

Vervoort II, mode emploi (II)

En quoi consiste la « garantie emploi jeunes » mise en œuvre par le gouvernement bruxellois et qu'en penser ? Les récents débats parlementaires et le témoignage de deux jeunes qui en ont « bénéficié » permettent d'en savoir plus.

Arnaud Lismond (CSCE)

Dans le prolongement de la manifestation organisée à la veille des élections « contre les chasses aux chômeurs et pour le changement des politiques », et vu le rôle de plus en plus important donné aux Régions en matière d'emploi (suite à la dernière réforme de l'Etat), le Réseau Bruxellois de Collectifs de Chômeurs/es (RBCC) a poursuivi son travail d'interpellation du gouvernement bruxellois. Fin septembre, il écrivait un courrier au ministre-Président et au ministre de l'Emploi pour leur « faire part de nos revendications » (lire l'encadré ci-contre) et pour connaître leur position sur une série de sujets sur lesquels le gouvernement devra se prononcer. Deux mois plus tard, aucune réponse ni même accusé de réception n'a été donné à ces courriers. Nous pouvons toutefois faire le point sur les réponses indirectement reçues à travers les débats parlementaires qui se sont tenus.

déterminer les indicateurs et l'outil de suivi du dispositif, ainsi qu'identifier la programmation budgétaire nécessaire au déploiement du dispositif au plus tard en 2016. Concernant les stages en entreprise, il s'agira de clarifier les cadres réglementaires en proposant un cadre de stage pour notre Région, cadre unique simple et fonctionnel [...] au plus tard pour le mois d'octobre 2015. » En résumé, en 2015 comme déjà en 2014, la « Garantie jeunes » à la sauce bruxelloise sera essentiellement constituée de stages sous-payés proposés aux jeunes ainsi que de formations supplémentaires. Pour les premiers « contrats/emplois d'insertion », il faudra attendre juin 2016, dans des conditions encore à définir.

Un dispositif très intéressant

Le débat spécifique sur la Garantie jeunes fut amené au Parlement bruxellois le 23 octobre, suite à une interpellation de Madame la Comtesse



[qui] est très intéressant, puisqu'il complète le choc de compétitivité qui sera mis en œuvre par le pouvoir fédéral. Choc comprenant une réduction de charges de 4 milliards d'euros pour les PME et, partant, constituant un soutien massif à l'embauche. Or, suite à un article de presse paru en février dernier et dont le titre s'énonçait "Stages en entreprises : le flop", la ministre de l'époque avait reconnu qu'à peine 200 stages avaient été contractualisés par les services d'Actiris [...] » (2). Bref, une fois n'est pas coutume, l'opposition MR soutient sur ce point l'action du gouvernement, et demande même qu'il en fasse plus et plus vite.

Le mauvais stage chasse le bon emploi

Il n'en fut pas de même pour Groen, le PTB et Ecolo, qui à l'occasion de ce débat demandèrent à tout le moins une évaluation urgente du dispositif. M. Verbauwheden (PTB) dénonçant : « Dans ces sociétés comme Euroclean et Carrefour, le mauvais emploi ou plutôt le mauvais stage chasse l'emploi stable,

La « Garantie jeunes » à la sauce bruxelloise sera essentiellement constituée de stages sous-payés et de formations supplémentaires.

Ce 15 octobre, dans sa déclaration de politique générale du gouvernement, le ministre-Président Vervoort (PS) confirma et précisa devant le Parlement les intentions exposées dans l'accord de gouvernement (1) : « La garantie jeunes, [...] sera poursuivie et renforcée via la structuration des mesures et moyens. [...] le contrat d'insertion et les stages en entreprise seront deux priorités à mettre en œuvre dans les prochains mois. Nous allons définir le cadre légal du contrat d'insertion et

se Anne-Charlotte d'Ursel (Députée régionale MR, épouse de Gérard Carpentier de Changy, fille du Comte Hervé d'Ursel et Marie-Cécile de Bonvoisin, petite-fille du Comte Bernard d'Ursel et de la Princesse de Ligne Thérèse...) : « Avec la confirmation du déploiement de la garantie pour la jeunesse, nous reconnaissons que votre gouvernement s'est posé sur les bons rails jalonnés par les instances européennes [...] Les stages de transition professionnelle [...] sont un] dispositif

Manifestation du 6 novembre dernier, à Bruxelles.

