwé-Saint-Pierre et Evere, soit cela ne les intéressait pas, soit il y avait une bonne volonté mais mes interlocuteurs semblaient ne pas trop s'y connaître. Ensuite j'ai eu un contact avec le CPAS de Schaerbeek et avec eux, la collaboration a commencé tout de suite. Ils étaient très intéressés, alors que je m'attendais à peu d'attention et de temps à me consacrer, vu la taille de la commune, j'ai tout de suite été pris en charge. J'ai ensuite commencé à travailler avec des gens sous contrat Article 60 chez eux.

CSCE. Sur une année, votre inscription dans ce programme représente quelle ampleur?

DD. Par définition je n'en veux qu'un seul à la fois. Travailler avec un Article 60 n'est pas facile, car il s'agit vraiment d'intégration. J'ai eu à travailler avec des personnes ne parlant quasiment pas le français, ou ne connaissant pas du tout le produit Quick. La personne devait tout découvrir au fur et à mesure. Par principe, j'attends donc la fin du contrat avant d'embaucher un nouveau travailleur Article 60.

CSCE. Pourriez-vous nous décrire les démarches en amont, la manière dont procède le CPAS? Pour choisir le travailleur, ont-ils des critères personnels ou sont-ce les vôtres?

DD. Je n'ai d'expérience qu'avec le CPAS de Schaerbeek, où pour ouvrir un dossier, je dois envoyer au Comité de l'Action Sociale une description de fonction et une sorte de bulletin médical du risque. Auparavant, les personnes responsables de ces présélections réalisaient également les évaluations sur place, ce qui semble ne plus être le cas. C'est dommage, pour moi cela représente une perte de qualité car la personne réalisant les présélections ne connaît pas le lieu de travail, ne s'est jamais déplacée, ne connaît pas le métier ni les problèmes spécifiques. Elle n'en a qu'une image, tout le monde sait ce qu'est un Quick, sans savoir comment cela fonctionne concrètement de l'intérieur.

CSCE. Vous parlez d'évaluations, une fois le travailleur entré en fonction, quels sont vos rapports avec le CPAS?

DD. Il y a des évaluations régulières, autant que je le souhaite si j'en demande, mais sinon il y a de toute façon évaluation deux fois par an. C'est correct. Schaerbeek est tout de même un gros CPAS et la disponibilité du service social est assez bonne. Par contre, si je dois avoir un contact avec un médecin du travail ou avec le service du personnel, ça se complique quelque peu, mais globalement je n'ai pas à me plaindre.

CSCE. Vous décrivez donc positivement votre expérience du suivi, nous avons eu des témoignages de cas catastrophiques.

DD. Il faut être clair sur le fait que travailler avec un Article 60, ce n'est pas une embauche, c'est totalement différent. J'ai eu connaissance d'essais similaires en Wallonie par des collègues, certaines sociétés de nettoyage le font à présent également, mais quand on prend un Article 60, ce n'est pas

une embauche. Les gens faisant une embauche d'un Article 60, c'est pour gagner quelques centaines d'euros. Et encore, à la fin du contrat j'ai tout de même encore une facture finale assez importante. Contrairement à ce qu'on peut croire, je ne gagne finalement pas tant que cela avec un Article 60. Selon moi, c'est le projet qui est fabuleux! Mes travailleurs Article 60, s'ils se présentaient à un entretien d'embauche, je ne les engagerais pas. Certains ne savent pas écrire, ne savent pas s'adresser correctement à une clientèle, ne connaissent pas vraiment Quick, n'ont pas d'expérience... Dans le cadre de l'Article 60, nous sommes réellement face à un projet d'insertion, pour le CPAS mais également pour moi. Concrètement, je suis intégré au projet d'insertion.

CSCE. C'est une manière saine de le voir, mais d'autres utilisateurs ont réellement pour motivation de profiter d'une main d'œuvre peu coûteuse.

DD. Oui, mais c'est une erreur. Cela dit, le projet d'insertion a également ses revers! La personne embauchée dans ce cadre Article 60, elle va ensuite pouvoir bénéficier de tous les avantages que la société nous donne, ce qui peut être pervers. Pour vous donner une appréciation, la moitié des Article 60 venus chez moi, je les ai au final trouvés très bien, au point de vouloir les embaucher. Une seule parmi ces personnes est restée après son contrat Article 60, toutes les autres sont plutôt parties en repos sabbatique, payés par la société. Des gens que je voyais évoluer terriblement ont au final refusé ma proposition.

CSCE. En proposant le contrat à leurs allocataires, les CPAS présentent le plus souvent eux-mêmes l'Article 60 comme une période transitoire pour accéder au chômage.

DD. Terrible. C'est terriblement décevant.

