

Collectif Solidarité Contre l'Exclusion ASBL

**La réinsertion précaire
des travailleurs « Article 60 »**

**au sein des « Petits Riens »
et de « l'Armée du Salut - Foyer Georges Motte »**



**FÉDÉRATION
WALLONIE-BRUXELLES**

Étude réalisée avec le soutien de la Fédération Wallonie-Bruxelles.
Secteur de la Culture, de la Jeunesse et de l'Éducation permanente

Libre diffusion et reproduction moyennant la mention de la source,
selon la licence creative common by-nc-nd 2. 0be

2013

SOMMAIRE.

Remerciements.....	3
1. Introduction.....	4
2. Qu'est-ce qu'un « travailleur Article 60? ».....	5
3. Une impossibilité de joindre les plus précaires de ces travailleurs.....	6
4. Présentation des structures.....	8
4.1. Les Petits Riens.....	8
4.2. Le Foyer Georges Motte de l'Armée du Salut.....	9
4.3 Un service social dans la structure.....	9
5. Collaboration de ces structures avec les CPAS.....	11
5.1. Présence des travailleurs Article 60 chez les Petits Riens.....	11
5.2. Présence des travailleurs Article 60 au Foyer Georges Motte.....	12
6. Le point de vue des travailleurs.....	15
6.1. Méthodologie.....	15
6.2. Un travail volontaire.....	15
6.3. Salaire et conditions salariales.....	16
6.4. Poste adapté.....	17
6.5. Intégration dans l'équipe.....	18
6.6. Encadrement.....	19
6.7. Droits syndicaux.....	20
6.8. L'après Article 60.....	21
7. Réflexions sur le fonctionnement avec des contrats Article 60 dans ces structures.....	22
7.1. Caractère volontaire et préparation du futur travailleur par le CPAS.....	22
7.2. Rôle de l'Article 60.....	23
7.3. Intégration et encadrement sur le lieu de travail.....	24
7.4. Proportion de travailleurs Article 60 au sein de la masse salariale de la structure.....	26
8. Conclusion.....	28
NOTES.....	30
ANNEXE 1. Exposé du processus de recueil d'information.....	31
ANNEXE 2. Liste de propositions mises en débat par le Collectif solidarité contre l'exclusion.....	33

Remerciements.

Nous remercions les personnes ayant aimablement accepté de collaborer avec nous pour ce travail.

Pour l'ASBL Les Petits Riens:

David Saporito, coordinateur du service de Réinsertion Socio-professionnelle au sein de la structure, et les deux assistantes sociales 'responsables Article 60',

Donatienne Hayois, responsable pour les boutiques et
Adeline Dellisse, responsable sur le site du centre de tri.

Pour le foyer Georges Motte:

Nathalie Stiévenart, qui encadre les travailleurs Article 60 dans la structure.

Nous les remercions pour le temps consacré à nos questionnements, et pour la mise en contact avec les différents *travailleurs et travailleuses* sous contrat avec les CPAS. Ces derniers sont bien entendu également grandement remercié pour avoir accepté de répondre à nos questions.

1. Introduction.

Depuis plusieurs années le Collectif Solidarité Contre l'Exclusion (CSCE-ASBL) étudie les questions liées au fonctionnement des Centres Publics d'Action Sociale (CPAS). Parmi celles-ci, le CSCE a régulièrement présenté des informations et témoignages liés à la fonction d'employeur de ces organismes, dans une application particulière de celle-ci : les contrats de travail dans le cadre de l'article 60 de la loi organique des CPAS.

Après nous être penché sur le point du vue syndical, en rencontrant aussi bien des permanents syndicaux travaillant dans les centrales, que des délégués de terrain (1), nous avons logiquement désiré rencontrer les travailleurs placés dans cette position contractuelle particulière.