CHARON RC



créé une concurrence et une spirale négative pour les conditions de travail sans aucun avantage pour les jeunes, sans aucune perspective d'emploi stable et le tout pour un coût record de 200 euros par mois pour l'entreprise (moins d'1,6 euro de l'heure) » [...] Nous demandons de revoir plus fondamentalement la politique d'emploi, de stage et de garantie jeunes, et d'allouer plutôt des fonds à la création d'emplois dans le secteur public et le non-marchand, là où les besoins sont immenses en Région bruxelloise. Ces secteurs sont aussi les seuls à même d'ouvrir aux jeunes des perspectives d'emploi stable et correctement rémunéré. »

Zoé Génot (Ecolo) poursuit : « J'ai sous les yeux un tableau présentant les types de stage proposés. Quand on voit ce qui est concrètement proposé aux jeunes, on se rend compte qu'il s'agit d'emplois tout à fait classiques : réceptionner et filtrer les appels téléphoniques, gérer les livraisons, le courrier et les factures, assurer la gestion administrative des titres-services. Ce sont Blokker, Match, Orchestra, Proxy Delhaize, Carrefour Express et autres qui demandent des caissiers-réassortisseurs, y compris pour travailler le dimanche. On demande une repasseuse, une nettoyeuse. On trouve même ↗

Les revendications du Réseau Bruxellois de Collectifs de Chômeurs concernant la « Garantie Emploi Jeunes » et le « Stage de transition en entreprise » (extraits)

« Nous sommes foncièrement opposés au projet de développer les « Stages de transition en entreprise », a fortiori dans leurs modalités actuelles. [...] Nous demandons à tout le moins au gouvernement de garantir les droits égaux des travailleurs concernés et d'éviter le dumping social et en particulier :

▷ Que toutes les mises à l'emploi (qu'il s'agisse de « stages de transition » ou de « contrats d'insertion ») donnent lieu à une rémunération des jeunes ou des personnes concernées conforme à celle de la fonction exercée dans l'entreprise et dans le respect des barèmes appliqués aux autres travailleurs.

▷ Que la Région utilise ses nouvelles compétences réglementaires en matière de stages de transition pour les assortir (comme c'était le cas pour les « stages d'insertion en entreprise » qui ont précédé) d'une obligation d'embauche à l'issue du stage pour une durée équivalente au stage.

▷ Que l'engagement de stagiaires

successifs par le même employeur soit interdite, afin d'éviter le remplacement pérenne de postes d'emplois par des postes de stagiaires.

▷ Qu'une part beaucoup plus importante de la rémunération soit mise à charge de l'employeur.

▷ Que les futurs « contrats d'insertion » soient prioritairement affectés au secteur public et non-marchand, et que si ce type de contrats est accessible au secteur marchand, la contribution de l'employeur soit significativement plus importante que pour les secteurs ayant une utilité sociale collective.

▷ Que des limites soient mises au

nombre de contrats d'insertion dont peut bénéficier un employeur au regard de son nombre d'emplois total.

▷ Que les « contrats d'insertion » soient également accessibles aux chômeurs/es qui ont eu des évaluations négatives de leurs efforts de recherche, aux allocataires d'insertion menacés d'exclusion ou exclus (moyennant une adaptation de leur durée à celle nécessaire pour obtenir le droit au chômage sur base de leur travail).

▷ Que l'engagement dans les entreprises de travailleurs/ stagiaires sous ce type de statuts soit conditionné à un accord préalable des organisations syndicales. »

⇒ une offre d'emploi assez originale, car elle demande une personne qui travaille sept jours sur sept, de 11h à 15h et de 18h à 23h. Il s'agit donc de vrais emplois. Or, quand ces jeunes auront terminé leur stage et qu'ils chercheront réellement de l'emploi, ces vrais emplois seront occupés par des stagiaires. Quand ils iront frapper à la porte d'un Proxy Delhaize, ils seront éconduits au profit d'un stagiaire qui coûte 200 euros. Nous sommes dans une spirale inquiétante. M. Vervoort a promis une évaluation sérieuse du processus. L'élément clé à mesurer et à évaluer est l'effet d'aubaine et le risque de voir diminuer les vrais emplois. »

Mais avec quel argent ?

