

Pourquoi la Région wallonne ne subsidie plus que **l'article 61**

Peux-tu 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? À la lecture de cette loi organique, je t'avoue que c'est loin d'être limpide...

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.

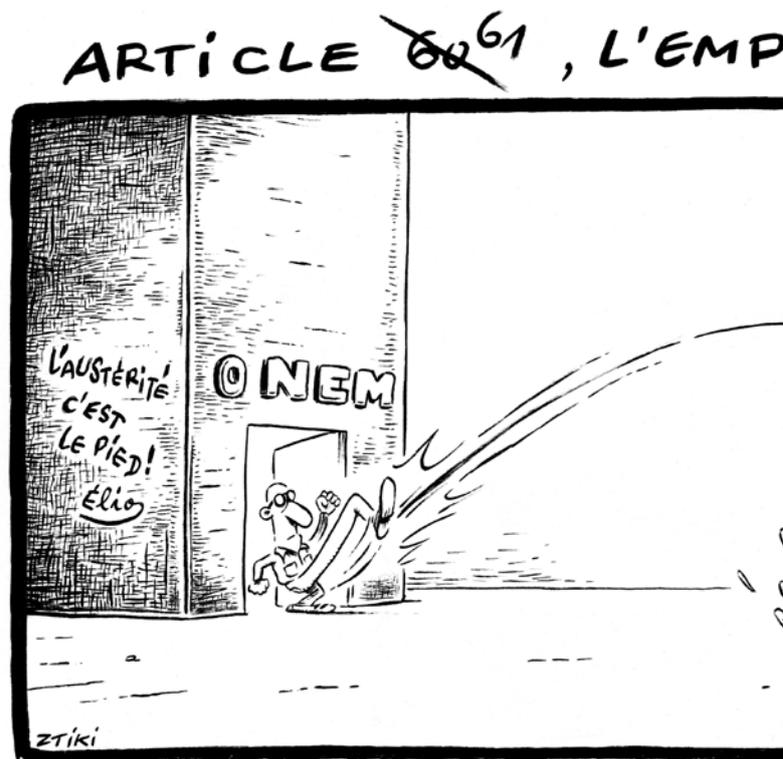
Cela dit, ce n'est pas surprenant que tu ne puisses pas faire la différence entre l'article 60 et l'article 61, parce que c'est un peu la même chose. En effet, la mise à

IL Y A UN AN, LA MINISTRE TILLEUX DÉCIDAIT QUE, POUR LES MISES À L'EMPLOI D'ALLOCATAIRES DANS LE SECTEUR PRIVÉ COMMERCIAL, LE SUBVENTIONNEMENT SERAIT DÉSORMAIS RÉSERVÉ AU BÉNÉFICE EXCLUSIF DE L'ARTICLE 61, CAR CELUI-CI OFFRIRAIT BIEN PLUS DE GARANTIES QUE L'ARTICLE 60, SOURCE DE NOMBREUX PROBLÈMES ET ABUS. ^A NOUS AVONS RENCONTRÉ RICARDO CHERENTI, RESPONSABLE DU SERVICE INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE À LA FÉDÉRATION WALLONNE DES CPAS ET UN DES PRINCIPAUX ARTISANS DE CETTE RÉFORME, POUR QU'IL NOUS EXPLIQUE LES DIFFÉRENCES FONDAMENTALES ENTRE CES DEUX ARTICLES QUI ONT JUSTIFIÉ CETTE RÉORIENTATION.

Propos recueillis par Denis Desbonnet
CSCE

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 tuteur", lorsqu'une entreprise privée engage via une convention avec le CPAS.

En outre, en 2002, le ministre Vande Lanotte a estimé que les CPAS pouvaient 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...

Soit les ASBL, les entreprises d'économie sociale, des hôpitaux...?

C'est cela. Mais donc, en 2002, le ministre rajoute à la fin de cette liste la mention: "... ou des parte-

naires ayant conclu une convention avec le CPAS". À l'époque, il ne cite pas explicitement les entreprises privées, mais c'est clairement ça qu'il y a derrière. C'est donc à partir de ce moment que les CPAS ont pu mettre des travailleurs à disposition du privé commercial. Et c'est là que les problèmes ont commencé.