Cela n'a pu se réaliser sans problème. Bien entendu, les lieux de travail où les conditions sont les plus problématiques pour les bénéficiaires du Revenu d'Intégrations Sociale (RIS), (re)mis au travail par les CPAS, n'ont pas désiré collaborer avec nous. Cette opposition, inévitablement, a pour conséquence un biais colossal dans la possibilité de rendre compte des réalités les plus problématiques liées à l'application de l'Article 60 (2).

Dans un premier temps, nous présenterons donc les deux organismes au sein desquels il fut possible de rencontrer les travailleurs engagés par les CPAS -le Foyer Georges Motte de l'Armée du Salut et Les Petits Riens-, pour ensuite présenter les informations recueillies auprès de ces derniers.

Les individus placés dans cette situation particulière -un 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 une différenciation. Elle est parfois désignée par les travailleurs comme un signe qu'ils ne sont pas des '*travailleurs comme les autres*' au sein des structures les employant, où on désignerait '*les travailleurs*', et à côté d'eux '*les Article 60*'.

Nous décidons cependant de garder et utiliser ces termes, car ils sont totalement intégrés au langage courant des interlocuteurs rencontrés, utilisateurs comme travailleurs. Gardons cependant à l'esprit l'absence de niveau hiérarchique dans notre utilisation de cette appellation, nous considérons ces personnes comme des travailleurs à part entière, placés dans une situation contractuelle particulière, parmi une multiplicité toujours plus importante de statuts contractuels, souvent précaires.

Avant de présenter les informations recueillies, un petit rappel législatif est important pour situer la nature exacte du statut de ces travailleurs 'Article 60'.

2. Qu'est-ce qu'un « travailleur 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 une position particulière, par rapport à leur employeur mais aussi sur le marché du travail contemporain.

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* ».

Dès le départ, les objectifs sont donc annoncés clairement: il s'agit principalement, en outre de favoriser l'expérience professionnelle du travailleur, de lui permettre de recouvrer certains droits. Parmi ceux-ci se trouve le bénéfice des allocations de chômage dont le paiement, contrairement au RIS, ne repose pas sur le budget communal.

Cela entraîne comme principale conséquence pour les lieux de travail -dans une ampleur particulièrement marquante pour les lieux qui nous ont accueilli- un important 'turn-over' de travailleurs, dont la présence est limitée dans le temps aux postes auxquels ils sont affectés.

Le texte législatif annonce donc le rôle éventuel d'employeur du CPAS envers les bénéficiaires d'allocations sociales, mais il est important de savoir que le contrat de travail pourra, s'il n'est pas presté au sein de la structure, se réaliser au sein d'un organisme extérieur. Dans ce dernier cas le bénéficiaire du RIS, devenu employé, sera mis à la disposition d'un 'utilisateur'. Il prestera son contrat dans un organisme de service public non géré par le CPAS, ou au sein d'un organisme privé. Parmi les lieux du secteur privé, nous pouvons distinguer le secteur non-marchand, dont de nombreuses ASBL, mais les travailleurs peuvent également être détachés sur un lieu du secteur marchand. Lors de nos entretiens avec des interlocuteurs syndicaux, nous avons par exemple abordé la situation de travailleurs Article 60 présents dans des établissements HORECA, des cafés ou des chaînes de restauration rapide.

Dans ces différents cas les lieux utilisateurs, publics ou privés, sont liés au CPAS par une convention qui décrit les conditions de collaboration, et peut fixer une participation financière du lieu de travail au salaire du travailleur.

Cette scission entre l'employeur réel et le lieu de travail peut entraîner de nombreux problèmes et un flou général dans le chef du travailleur, pour aborder et 'conceptualiser' sa situation réelle.

3. Une impossibilité de joindre les plus précaires de ces travailleurs.

Depuis plusieurs années le CSCE rend compte, au sein de sa revue 'Ensemble', de situations particulièrement scandaleuses au sujet de ce 'système' de travailleurs Article 60, parfois poussés à accepter un contrat, parfois non préparés au travail, parfois encore engagés pour un travail inadéquat face à leur état de santé. Ce processus peut entraîner des situations catastrophiques, par exemple celle d'un monsieur qui, suite à des problèmes sur le lieu d'exécution du contrat, fut non seulement renvoyé du travail mais également exclu du droit aux allocations, le CPAS considérant la rupture comme un manque de disponibilité à l'emploi (3).