On peut se réjouir que, dans sa réponse, le ministre de l'Emploi, Didier Gosuin (FDF), ait confirmé qu'une évaluation du dispositif des « Stages de transition en entreprise » serait réalisée. Sa réponse donne néanmoins également à penser qu'il reste du travail à faire pour l'amener à

« L'élément clé à mesurer et à évaluer est l'effet d'aubaine et le risque de voir diminuer les vrais emplois. » (Zoé Genot)

adopter un regard critique sur ceux-ci : « Nous avons le devoir de dire la vérité et de ne pas vendre des chimères et de fausses espérances. [...] il faut savoir ce qu'on veut. On nous dit que, d'une part «il y a trop de jeunes sans formation» et "pas beaucoup d'emplois qualifiés" et, d'autre part qu'il n'est «pas question de stages où ils seront surexploités» ! Mais où placerons-nous ces jeunes ? Quelle est votre proposition ? [...]

Certains pourraient fustiger le dispositif en le qualifiant d'exploitation. Le stage peut aussi être considéré comme une expérience professionnelle qui est utile. J'ignore, à ce stade, si ce dispositif risque de remplacer des emplois. L'évaluation nous le dira. Le gouvernement précédent a initié ce dispositif, nous devons

maintenant l'évaluer. Les emplois auxquels vous faites référence – travailler au Proxy Delhaize, par exemple – sont loin d'être méprisables. Il importe de procurer au jeune une expérience d'emploi, une formation et une référence. On pourrait effectivement rémunérer ces stages mais avec quel argent ?

Il faut pouvoir disposer des moyens pour mettre le jeune en situation de premier travail, de premier contact avec le travail. Il faut qu'il sache ce que cela représente, savoir se lever, connaître les obligations et la rigueur liées au travail. C'est peut-être une chance pour lui d'apprendre un métier, cela pourrait l'encourager à aller plus loin. Il s'agit d'une dynamique positive que nous devons suivre ! [...] Fin septembre, nous

« C'est de l'exploitation »

Les « stages de transition en entreprise » : une opportunité pour les jeunes ? Pas pour Sylvie, qui a travaillé six mois dans ce cadre pour la chaîne C&A, à 800 euros par mois. On lui a fait espérer un CDI, avant de lui expliquer que son engagement coûterait trop cher.

Ensemble ! : Comment en êtes-vous arrivée à effectuer un stage de transition en entreprise ?

Sylvie : J'ai dû arrêter l'école pour des raisons familiales et n'ai pas de diplôme. Après sept mois de recherches d'emploi sans recevoir de réponse des employeurs, j'étais toujours en « stage d'insertion » (c'est-à-dire dans l'attente d'allocations de l'Onem) et Actiris m'a convoquée et proposé un « stage de transition en entreprise ». Actiris m'a indiqué que ça me donnerait un aperçu de ce qu'est un travail, une formation et que, si je convenais à l'employeur, je risquais d'être engagée. Cela m'a motivée, même si je devais faire une heure et demie de trajets matin et soir. Mais la réalité a été un peu différente.

Concrètement, comment s'est passé cette convocation chez Actiris ?

On m'a montré une feuille avec le descriptif de l'emploi. On nous a dit qu'il s'agissait d'une formation pendant six mois où j'apprendrais comment travailler en magasin.

Actiris vous a laissé entendre qu'il y aurait une possibilité d'embauche à la fin du stage ?

Oui, et la cheffe du magasin me l'avait également indiqué.

De quel type d'emploi et d'employeur s'agissait-il ?

J'ai travaillé comme vendeuse chez C&A, chaussée de Ninove à Anderlecht, pendant six mois. Il s'agissait de mettre l'arrivage du camion en magasin, de mettre les

rayons en ordre, d'accueillir les clients, de les conseiller, de faire la caisse...

Votre travail était-il différent de celui du reste du personnel ?

Non, on faisait tous la même chose. Après environ trois mois, je gérais moi-même mon travail.

Et la rémunération, était-elle différente ou identique ?