“AVEC L'ARTICLE 60, CERTAINS CPAS VONT DIRE AU PATRON: “VOUS NE DEVEZ PAS PAYER DE COTISATION PATRONALE, PUISQUE JE SUIS EXONÉRÉ.” ”

Tout d'abord, parce que simultanément, on a sorti un arrêté royal spécifique pour pouvoir réclamer une intervention financière de l'entreprise, lorsque la mise à disposition s'effectue dans le privé commercial. Cet arrêté précise que le salaire brut comprend la cotisation patronale et que l'entreprise doit obligatoirement intervenir pour la différence entre ce salaire brut et le subside fédéral.

Or, un précédent arrêté, datant de 1995, stipule que, lorsqu'ils font un article 60, les CPAS sont exonérés du paiement des cotisations patronales. Toutefois, le montant correspondant à ces cotisations doit obligatoirement être réinvesti dans la politique d'insertion du CPAS. Et c'est là que tu vas avoir certains CPAS qui vont dire au patron: "Vous

très petites entreprises, dont certaines font parfois faillite. Ce qui est problématique, car c'est la convention qui lie le CPAS à l'entreprise, ce n'est pas le contrat de travail! Résultat, le CPAS se retrouve avec sur le dos une personne...

... toujours sous contrat de travail avec lui, mais sans emploi à lui fournir?

Exactement. Et cela arrive souvent à de petits CPAS, pour qui retrouver un job à la personne est loin d'être évident.

Et puis, on s'est rendu compte qu'il y a pas mal de dérives aussi. À commencer par un grand turnover, dans les entreprises privées: puisque c'est gratuit, on n'engage pas, à l'issue du contrat. Je rappelle d'ailleurs 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.

ne devez pas payer de cotisation patronale, puisque je suis exonéré."

Autrement dit, certains CPAS "rétrocedent" en quelque sorte cet avantage auprès des patrons, comme un argument de "vente" pour placer leurs travailleurs.

Voilà. Ce que, pourtant, ils ne peuvent pas faire. Mais, souvent, c'est de bonne foi: cet arrêté royal de 1995 passe en fait tout à fait inaperçu!

Alors, toujours dans le cadre de l'article 60, il y a d'autres types de difficultés avec l'entreprise privée, parfois d'ordre tout à fait pratique. Par exemple, pour le bénéficiaire: qui est "son autorité"? C'est un gros problème. Prenons le cas où l'allocataire tombe malade. À qui doit-il envoyer son certificat? À l'employeur, le CPAS, bien sûr! Mais, des fois, ils va simplement le remettre à l'utilisateur - c'est logique, c'est lui qui est de facto son "patron" sur le terrain -, lequel va oublier de le transmettre. Ce sont de petits tracas, mais embarrassants et très fréquents.

Par ailleurs, la mise à disposition de l'article 60 dans le privé, ça concerne la plupart du temps de

Du point de vue statistique, globalement, quand on va voir deux ou trois ans après la fin des contrats en article 60, tu as 42 % des personnes qui sont toujours à l'emploi. Mais ça, c'est pour l'article 60 en général. Si on regarde plus en détail, en économie sociale, par exemple, c'est n'est plus que de l'ordre de 25 %.

C'est paradoxal, on pourrait penser que ce serait le contraire, vu la vocation "sociale" de ces entreprises...

Ah, non! Pas du tout... Mais il faut dire qu'elles n'ont pas non plus toujours les disponibilités financières pour engager. Et quand on voit les résultats dans le secteur privé commercial, on tombe à 13 %!

Donc, ça veut dire que ce sont surtout les CPAS qui engagent au terme des article 60? →

Loi SPARADRAP



Les CPAS, les communes... ou les ASBL - en fonction de leurs moyens, bien sûr.

Maintenant, à l'inverse, 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!

Autre différence: dans le cadre de l'article 60, le CPAS, c'est un secrétariat social, en gros. Tandis qu'avec l'article 61, c'est l'entreprise privée qui fait toutes les démarches, le CPAS étant là seulement "en appui".

François Chanson, du CPAS de Sambreville, me disait la même chose, quasi mot à mot: "Avant, en article 60, je faisais office de secrétariat social pour les patrons. Depuis que je ne travaille plus que via l'article 61, mon rôle s'apparente plus à celui de l'inspection sociale, pour vérifier que tout est régulier pour le travailleur, et d'autre part de service social, au cas où celui-ci traverse des difficultés personnelles..."

C'est cela. Et puis surtout, avec l'article 61, le travailleur, est payé comme tout le monde. Or, avec l'article 60, on voit parfois des situations paradoxales, où les travailleurs engagés dans ce cadre sont très bien payés par rapport aux autres...