Dans ce dernier cas, nous nous trouvons au stade ultime de l'activation sociale, une idéologie à l'œuvre, de manière prégnante, au sein des politiques sociales européennes en ce début de vingt et unième siècle. Conditionnant désormais les allocations sociales à une recherche active d'emploi, ces politiques en arrivent donc dans les cas extrêmes à transformer les institutions publiques d'aide sociale en agent d'exclusion.

Lors d'une précédente enquête du CSCE, explorant les points de vue syndicaux sur les travailleurs Article 60, nous avons notamment rencontré une responsable syndicale et un délégué de terrain, qui nous ont décrit la situation scandaleuse d'exploitation au sein d'entreprises privées de nettoyage (4). Nous y rencontrions également un délégué syndical narrant son expérience au sein des 'Cuisines Bruxelloises', 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 (5). Gérée par des responsables politiques bruxellois et la présidence du CPAS de Bruxelles, cette association présente le même type de dérives que dans le secteur privé, lors de détachements des travailleurs engagés par les CPAS.

Au démarrage de cette enquête sur le point de vue des travailleurs Article 60, nous avons bien entendu tenté, sans trop d'espoir, de joindre les entreprises privées (de nettoyage) et publiques (Cuisines Bruxelloises) renseignées par les syndicalistes. Nous voulions, d'une part éventuellement recueillir le point de vue de leurs responsables, et d'autre part leur exposer notre demande de rencontre des employés de CPAS détachés au sein de leur structure.

Comme nous nous y attendions, aucune réponse positive ne nous est parvenue, ni même parfois de réponse du tout. Les scènes que nous pourrions qualifier de 'cinématographiques', nous les avons vécues : « *le responsable n'est pas présent aujourd'hui, pouvez-vous rappeler un autre jour?* », une demande formulée plusieurs fois en plusieurs jours, « *tout le monde est en réunion aujourd'hui, laissez vos coordonnées, on vous rappellera* », une réponse n'amenant jamais le nouveau contact promis, etc...

Nous pourrions éventuellement trouver tout cela simplement cocasse, si toutefois l'objet de ces démarches ne concernait pas des travailleurs sous contrat avec des organismes publics, censés assurer le dernier filet de sécurité sociale en Belgique. Ce fait entraîne une légitime inquiétude, cette impossibilité d'atteindre les personnes placées dans les situations les plus graves, ce manque total de transparence, nous semblent extrêmement grave. N'est-ce pas le signe d'une impossibilité de contrôle extérieur sur la situation de ces personnes? Si le CPAS est défaillant ou volontairement aveugle, vers qui peuvent donc se tourner ces travailleurs? Car à ce sujet, nous avons vu par ailleurs -dans l'étude citée plus haut- l'amplitude extrêmement serrée, voire parfois inexistante, caractérisant le champ d'intervention des organisations syndicales pour les travailleurs sous contrat Article 60.

A côté de ces essais vers les lieux identifiés dans l'étude syndicale, nous avons également tenté de collaborer avec certains CPAS, malgré le risque d'une orientation vers des personnes 'sélectionnées' pour leur point de vue positif, ou leur vécu satisfaisant au sein du programme Article 60. Après de premiers contacts positifs avec des CPAS ouverts à une collaboration, cette voie de rencontre des travailleurs n'a pas, elle non plus, pu aboutir. Certes, une charge parfois énorme de travail pèse sur les CPAS, mais il est cependant dommage de n'avoir finalement pu rencontrer personne au sein de ces institutions publiques, et devoir donc acter un manque d'enthousiasme certain de nos interlocuteurs.