La personne avec laquelle je travaillais gagnait 1.400 euros nets par mois. Moi, je gagnais au plus 800 euros, pour exactement le même travail. Par ailleurs, le personnel a un mois à un mois et demi de jours de congés. Tandis que les stagiaires n'ont pas du tout de congés. Pendant leurs six mois, si les stagiaires prennent un seul jour de congé de maladie, ils se font engueuler par la cheffe. Idem en cas de grève. Transports en communs ou pas, on me disait : « Tu te démerdes, mais tu viens ».

Comment s'est passé votre stage ?

On avait 3 évaluations prévues sur la période. La première après un mois, où l'on m'a félicitée : « Continue comme ça et tu auras un boulot par après. » Ensuite, la situation s'est détériorée. La seconde évaluation était prévue après 3 mois, mais elle n'a jamais été réalisée. Je me faisais insulter par ma cheffe, traiter de « gamine qui doit mûrir », de « fille à problèmes ». J'en ai parlé à mon médecin, qui ne voulait plus que j'aille travailler. J'ai moi-même

avons déjà octroyé 515 stages de transition professionnelle (contre 149 en 2013). En ce qui concerne l'analyse du dispositif de stages de transition professionnelle, ce dernier a, il est vrai, démarré faiblement, mais il faut reconnaître qu'il fonctionne bien désormais. On procédera bientôt à son évaluation. A fortiori, j'envisage une modification afin de rendre ce recours plus attractif. ».

Trois fois exclus

Enfin, le 17 novembre, le débat fut ouvert au Parlement sur l'engagement de la Région par rapport aux milliers (entre 5.000 et 7.000 personnes concernées) de chômeurs bruxellois bénéficiaires d'allocations d'insertion exclus au 31/12/14, à l'initiative de Zoé Genot (Ecolo) et Hamza Fassi-Fihri (CDH). Les deux députées firent notamment écho à deux revendications portées par le Réseau Bruxellois de Collectifs de Chômeurs/ses : permettre aux chômeurs exclus d'accéder aux nouveaux



« Contrats/emplois d'insertion » que la Région s'est engagée à créer et leur maintenir l'accès aux dispositifs d'aide à l'emploi (ACTIVA, ACS, ALE...) Ils se sont heurtés à une fin de non-recevoir du ministre de l'Emploi. En effet, après avoir indiqué qu'il « ne serait jamais le ministre de l'exclusion »

Actiris annonce sur son site : « Engagez un jeune bruxellois à des conditions avantageuses : 200 euros par mois ! » Message bien reçu chez Carrefour, C&A et Delhaize.

pris contact avec la personne de Bruxelles-Formation qui participait aux évaluations, mais quand je lui ai expliqué la situation, elle a pris parti pour ma cheffe. J'ai très vite repris le travail. Lors de la dernière évaluation, ils ont constaté que j'étais démotivée à force d'avoir été insultée par la cheffe, à force de travailler pour rien... La nouvelle stagiaire a commencé à travailler à peu près 15 jours avant que j'aie terminé.

Dans ces évaluations avez-vous pu donner votre point de vue sur le stage ?

Quand j'ai dit ce que je pensais, on m'a dit que ce n'était pas le moment. On a beau donner notre point de vue, ça ne change quand-même rien. Donc à la fin on dit « oui, ok »...

Y avait-il une délégation syndicale dans le magasin ?

Rien du tout. Les employés sont seuls face à la cheffe.

Transports en commun ou pas, on me disait : « Tu te démerdes, mais tu viens. »

Quel bilan tirez-vous de ce stage, après 6 mois ?

Question travail, ça m'a apporté beaucoup car, maintenant, je sais faire beaucoup de choses que je ne savais pas faire avant. Mais j'estime que je n'ai pas été respectée par mon employeur. Par ailleurs, on ne sait rien faire avec 800 euros par mois. J'ai un loyer de 500 euros à payer, j'ai des factures, la nourriture à acheter. Heureusement que mon compagnon travaille, sinon je ne sais pas comment je ferais.

Ma cheffe m'a dit que je coûtai trop d'argent à la société, et que c'est pour cela qu'ils ne me reprenaient pas au terme de mon stage. On fait un stage de six mois, on se donne à fond et pour finir on n'a plus rien... Les entreprises devraient faire un effort de leur côté. C&A est une grande entreprise (NDLR : elle emploie 35.000 collaborateurs dans le monde), ils pourraient pu faire une démarche pour me trouver un emploi dans la société. Mais leur souci, c'est l'argent. Le reste, ils s'en foutent.