... parce qu'ils ont droit aux conventions et barèmes du CPAS, qui reste leur employeur, et qui sont parfois bien plus avantageux que ceux en vigueur dans le privé (notamment la construction ou le

nettoyage...)! Ce qui les fait mal voir des autres travailleurs de la boîte: on a eu des témoignages en ce sens, le gars qui "débarque" et qui, en plus, donne l'impression d'être un "privilegié"... Souvent, sous l'angle des conditions de travail, il est en fait "le mandaille", mais sur le plan salarial, il est objectivement mieux loti.

“TROIS ANS APRÈS LA FIN DES CONTRATS EN ARTICLE 60 DANS LE PRIVÉ, SEULES 13 % DES PERSONNES SONT TOUJOURS À L'EMPLOI.”

Voilà. Et puis, comme il vient "d'ailleurs", il est stigmatisé. "Il vient du CPAS", avec l'article 60. Tandis qu'avec l'article 61, c'est un travailleur comme les autres.

Alors, j'ai déjà beaucoup entendu un argument soi-disant en faveur de l'article 60, à savoir que celui-ci serait favorable pour les entreprises, qui paient moins. À mes yeux, cet argument est inacceptable - que ce soit au niveau philosophique, au niveau de l'intérêt bien compris du CPAS, ou de celui du bénéficiaire... Le CPAS n'est pas là pour travailler "pour" les entreprises privées!

“LE CPAS N'EST PAS LÀ POUR TRAVAILLER "POUR" LES ENTREPRISES PRIVÉES!”

Tout d'abord, ne fût-ce que sur un plan "égoïste", en tant qu'institution, il doit voir ses possibilités - et son propre intérêt. Qui est clairement de privilégier l'article 61, dans lequel il ne doit rien prendre en charge financièrement.

Mais c'est aussi le cas au niveau du travail social: l'objectif du CPAS est de remettre quelqu'un à l'emploi de manière durable. Et, si possible, un bon emploi. Or,

je l'ai déjà dit, les statistiques le montrent très clairement: l'article 61 est ce qui permet de rencontrer cet objectif-là.

Enfin, même si on se place dans l'optique, purement financière, de l'entreprise, l'article 61 est plus avantageux! Primo, la ministre Tilleux a accordé lors de la réforme du 1^{er} janvier 2011 un subside

régional supplémentaire de 15 € par jour presté au CPAS, lequel peut en rétrocéder une partie ou tout à l'entreprise. À l'inverse, dans le cadre de l'article 60 dans le privé commercial, elle n'accepte plus de donner un euro.

Pour les raisons que tu as exposées...

Exactement. Cette décision ne tombe pas du ciel: c'est le résultat d'un lobbying que nous menons depuis dix ans sur cette question, avec la Fédération des CPAS wallons.

C'est ce qu'on disait: il préférera se reposer sur le CPAS pour tout le boulot administratif.

Voilà...

Pour élargir un peu le propos, dans son interview, François Chanson soulignait tous les abus qu'il avait combattus dans le cadre de l'article 60 dans le privé commercial: primes non payées, horaires non respectés, conditions de travail déplorables, problèmes d'assurance... Nous-mêmes, au CSCE, nous sommes parfois aussi informés de cas de surexploitation du même ordre. À ton échelle plus "macro", globalement, quel est ton bilan de la mise à disposition dans le privé, via l'article 60?