CSCE. Lors du contrat, considérez-vous les travailleurs comme suffisamment motivés?

DD. C'est extrêmement variable. Certains sont vraiment motivés, font vraiment preuve de zèle, d'initiative, parfois même de leadership. D'autres traînent un peu les pieds. J'ai eu une femme, au final extraordinaire, mais qui pendant les trois premiers mois voulait arrêter. Elle était persuadée qu'on ne travaillait avec elle que parce qu'elle était Article 60. Je suis arrivé à enrayer ce raisonnement et elle a finalement bien progressé. A la fin, nous obtenons souvent les mêmes caractéristiques chez les travailleurs demandés lors d'une embauche normale. Quand on a dépassé une longue période d'insertion, après cinq ou six mois, ça fonctionne très bien.

CSCE. Que pensez-vous, globalement, de l'insertion au sein de l'équipe? Dans certains endroits l'équipe se plaint d'une surcharge de travail.

DD. J'ai subi à ce sujet une forte remise en question avec l'expérience d'un jeune de 17 ans. Lui n'était pas Article 60, il sortait d'une Institution Publique de Protection de la Jeunesse (IPPJ), un centre fermé pour mineurs. Pour sortir il devait disposer d'un projet professionnel et d'une promesse d'embauche, et je me suis engagé. Au début c'était la galère, ensuite la situation s'est améliorée, mais finalement des problèmes familiaux se sont répercutés dans son travail. J'ai continué à le garder, pensant qu'il pourrait reprendre, puisque durant trois mois cela avait été satisfaisant, mais c'est resté très difficile. Cette expérience m'a fait comprendre que si moi j'embauche dans ce projet de réinsertion, concrètement c'est mon équipe qui travaille avec la personne. De mon côté c'est bien

beau, j'ai fait mes papiers, mais mon équipe galère. C'est pour cette raison que je ne prends qu'une seule personne à la fois pour ce type de projet, car le projet doit être porté par toute l'équipe, sinon ce n'est pas possible. Après ce problème avec le jeune, j'ai fait une réunion avec l'encadrement, en proposant les choses autrement. Au lieu d'être mon projet personnel, on a établi ensemble des règles du jeu, pour qu'il s'agisse d'un projet porté par l'équipe. Évidemment, s'il y avait quatre Article 60 dans la cuisine, ce serait identifié par le reste de l'équipe comme une simple source de bénéfice pour moi, alors que tous les autres doivent suer à cause de ça.

CSCE. Dans les conditions fixées, c'est bien accepté par l'équipe?

DD. Oui. Ils savent que c'est un projet, de l'éducation au travail, ça va parfois très loin dans l'implication des autres membres de l'équipe.

CSCE. Concrètement, au niveau du salaire, comment est calculée la charge qui incombe à l'utilisateur, et la part de l'employeur, le CPAS?

DD. Le CPAS me facture tous les mois le même montant et à la fin de la période un décompte est réalisé, auquel j'avoue ne pas toujours tout comprendre. Il facture 900 euros par mois, et à la fin j'ai encore un supplément de 2.000 / 2.500 euros à payer. Tout en sachant que si l'un ou l'autre est tout de suite efficace, la plupart du temps il faut tout de même quatre ou cinq moi avant un travail totalement satisfaisant. Je ne sais pas exactement quelle part du salaire cela représente, mais cela doit être environ du 50/50. Et je les embauche en temps plein. Le temps plein du CPAS de Schaerbeek, c'est 37,5 heures, mais nous établissons ici un horaire basé sur 33 ou 34 heures / semaine, parce que tenir la caisse pendant huit heures par jour, ce n'est pas possible. On m'a déjà montré les fiches de salaires du CPAS et j'étais fortement étonné. C'est réellement beaucoup plus qu'un collaborateur du Quick à la caisse, si je me souviens bien cela ressemblait presque au salaire de mes responsables, avec des avantages.

CSCE. L'équipe au complet représente combien de personnes?

DD. Nous sommes 35.

CSCE. En comparaison avec les autres travailleurs, les autres types de contrats, le travailleur Article 60 bénéficie-t-il des mêmes avantages?

DD. Oui. Mais il s'agit également d'un élément relativement étonnant, leur salaire est très bien. Le CPAS lui accorde un salaire extrêmement confortable, augmenté de chèques-repas, c'est extraordinaire. Je pense qu'en sortant d'un contrat Article 60, retrouver un travail au même salaire ne doit pas être évident. Ils gagnent beaucoup plus que mes collaborateurs.

CSCE. Beaucoup plus? C'est assez étonnant...