Le Réseau Bruxellois de Collectifs de Chômeurs demande que les « stages de transition entreprise » soient payés selon le barème général en vigueur dans l'entreprise et qu'il y ait pour l'employeur une obligation d'embauche à la fin du stage, pour une durée au moins équivalente à la durée du stage. Ces revendications vous semblent-elles pertinentes ?

Ce ne serait pas mal, parce qu'on ne serait plus vus comme des stagiaires, mais comme un travailleur à part entière du point de vue du salaire. Ils verraient un peu plus le travail qu'on fournit chaque jour, plutôt que de se dire « ce n'est pas grave, on n'a payé que 200 euros par mois pendant six mois, et ça ne changera pas grand-chose pour lui de se retrouver au chômage ».

Pensez-vous que des mesures comme les stages de transition en entreprise vont résoudre le problème du chômage ?

Non, pas du tout. Cela fait une première expérience de travail, mais il faut réfléchir plus loin. Si le gouvernement met l'âge de la retraite à 67 ans, qu'il ne s'étonne pas que les jeunes n'aient pas de travail. Le pays part en cacahuètes. Je connais une personne qui fait un stage de transition en entreprise chez Bruxelles-Propreté et qui fait la collecte. Il manipule vingt tonnes de déchets par jour pour 800 euros par mois. C'est de l'exploitation. □

⇒ et dénoncé la mesure fédérale, Didier Gosuin indiqua que « à moins que vous ne votiez un amendement budgétaire accordant quelques millions d'euros supplémentaires », les « contrats d'insertion » annoncés par la région ne seront offerts qu'à « celles et ceux qui seront entrés le 1er janvier 2015 dans un processus de garantie jeunes, qui ont fait un stage, suivi une formation et qui, après dix-huit mois, n'ont toujours pas de travail ». Il indiqua également que « les personnes exclues n'auront plus droit à un certain nombre de dispositifs, comme Activa ou le statut ACS » et qu'il est, selon lui, « impossible et peu sérieux de croire qu'au 1^{er} janvier, [il]

pourra d'un claquement de doigts modifier des ordonnances afin de donner à ces personnes l'opportunité d'émarger malgré tout aux programmes d'emploi ». Le ministre résuma d'un mot sa vision : « Ce que nous héritons de la sixième réforme de l'Etat ne nous permettra pas d'aider les 5.975 personnes dont question, en tous cas pas à court terme. » Déjà exclus de l'emploi par le marché du travail et exclus des allocations par l'Onem, les allocataires d'insertion en fin de droit seront dès lors encore exclus une troisième fois, cette fois du bénéfice des programmes d'aides à l'emploi par Actiris et la Région bruxelloise.

Qui est réaliste ?

Où sont les chimères ? Où sont les fausses espérances ? Le réalisme est-il de prétendre construire l'avenir des jeunes en les faisant travailler pour moins de 900 euros par mois ? Le réalisme est-il d'offrir aux employeurs une main-d'œuvre pour un coût de seulement 200 euros par mois ? Est-ce ainsi que le chômage reculera ? Le réalisme est-il de déplorer les exclusions de chômeurs décidées par l'Etat fédéral sans mobiliser pour les aider les importants moyens octroyés aux régions en matière de politique de l'emploi ? Est-ce ainsi que l'on diminuera la pauvreté en Région

« Rien n'a été respecté par rapport au contrat »

Rachida a dû arrêter un « stage de transition en entreprise » entamé dans le cadre de la « Garantie emploi jeunes ». Engagée pour faire un travail administratif par Euroclean à Bruxelles, elle fut mise au travail comme nettoyeuse. Chronique d'une « arnaque ».

Ensemble ! : Comment avez-vous été amenée à faire un « stage de transition en entreprise » ?