Au final, nous avons uniquement pu rencontrer des personnes détachées au sein d'associations privées développant, entre autres finalités, des buts sociaux. Dès lors, bien évidemment, nulle ambition n'apparaît ici d'être exhaustif, ni même représentatif, des nombreux problèmes rencontrés par les travailleurs sous contrat Article 60. Nous n'en avons simplement pas les moyens. Nous avons rencontré des travailleurs là où notre présence était la bienvenue, ce qui constitue un évident et énorme biais dans les informations recueillies.

Ce travail présente une vision parcellaire, apportée par deux lieux de travail, avec le point de vue des travailleurs sous contrat Article 60, celui de leurs responsables dans les structures, accompagnés des réflexions que leurs propos nous amènent à formuler. Les deux organisations visitées sont 'Les Petits Riens' et le 'Foyer Georges Motte' de L'Armée du Salut.

Dans un premier temps nous présentons brièvement le fonctionnement général des structures. Dans un second temps, nous abordons le mode de présence et de fonctionnement des travailleurs Article 60 au sein de ces dernières, une présence relativement étonnante et marquante, pour certains de ses aspects. Ensuite nous laissons la parole aux travailleurs détachés dans ces structures, pour terminer par une analyse, avec les responsables, de certains des problèmes posés par l'application de ces contrats Article 60.

4. Présentation des structures.

4.1. Les Petits Riens

Le responsable du 'service insertion' de l'association nous a présenté la structure et ses objectifs. Dans ses statuts, l'Association Sans But Lucratif (ASBL) 'Les Petits Riens' est une entreprise d'économie sociale, dont l'objectif est de lutter contre la pauvreté et l'exclusion. Il s'agit de sa raison sociale. Elle a été créée en 1937 par l'abbé Froidure. Si l'objectif est avant tout social, pour le mener à bien l'association a besoin d'argent, elle mène donc des activités économiques qui, outre des subsides finançant une partie des activités, représentent la plus grosse source de revenus.

Comment fonctionne l'association? Elle récolte des dons de meubles, vêtements et objets divers, qui sont ensuite triés et revalorisés dans ses ateliers. Une seconde vie leur est donnée, pour aboutir dans des structures de vente, où elles sont revendues, en partie à des gens dans des difficultés financières, cherchant à se meubler ou s'habiller à moindre coût. L'association annonce réinvestir tous les bénéfices dans des actions sociales. Ces actions consistent en une maison pour sans-abris, qui peut héberger jusqu'à 120 personnes, des restaurants sociaux, des services sociaux, une épicerie sociale ouverte en 2007-2008, et un service insertion créé en 2007. Toutes ces activités fonctionnent en grande partie grâce à l'activité économique.

Parmi les infrastructures des Petits Riens, que nous avons pu visiter pour rencontrer les travailleurs, figurent le siège central (situé à la rue Américaine à Saint-Gilles), où sont présents l'administration et les services sociaux, mais aussi un centre de tri à Sint-Pieters-Leeuw, ainsi que de nombreuses boutiques dans les communes bruxelloises.

Le cheminement principal de l'activité est le suivant : les vêtements sont déposés dans des containers de récolte disposés sur le territoire bruxellois, pour être ensuite acheminés en camions vers l'usine de tri, où une centaine de personnes sont en activité. Ce qui est nommé 'la crème', les marchandises de bonne qualité, est envoyé dans les boutiques. Le reste, en fonction du type de tissu, va aller soit dans une usine à chiffons, soit sera envoyé dans d'autres pays. Par exemple, nous dit le responsable, les vêtements colorés seront plus facilement envoyés dans des pays africains. Concernant les meubles et objets divers en vente dans les magasins, il s'agit de dons sur place, ou de récoltes par des camions chez les particuliers ou les lieux proposant un don aux Petits Riens.

Certaines actions sociales plus récentes existent, comme 'un toit à soi', une structure aidant les personnes de la maison d'accueil à se réinsérer dans la société. Cette partie du travail se rapproche un peu du travail d'un CPAS -être un dernier filet de sécurité-, en se focalisant ici sur les résidents des structures d'accueil, pour les aider à trouver un logement, à gérer leurs factures d'électricité, leur problèmes de bail, etc... Les travailleurs sociaux y apportent les aides classiques d'un service social et juridique.