DD. Je ne gère pas les fiches de paies, mais de mon côté tous les avantages leur sont donnés. Bien entendu, je ne fais aucune différence entre les gens, ils ont leur repas à midi, et ont les mêmes avantages et conditions que les autres collaborateurs.

CSCE. Disposez-vous d'une copie du contrat établi entre le travailleur et le CPAS?

DD. Non. J'ai un contrat avec le CPAS, mais pas avec le collaborateur Article 60. Administrativement, cela rend les choses difficiles, parce que le règlement de travail est celui du CPAS. Cela peut poser problème, car si moi je considère un fait comme une faute grave, dans le règlement du CPAS ce n'est pas nécessairement le cas. C'est arrivé, alors pour être cohérent et ne pas me disputer avec le CPAS, j'ai suspendu de travail la personne et je l'ai payée jusqu'à la fin. Si une faute grave est constatée et que la personne continue à travailler, ce n'est pas cohérent avec mon équipe! C'est tout à fait injuste, mais elle n'a plus travaillé et a été payée en restant chez elle.

CSCE. Il existe des cas dramatiques. Chaque CPAS fonctionnera différemment, mais lors d'une rupture totale avec l'utilisateur, il est arrivé que la personne soit clairement virée par le CPAS, avec l'aide sociale coupée car soi-disant ne faisant pas preuve de suffisamment de motivation au travail. La personne s'est retrouvée à la rue (1). Si dans le cadre du programme Article 60 le CPAS se comporte comme un pur employeur, c'est scandaleux. La personne chez vous a-t-elle bien conscience d'être une employée du CPAS, ou confond-t-elle son employeur et le lieu de travail?

DD. Ça dépend d'une personne à l'autre. Au plus la personne est motivée dans son travail et se sent bien dans l'équipe, au plus elle va s'identifier à l'équipe et au fait que je suis son employeur. Moi aussi, d'ailleurs, je vais parfois 'l'oublier'. Bien entendu, au moment où je fais les salaires, je ne fais pas le sien, mais au quotidien après les quelques mois d'adaptation, je peux oublier ce fait. Même si ce n'est peut-être pas 'juste', c'est cependant la situation la plus saine!

La dernière personne dont le contrat vient de se terminer a très bien compris ce système où je ne suis pas son employeur réel mais le CPAS, lequel est en réalité une énorme entreprise tentaculaire, avec des problèmes de communication, etc. Elle me remettait deux certificats médicaux par mois. Elle n'avait plus envie, n'était pas motivée et ses jours sous certificats comptaient de toute façon pour ses jours. Ça dépend vraiment de chacun, ce sont des humains, les uns profitent du système, les autres se sentent bien chez moi.

CSCE. Lors de l'arrivée de la personne, bénéficie-t-elle d'une formation, si oui est-elle organisée en collaboration avec le CPAS, ou uniquement par vous?

DD. Le CPAS ne demande absolument rien, aucune demande de contrôle sur le programme de formation, ce qui me semble très étonnant. Il est l'employeur et ne déploie aucun programme de formation. Par ailleurs, et c'est également anormal, le CPAS ne me demande jamais quels sont les talents ou les compétences acquis par la personne pendant son temps de travail. Si le collaborateur souhaite rebondir vers la recherche d'un autre travail, ce sont des éléments à prendre en compte. Un mois ou un mois et demi avant la fin de son parcours chez moi, la personne doit aller participer à des réunions obligatoires de rédactions de CV, de recherche d'emploi, etc. Mais il n'y a aucune procédure pour savoir si je compte garder la personne. Même si j'ai envie de la garder et qu'elle veut rester, elle est obligée d'aller à ces réunions, c'est relativement bizarre. J'imagine que cela ne doit pas être évident de faire du cas par cas dans un CPAS de cette taille-là, mais cela me paraîtrait logique. Après les nombreux mois de travail, la personne a nécessairement acquis des compétences supplémentaires, du moins je l'espère.

CSCE. Une période d'essai est-elle prévue?

DD. Oui. Elle est d'un mois. Je vous avoue que pour un tel projet, je ne juge pas cela suffisant, à la fin du mois on n'a toujours aucune idée sur la réussite potentielle du projet. C'est impossible.

CSCE. Avez-vous l'impression que les gens qui viennent ici sont volontaires pour ce type de contrat de mise au travail, ou pensez-vous qu'ils sont plutôt poussés par le CPAS, avec une pression?