Rachida : J'ai terminé mes études secondaires avec un diplôme en gestion d'entreprise. Un peu avant la fin de mon « stage d'insertion » (c-à-d dans la période qui précède l'octroi des premières allocations de chômage) Actiris m'a contactée. Je me suis présentée et on m'a indiqué qu'un nouveau dispositif venait d'être créé pour les jeunes, qui pouvaient travailler en tant que stagiaires en entreprise avec de fortes chances d'avoir un contrat à durée indéterminée (CDI) par après. Un premier rendez-vous a été établi avec l'entreprise, où on nous présentait les choses « en grand », on nous a promis des CDI... et puis on a signé le contrat. Je devais travailler dans l'administration et dans le recrutement.

et à faire du nettoyage, et des remplacements à différents endroits à Bruxelles.

Je remplaçais un ouvrier et j'étais toute seule sur un énorme chantier, dans le noir des sous-sols. Je ne me sentais pas en sécurité. Je devais traîner ou porter des poubelles sur de longues distances sans charrette. Ce qui m'a causé des problèmes de dos.

Rien n'a été respecté par rapport à ce qui était programmé dans le contrat. Selon mon contrat, j'aurais dû travailler dans l'administration mais, dans les faits, on me faisait faire un travail de nettoyeuse. Au niveau de Bruxelles-Formation, la responsable des stagiaires avait demandé lors de l'engagement que l'employeur prenne contact toutes les fins de mois pour faire l'évaluation du stage ensemble. L'employeur devait fixer les dates de ces rencontres, mais cela n'a jamais été fait après l'engagement. Après environ deux mois, j'ai téléphoné à Bruxelles-Formation pour leur expliquer la situation. Ils m'ont proposé de fixer un rendez-vous eux et avec l'employeur. Lors de ce rendez-vous, l'employeur a directement admis qu'il était en tort en me faisant travailler dans le nettoyage alors que ce n'était pas ce qui était prévu dans le contrat. La responsable de Bruxelles-Formation a constaté point par point que rien de ce qui était prévu dans le contrat n'avait été respecté. Il a été convenu que je retourne dans l'administration... mais dans les faits, ça n'a pas été suivi d'effets. Après cette réunion, je suis quand même restée dans le nettoyage, jusqu'au moment où j'ai fait un malaise.

Que s'est-il passé ?

J'ai fait un malaise dans la société lorsque j'étais sur un chantier. On n'a pas appelé d'ambulance. On m'a portée jusque dans les bureaux de l'entreprise, puis on m'a

« On m'a rabaissée moralement, en me disant que je ne faisais pas bien mon travail. »

Dès qu'on a commencé, j'ai immédiatement constaté qu'il n'y avait pas de tâches qui avaient été préparées pour moi. C'est-à-dire qu'on m'avait engagée sans savoir s'il y aurait du travail. J'étais là, mais personne ne s'occupait de moi.

De quel secteur et de quelle entreprise s'agissait-il ?

Euroclean, dans le secteur du nettoyage. J'ai constaté qu'il y avait du travail administratif, mais qu'ils ne voulaient pas me le confier. Ils avaient engagé une étudiante qui faisait le travail à ma place. Puis ils ont engagé une seconde étudiante, et je me suis retrouvée à travailler sur chantier

bruxelloise ?

Le réalisme, selon le Réseau Bruxellois de Collectifs de Chômeurs/ses (et du Collectif Solidarité Contre l'Exclusion), c'est d'organiser le marché de l'emploi et la société pour garantir à chacun l'accès à un emploi convenable ou, en l'absence d'emploi, à une allocation de remplacement. Il n'est pas de brader les salaires et les droits sociaux dans l'attente d'un hypothétique effet sur l'emploi. Si des parlementaires bruxellois (de la majorité y compris) se sont montrés à l'écoute de nos revendications, celles-ci sont encore loin d'avoir été prises en compte par le gouverne-

ment Vervoort II. De nouvelles mobilisations seront nécessaires pour se faire entendre. Elles sont d'autant plus nécessaires que des décisions importantes devront être prises en 2015 : régionalisation du contrôle de la disponibilité active, réforme des aides à l'emploi, recadrage des stages, organisation des contrats/emplois d'insertion, etc. A suivre. □

(1) Voir nos articles, « Vervoort II, mode emploi » et « Il faut évaluer la garantie emploi jeunes ! », parus dans le n°84 d'Ensemble !, disponibles sur www.ensemble.be.