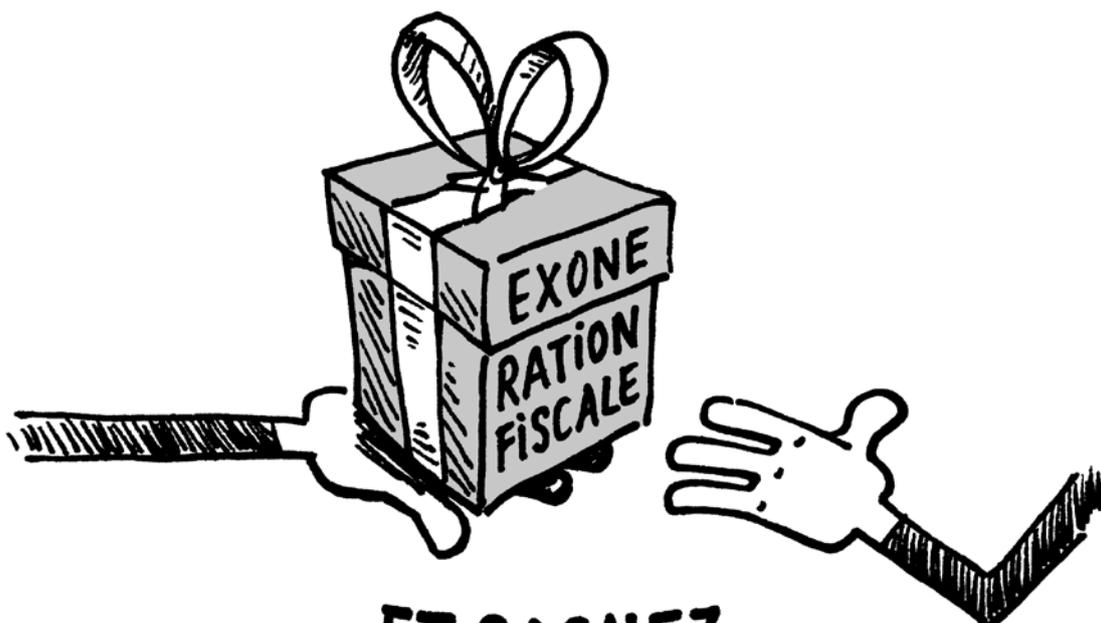
C'est clair: il y a beaucoup de dérives. Ce n'est pas pour rien qu'à la Fédération, on s'est battus contre pendant tant d'années. Et avec un argumentaire "en béton". Heureusement, on a fini par obtenir gain de cause: la ministre Tilleux nous a tout à fait entendus et est allée dans notre sens, parce que, effectivement, dans tous les échos qu'elle avait, ça posait problème.

Quand je parle d'abus, c'est non seulement de la part de patrons qui profitent de cette main-d'œuvre taillable et corvéable à merci, mais aussi de CPAS qui ferment les yeux, ou se désintéressent totalement du sort des gens qu'ils ont ainsi "casés"...

Il y a des cas comme ça, évidemment. Mais plus globalement, c'est l'article 60 en tant que tel qui est une mauvaise formule. Oh, il y a deux ou trois CPAS où je sais que ça marche bien. Ce sont des CPAS qui ont un très bon contact avec des entreprises privées locales, "proches", et qui, d'autre part, posent des exigences claires au niveau de la qualité du travail... mais c'est une exception.

Inversement, j'ai eu des témoignages de pratiques parfois très douteuses, mais cette fois, directement de CPAS

ENGAGEZ UN ARTICLE 60



ET GAGNEZ UN CADEAU BONUS!

eux-mêmes, dans le cadre de la mise à l'emploi dans leurs propres services, ou au sein d'ASBL "satellites" du CPAS, de la commune... et où les conditions de travail n'auraient rien à envier aux pires patrons.

Je suis d'accord : moi aussi, je connais des exemples scandaleux. Mais bon, il ne faut pas extrapoler :

sur 262 CPAS, tu vas en rencontrer quatre ou cinq qui sont comme ça. Il faut parler des autres. Moi, je suis persuadé que les CPAS, en général, travaillent bien.

Surtout en matière d'insertion professionnelle, où ils font un travail extraordinaire, avec des moyens qui sont dérisoires. Pour l'insertion, il y a très peu de moyens. Et

j'irai même plus loin : je dirai que pour l'insertion sociale, il n'y a quasi pas de moyens. Or, pour un CPAS, c'est impossible de ne pas commencer par là.

C'est ce qui ressortait de l'interview des gens du CPAS de Sambreville, mais aussi du service ISP du CPAS d'Uccle lors du dernier Carrefour des

féderations de CPAS : très souvent, c'est un passage obligé, pour reconstruire les gens, leur redonner confiance en eux, avant de pouvoir envisager de les "lâcher" sur le marché de l'emploi?

C'est cela. En fait, il y a l'obligation de passer par là pour la majorité de leur public. Mais tout ça se fait sans moyens. Et d'autre part, ce n'est pas "visible". Donc le politique ne va pas mettre ça en évidence. Et pourtant, ce travail se fait – et se fait bien. De ce point de vue, les résultats des CPAS sont faramineux.

Je pense même que les CPAS sont bien trop modestes. Ils ont tendance à avoir une "position basse". Mais, quel est l'organisme, quel qu'il soit, qui arrive à avoir un taux de réussite comme les CPAS ? 43,4 % de leur public est remis dans une forme active d'insertion ! Et j'entends par là une formation, des études, ou un boulot. C'est énorme, surtout quand tu mets cela en parallèle avec le type de public qu'on a.