DD. Je suis toujours étonné que les personnes viennent directement en proposant l'Article 60, sans négocier en premier lieu une embauche normale. Certes, j'ai avant tout un contact avec le CPAS, mais en arrivant la personne pourrait négocier et, en fonction de la réponse, annoncer « *si vous le désirez, je suis dans les conditions pour être Article 60* ». Ce n'est pas le cas, c'est très étonnant. Un jour lors d'une embauche, après un entretien négatif je signale à la personne qu'il ne sera pas engagé, il m'annonce alors être handicapé. Vous connaissez ce handicap nerveux étrange où tout à coup la personne profère des gros mots, tout ce qu'elle a sur le cœur, le syndrome de la Tourette? C'était très étonnant comme situation. Sachant qu'il était handicapé, ça m'a fait réfléchir, parce que trouver du boulot avec ça doit être légèrement compliqué. Je me suis d'abord dit pourquoi pas, mais finalement même en sachant qu'il est handicapé, ça risquait de créer des tensions avec l'équipe. Mais au moins il a eu l'intelligence de négocier, jamais un Article 60 n'a en première instance tenté de négocier une embauche. Je leur demande comment ils en sont arrivés à demander un Article 60 au CPAS, par leur réponse je vois bien qu'ils y sont poussés, c'est très clair.

CSCE. Pensez-vous qu'ils soient suffisamment informés par leur employeur, le CPAS, de leurs droits et devoirs sur le lieu de travail?

DD. Oui, il me semble. Au niveau administratif en tout cas, cela me semble bien encadré, il y a une rencontre au début, avant que le contrat ne commence, et une réunion à la fin pour la recherche d'emploi.

CSCE. Vous est-il arrivé de regretter?

DD. Chaque fois que je sens une personne trop motivée par le simple accès au chômage, j'ai l'impression de rentrer dans un jeu pervers. Alors dans ce cas-là je regrette. J'ai embauché une personne après son contrat Article 60, je suis super content car je trouve que l'objectif est atteint. L'objectif du CPAS est certainement de sortir la personne de leur bourse, mais pour nous l'objectif est l'intégration, pas qu'ils partent vers le chômage! C'est dingue! Je ne sais pas comment faire autrement, mais il y a quelque chose de pervers dans ce système. Il y aurait d'autres formules à étudier, telles que des primes au collaborateur s'il trouve un travail, ce genre de chose. Il vaut mieux donner une prime que de lui permettre un simple accès au chômage, et qu'on donne cette prime, non pas à l'employeur, mais au travailleur. Qu'on rende la personne consciente, qu'elle soit responsable, le CPAS lui trouve un travail, ensuite elle a droit au chômage. Elle n'est responsable de rien, sauf de ne pas casser son contrat avant la fin du projet. La prise de responsabilité n'est pas assez grande pour le travailleur.

CSCE. Voulez-vous ajouter quelque chose pour terminer cet entretien?

DD. Disons que j'aime la diversité, il y a chez moi énormément de gens différents, certains n'ont pas fini leur études secondaires, d'autres sont étudiants, certains sont chrétiens, d'autres musulmans, j'aime beaucoup rassembler cette diversité, réaliser une bonne chimie. Cela dit je suis un peu idéaliste, parce qu'en tant que responsable j'aime bien qu'ils soient irréprochables. Comme je vous l'ai dit, j'ai eu parfois des jeunes d'IPPJ, j'ai à présent un contact avec une institution de Waterloo qui travaille avec des personnes handicapées, pour réaliser un projet, mais les dossiers à rendre sont énormes. Les questions administratives sont démotivantes, ce qui est dommage, car ce serait fantastique, je trouve que ça devrait être obligatoire.

(1) Voir les articles d'Alex Fiorelli, juriste, « *Du contrat de travail au 'sans-abrisme'*, les inquiétantes dérives de l'article 60 » et « *L'article 60 comporte un risque d'exclusion supérieur à celui qu'il combat !* », Ensemble n°68, juin 2010, pp.22 à 25.

Liste des personnes rencontrées pour cette enquête.

Jean-Luc Bosmans, permanent FGTB, Centrale Générale, le 8 février 2011.

Didier Dubois, gérant du Quick, Woluwé Shopping Center, le 20 juin 2011.

Dominique Fervaille, permanente FGTB, Centrale Générale – Secteur nettoyage, le 14 juin 2011.

Rudy Janssens, permanent FGTB, Centrale Générale Secteur Public – Administrations Locales et Régionales (CGSP-ALR), le 3 mars 2011.

Benoit Lambotte, permanent CSC - Services Publics, le 6 juin 2011.

Stephan Liefferinckx, délégué CGSP aux Cuisines Bruxelloises, le 23 mai 2011.

Yves Lodonou, délégué syndical CGSP-ALR, le 29 mars 2011.

Mostapha Rekyek, délégué syndical CGSP, service technique du CPAS de Ganshoren, le 7 avril 2011.

Cécile Van Den Berghe, déléguée syndicale CGSP de l'équipe cuisine, CPAS et maison de repos de Ganshoren, le 7 avril 2011.