(2) C.R.I. COM (2014-2015), n°3.



donné du sucre dans en verre d'eau et dit « ça ne va pas, il faut manger le matin... ». Puis, ils m'ont déposée devant chez moi.

En fait, je me levais tous les matins à 6 heures. Le jour même de mon malaise, on m'avait donné cinq chantiers à faire. Il y avait trois étages, on était que deux. On devait faire les cendriers, passer l'aspirateur, nettoyer les toilettes à fond. Le tout sans ascenseur...

Au départ, on avait une heure par chantier. Ensuite on nous a donné une demi-heure par chantier. Ma collègue a eu des problèmes de santé et je me suis retrouvée seule sur chantier...

Quels étaient vos horaires de travail ?

On ne m'a pas fait de planning, je devais tout faire moi-même. Je devais arriver à 8 heures, mais j'arrivais avant. J'étais libérée vers 12 h, 12h30. Vers 14h, je devais être sur les chantiers, et je travaillais jusqu'à 18 ou 19 heures. Je rentrais chez moi vers 20h, 20h30, parfois 21h. Les heures qu'on me donnait n'étaient pas suffisantes pour terminer mon travail, je devais rester plus tard et ce n'était pas pris en compte dans mon salaire. En gros on n'avait pas de droits dans la société. On ne pouvait pas l'ouvrir.

Vous n'aviez aucun jour de congé ?

Seulement les week-end. J'ai été naïve, car un ouvrier avec un contrat normal dans l'entreprise n'aurait pas fait ça. Or, moi je n'avais pas un salaire raisonnable. Mes collègues employés et des délégués syndicaux me disaient que je devais travailler plus à mon aise, car nous n'étions pas suffisamment payés.

Faisiez-vous un travail différent des personnes qui travaillaient dans l'entreprise ?

C'était le même travail, mais je recevais 200 euros par mois de la société, et 700 euros de l'Onem. Eux, ils devaient gagner entre 1.200 et 1.500 euros nets.

Comment s'est terminé ce « stage de transition en entreprise » ?

Après mon malaise, le médecin a constaté que j'étais surmenée et m'a dit que je ne pouvais pas continuer ce travail, alors que je voulais pas arrêter. Je voulais travailler, assumer mes responsabilités. Mais j'ai fini par décider que ça n'allait plus, que je devais veiller à ma santé

d'abord et démissionner. Finalement, c'est l'employeur qui m'a signifié la fin de mon contrat parce que « mon profil ne convient pas ».

Avez-vous eu l'occasion de participer aux évaluations prévues ?

L'employeur a fait l'évaluation du stage, mais sans que des réunions soient convoquées avec une présence de Bruxelles-Formation. On m'a juste dit individuellement « regarde le document, et si c'est bon et tu signes ».

« Au début, on nous promet des contrats, des CDI, et à la fin on se rend compte que c'était une arnaque. »

Quel bilan tirez-vous de ce stage ?

On m'a rabaisée moralement, en me disant que je ne faisais pas bien mon travail, alors que ce n'était pas le cas. Je me donnais à fond, je rentrais tard le soir en faisant des horaires coupés... Finalement, je me retrouve au chômage, sans emploi, ni CDD ni CDI, et j'ai perdu mon temps, parce que je n'ai pas du tout été formée durant ce stage.

Malgré le fait que j'avais prévenu la caisse d'allocations familiales dès la signature de mon contrat, j'ai quand même dû rembourser 800 euros d'allocations à la fin de mon contrat, ainsi que 200 euros au syndicat. Au début, on nous promet des contrats, des CDI, et à la fin on se rend compte que c'était une arnaque. Au bout du compte, ils ont fait de nous des futurs chômeurs. Je n'ai presque rien perçu et j'ai quand même dû rembourser une énorme partie. J'ai été exploitée. Ce n'est pas normal, on moque de nous.

Les autres stagiaires qui travaillaient dans l'entreprise ont également arrêté avant la fin de leur stage. Sauf l'une d'entre-elles, mais à qui Euroclean n'a finalement pas donné de contrat, en lui disant que « son profil ne convenait pas ».

Il y avait beaucoup d'autres stagiaires en entreprise au sein d'Euroclean ?

On a commencé à une bonne dizaine, mais presque tout le monde est parti, considérant que c'était de l'arnaque. □