... tu veux dire, qui, sociologiquement, ne correspond pas au public "moyen" des autres organismes chargés du même type de mission ? Dans votre cas, il cumule souvent de nombreux handicaps : scolaires, sociaux, familiaux, de santé...

Exactement. Et néanmoins, on remet six mille personnes aux études, par an, c'est pas rien ! Et du point de vue de la réussite de ces étudiants, avec un taux qui dépasse les 60 %. Ce n'est pas le taux que tu retrouves quand tu prends la moyenne de la société, loin de là ! Donc ça veut dire qu'il y a un travail de suivi, un accompagnement, une attention prêtée... Alors, bien sûr, on va te dire qu'il y a aussi des exigences, des droits et obligations... moi, je ne parle pas de ça - ça doit jouer aussi, sûrement. Mais il y a surtout un suivi efficace. →

À un niveau encore plus global, que penses-tu d'une critique qu'on entend dans la bouche de certains intervenants des CPAS - je pense notamment à ce que disaient des gens comme Bernadette Schaeck, du DAS, qui fut aussi trente ans durant AS en CPAS, ou même Christiane Vandenhove, chef du service social du CPAS de Rixensart, lors d'un débat qu'on a organisé à l'école de l'Abbaye? À savoir que les CPAS ne sont pas nécessairement outillés pour faire de la remise à l'emploi, et que, foncièrement, ce n'est pas leur mission. Je te vois froncer les sourcils...

Oui... si je fronce les sourcils, c'est parce que si on part de ce point de vue-là, on peut se dire: "restons avec la mission de 1976". C'est-à-dire une société telle qu'elle était à l'époque. Avec un taux de pauvreté relativement minime. Avec un CPAS qui avait des missions relativement limitées. Mais on doit tenir compte de l'évolution de la société.

D'accord. Mais c'est un point de vue que j'ai aussi entendu lors du Congrès des secrétaires de CPAS, il y a deux ans, dans la bouche de l'une des intervenantes, dénonçant la multiplicité croissante des tâches imparties aux CPAS, avec des moyens toujours insuffisants, et appelant à revenir à leur "métier de base". Cela me fait penser à ce que disent aussi beaucoup d'acteurs de l'école: "On nous demande de résoudre tous les problèmes de la société, créés en amont: on doit non seulement instruire, mais éduquer, faire de l'encadrement et de la prévention au niveau social... Or, on n'a ni les moyens matériels et financiers, ni la formation pour jouer tous ces rôles à la fois. Donc, sans doute y a-t-il de réels besoins criants, mais est-ce à nous d'y répondre?" De même, vis-à-vis de la mission d'insertion

socioprofessionnelle, certains au sein des CPAS estiment que c'est le job des OISP ou du Forem... mais pas des CPAS.

“LES CPAS REMETTENT SIX MILLE PERSONNES AUX ÉTUDES PAR AN, AVEC UN TAUX DE RÉUSSITE DES ÉTUDIANTS QUI DÉPASSE LES 60 %.”

Oui, il faut parler de tout cela (des moyens, du personnel...), mais il faut avant tout dire qu'il y a une évolution de la société, que les besoins ne sont plus du tout les mêmes, et que les CPAS aussi doivent évoluer en fonction de celle-ci. Donc, on ne peut pas exiger que le CPAS aujourd'hui ne fasse que... ce qu'on appelait le "Mister Cash", hein! Il y a une aussi une évolution naturelle des CPAS. De plus, cette évolution est voulue, notamment, par le législateur. En 2002, il nous a dit: "Vous avez une mission d'insertion socioprofessionnelle."

Sans doute. Mais, tu te doutes bien que ceux qui critiquent cette mission, ce sont précisément ceux qui se sont opposés à la réforme Vande Lanotte des CPAS. C'est certes "la volonté du législateur", mais certains te diront que le même Vande Lanotte a aussi institué les centres fermés et les expulsions forcées de demandeurs d'asile, et qu'ils refusent tout autant de respecter cette autre loi, par exemple.

“PAS UN EURO N'EST DONNÉ AUX CPAS POUR LA MISE EN FORMATION!”

Je dis simplement qu'il faut s'adapter à l'évolution de la société. Dans notre public, il y a des gens qui ont besoin d'être remis à l'emploi, qui ont besoin d'une forme de réinsertion

sociale. D'être remis aux études, ou en formation... Et cela ne peut pas être négligé. Maintenant, si on me disait qu'il y a un opérateur de

l'emploi qui est apte à le faire, je dirais tant mieux!

