

# “Faire ses preuves”, sous **Article 60**

Dans le dernier numéro d'*Ensemble!*, nous explorons le point de vue syndical sur la présence de travailleurs Article 60 dans le secteur privé **A**. Afin de compléter les informations sur le sujet, nous allons aujourd'hui à la rencontre d'un délégué syndical côtoyant ces travailleurs, engagés par les CPAS, mais travaillant pour un utilisateur extérieur appartenant au secteur public.

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 **B** représentent souvent une porte ouverte aux abus divers et variés, réalisés par des lieux de travail 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 secteur 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 ait 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.

**“FAIRE SES PREUVES”, SOUS CONTRAT ARTICLE 60 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. AU CONTRAIRE, NOUS POUVONS PARFOIS Y CONSTATER LA COLONISATION ET LA PRÉÉMINENCE DES CONCEPTIONS DE RENTABILITÉ ET DE CONCURRENCE.**

**Interview réalisée par Gérald Hanotiaux**  
CSCE

Nous portons ici le regard 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”,

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.

la Centrale Générale des Services Publics (CGSP). Au sortir de notre rencontre, il aurait souhaité voir ses points de vue confrontés à ceux de sa direction, mais après plusieurs essais auprès de cette dernière, nous n'avons jamais obtenu de réponse ni de rendez-vous.

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

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

**“L'ARTICLE 60 REPRÉSENTE DANS UN PREMIER TEMPS UNE MÉTHODE D'INSERTION, POUR AIDER DES GENS À REPRENDRE PIED DANS LA VIE. LE PROBLÈME EST QU'EN TERME DE SUIVI ULTÉRIEUR, C'EST SOUVENT LE VIDE COMPLET.”**

constituée en exécution de l'article 79 de la Loi organique des Centres Publics d'Aide Sociale du 8 juillet 1976. Cette disposition légale

Pour évoquer la présence de travailleurs Article 60 au sein des Cuisines Bruxelloises, nous avons rencontré un délégué syndical de



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, il y a entre une vingtaine et une trentaine de travailleurs Article 60, ce qui me semble extrêmement important. 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, dans notre structure leurs conditions sont proches. 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.

#### Pour quelle raison?

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

Il faut savoir qu'à 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, un organigramme expliquant la présence importante de ces travailleurs du CPAS.

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, qu'il passe à 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 ils ont dû trimer, ils ont fait des heures supplémentaires! Il est certain que pour être engagés ensuite ils ont dû faire leurs preuves, se montrer disponibles, ne jamais refuser de venir un week-end s'il manquait quelqu'un, etc.

**“CONSIDÉRER UN TRAVAILLEUR COMME UNE SIMPLE MAIN-D'ŒUVRE PRODUCTIVE ET MALLÉABLE EST AUSSI DÉPLORABLE DANS LE PRIVÉ OU DANS LE PUBLIC. POUR CE DERNIER CEPENDANT, IL FAUT SOULIGNER UNE PLEINE RESPONSABILITÉ POLITIQUE.”**

repas scolaires était auparavant distincte, avec sa propre direction, n'employant pas de travailleurs de CPAS. L'arrivée de travailleurs Article 60 dans cette section scolaire date de la jonction des structures.

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



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

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. Mais en terme de motivation, lorsque la seule issue annoncée est de passer vers le chômage, il peut difficilement en être autrement. Et en terme de salaire, cela ne doit pas non plus être très attirant. 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. Nécessairement, cette situation entraîne une souffrance personnelle au sein d'une équipe, en plus du 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 en permanence, imaginant à nouveau se retrouver dans "le système", avec cette fois des allocations de chômage.

## **Vous voyez ces différences de traitement comme une stigmatisation supplémentaire ?**

C'est certain. Les travailleurs le ressentent comme tel, les délégués syndicaux également, ainsi que les 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, et certains d'entre nous ont donné leurs colis. 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. Cela peut se concrétiser par des retards au boulot. *"Pourquoi devrais-je me dépêcher en sachant que je n'aurai jamais de contrat ici"*, par exemple. Car finalement le travailleur retourne dans le même "cercle", 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 !

**“LES ARTICLE 60 SE RENDENT BIEN COMPTE QUE POUR UN MÊME TRAVAIL, DANS UNE MÊME ENTREPRISE, ILS NE RECEVRONT PAS LES MÊMES AVANTAGES QUE LEURS COLLÈGUES.”**

## **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.**

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, ils savent que beaucoup de gens risquent de ne pas se déplacer, alors 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.

## **Pourriez-vous détailler vos observations en termes de formation et d'encadrement des travailleurs Article 60 ?**

À ce sujet, aucun doute : rien. Ils débarquent aux Cuisines Bruxelloises sans aucune formation. Dans le chef de la directrice 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 elle, et trop leur demander de livrer une information ou une formation. Alors ce sont les gens de terrain, les collègues, qui doivent former les nouveaux travailleurs. Ce n'est pas exclusivement lié aux Article 60, mais c'est encore plus flagrant pour eux. 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. 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 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. 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. Je me demande si autour d'Yvan

Mayeur il y a des travailleurs Article 60... ça ne va pas. Nous devons réaliser l'impossible, mais nos instances politiques ne montrent pas l'exemple.

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

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. À côté de cela, évidemment, des chariots 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. Alors effectivement, en devant tirer son plan, et sans information ni formation, ce n'est pas possible, cela se passe souvent mal. Alors ils retournent 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 ! Et 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. Et parmi ces secteurs, il y a les travailleurs aux contrats à durée indéterminée, ceux à durée déterminée, et ensuite nous avons les étudiants et les Article 60, dont la présence est vraiment éphémère au sein des équipes.

## **Cette réalité multiforme doit créer un contexte extrêmement**

## **compliqué à gérer pour un délégué syndical.**

C'est ingérable. Concernant les Article 60, le processus en cas de problème veut que nous allions expliquer la situation à l'autorité, elle répond alors qu'elle connaît le problème, en fait part au "Job Office", qui communique au CPAS, et lui doit gérer la situation. 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, 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.

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

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, 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 pas de rapport de forces, cela devient dès lors 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

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 termes 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.

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. ■

④ "Des employés de CPAS en entreprise privée de nettoyage", rencontre avec une permanente au sein de la Centrale Générale de la FGTB, *Ensemble!* n° 78, avril 2013, pp. 17 à 21.

⑤ Pour rappel, 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." Petite précision de vocabulaire: les individus placés dans cette situation particulière sont communément appelés les "Article 60", un usage non dénué de stigmatisation. Au sein de l'interview publiée ici, nous utilisons ces termes car ils sont totalement intégrés au langage courant, et au jargon quotidien du secteur social et syndical.

**“POUR LA SAINT-NICOLAS, CHAQUE TRAVAILLEUR A REÇU UN COLIS POUR SES ENFANTS, ET DANS LES MÊMES LOCAUX, DANS UNE MÊME ÉQUIPE, LES TRAVAILLEURS ARTICLE 60 N'EN ONT PAS REÇU!”**

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, il s'agit de la grande stratégie patronale, mais c'est encore plus clair avec les Article 60.

**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?**

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

Cela peut faire partie de notre rôle de délégué syndical. 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 *feedback* 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,