Alors, il y a parfois un discours paradoxal, pas nécessairement dans le chef des CPAS, mais qui consiste à dire: "L'insertion socioprofessionnelle, ça doit être fait par le Forem." Mais... il ne le fait pas!

... Mais alors, la bataille ne devrait-elle pas être d'exiger qu'il le fasse? Parce que pallier le problème, en constatant qu'il y a des besoins non rencontrés et en "compensant" au niveau du CPAS, n'est-ce pas un peu entretenir le système et le cercle vicieux, conforter cette situation anormale?

Mais c'est ça le côté paradoxal, évidemment! Comment veux-tu qu'on fasse si on ne donne pas les moyens aux CPAS, et si, de toute façon, par ailleurs, ceux qui devraient le faire ne prennent pas en charge cette mission? Cela doit être fait, mais par qui alors?

Peut-être ne leur en donne-t-on pas les moyens? Mais enfin, si je te suis, c'est donc en quelque sorte par défaut que vous avez été amenés à remplir ce vide?

Exactement. Maintenant, que les choses soient claires: moi, je suis de ceux qui disent aussi que le Forem ne reçoit pas assez de moyens pour remplir sa mission! Et c'est la source, probablement, de tous les problèmes qu'on peut avoir entre celui-ci et les différents opérateurs de l'insertion. S'il avait les moyens nécessaires à sa mission, on n'en serait pas là. Et, effectivement, en temps normal, ce ne serait pas à nous de remplir cette carence.

Tant qu'à parler moyens, ce qu'il faut dire aussi, c'est qu'on peut reconnaître une chose à Vande Lanotte: dans sa réforme, il a quand même mis un certain montant sur la table. Parce que beaucoup de politiques font des réformes, mais sans donner les moyens. Lui, il en a apporté. Ce qui n'empêche que les CPAS sont très insuffisamment subventionnés pour la mission qu'ils prennent en charge.

Je peux reprendre l'exemple de l'insertion socioprofessionnelle: c'est fondamental. Et pourtant, pour la mise en formation, il n'y a pas de subsides! Pour la mise aux études, tu reçois un certain pourcentage: si tu avais auparavant 65 %, comme les gros CPAS, tu as désormais droit à 70 %. Ces 5 % supplémentaires, tu ne peux pas dire que ça te finance cet aspect-là! Et pour un CPAS de plus petite taille, tu passes de 50 à 70 % - mais ça coûte beaucoup plus que ça, évidemment...

Ça, c'est un problème fondamental des CPAS, et pas seulement pour la mise aux études ou l'insertion socioprofessionnelle. Au Collectif, notre Mémoire sur les CPAS réclame le remboursement à 90 % de leurs dépenses réelles. Et certains vont même plus loin, exigeant le remboursement intégral. Sinon, c'est ce que Claude Emonts dénonçait comme "la localisation rampante de la pauvreté": les communes pauvres, où

ENFIN! LES CPAS VOLENT AU SECOURS DES PATRONS



se concentrent les pauvres, devant faire toujours plus avec toujours moins...

Pour la formation, c'est pire: il y a zéro. Dans les CPAS, il y a beaucoup de mises en formation. Soit en interne, car il y a des CPAS qui ont des structures de formation, soit en partenariat avec un opérateur externe. Et pas un euro pour faire cela...

Quand tu dis que ce n'est pas financé, dans le cas où il s'agit d'une mise en formation dans un organisme extérieur au CPAS, c'est quoi qui coûte? La recherche de ce partenaire...?

... trouver cet organisme, suivre l'allocataire en formation... tout ça, ça coûte! Et ça n'est jamais financé. Il n'y a que la mise à l'emploi

finale qui obtienne un financement, et encore: insuffisant.

Cela pose énormément de questions, et ça ramène à ce que tu disais quant au remboursement du revenu d'intégration.

Est-ce normal qu'on ne rembourse que de 50 à 70 %? Si tu prends par comparaison les syndicats, qui sont le modèle qu'il faudrait suivre: ils sont chargés du paiement des allocations de chômage, on leur donne cent pour cent de ce paiement, plus un certain pourcentage pour le travail qu'ils font. Donc il faudrait le remboursement de ce qu'on distribue comme aide, plus dix pour cent au moins, pour l'aspect administratif. ■

④ Voir l'interview de François Chanson et Michel Lenoir, du CPAS de Sambreville, "Ensemble!" n° 72.