La majorité des activités se déroulent en Région bruxelloise, mais des magasins régionaux existent également, à Liège, Namur, Wavre, Dison (près de Verviers) et à Anvers. Il existe aussi un service social à Liège.

4.2. Le Foyer Georges Motte de l'Armée du Salut

Une employée, encadrant les travailleurs sous contrat Article 60, nous à présenté le Foyer Georges Motte et ses activités. D'autres foyers existent au sein de l'Armée du Salut mais nous ne nous intéressons ici qu'au seul Foyer Georges Motte. Ce lieu situé au boulevard d'Ypres à Bruxelles est un foyer d'accueil, pour hommes seuls en difficulté. Il y est mené de la réinsertion par le travail, pour une capacité d'environ 80 lits. En général et en moyenne, le foyer accueille autour de 65-70 résidents par jour. Les durées d'hébergement sont très variables, allant d'un accueil d'urgence d'une nuit, jusqu'à plusieurs années de présence. Quelques-uns des résidents actuels sont hébergés depuis une dizaine d'années. Dès que l'hébergement est à longue échéance, les personnes doivent prendre rendez-vous avec le service social, pour recevoir officiellement la décision de permission de long terme, ainsi que les informations nécessaires sur le fonctionnement du Foyer.

Comme pour Les Petits Riens, la structure est constituée en Association Sans But Lucratif (ASBL) et le domaine d'activité, auquel seront affectés les résidents, concerne principalement des magasins de seconde main. On peut y trouver de la vaisselle, des meubles, des vêtements, du petit électroménager, des jouets... A côté des ces 'étages-magasins' au sein du siège principal du boulevard d'Ypres, il y a les ateliers de tri au sein desquels peuvent également travailler les résidents -tri chaussure, tri vêtements et tri jouets-, ainsi qu'un atelier de menuiserie et un atelier d'électricité. Les affectations peuvent également se faire à la cuisine ou au nettoyage, ainsi qu'au service de garde. Plus rarement, des gens travaillent dans les services administratifs. Un dernier lieu d'affectation est ce qui est appelé 'le quai', où sont déchargés les camions, et où sont dispatchées les marchandises et préparées les livraisons chez les clients. Les résidents y travaillent au déchargement, mais aussi comme chauffeurs-livreurs.

Le personnel du Foyer Georges Motte est composé de trois assistants sociaux, deux ouvriers d'entretiens, une responsable Cuisine, une personne au compte-tiers (c'est-à-dire un service de gestion de tous les revenus des résidents), un directeur et une dizaine d'éducateurs. A cela il faut ajouter les travailleurs Article 60, liés par contrat avec des CPAS. En terme global s'ajoutent également les résidents, qui travaillent aux différents niveaux de la structure, mais considérés comme bénévoles ils ne sont pas travailleurs dans le sens contractuel du terme.

4.3 Un service social dans la structure.

L'accueil reçu dans ces deux structures, ainsi que la grande disponibilité de nos interlocuteurs, ne sont sans doute pas étrangers à la présence sur place de travailleurs sociaux. Ces deux structures disposent en effet toutes deux d'un service social interne, auquel nous avons pu nous adresser directement. Ces travailleurs sociaux servent d'interface avec les CPAS, et sont en contact, plus ou moins réguliers nous le verrons, avec les travailleurs sociaux des CPAS. Ils ont entre autres missions de travail la réinsertion socio-professionnelle de leur public. Certes, nous l'avons vu, d'autres structures aux missions sociales annoncées n'ont guère été enthousiastes à participer à l'enquête, mais cette particularité nous semble cependant importante à souligner dans les deux cas présentés ici.

Durant la période de travail préalable aux entretiens, nous avons rencontré beaucoup de gens ayant eu au sein de leur parcours professionnel à côtoyer des travailleurs sous contrat Article 60. Au contraire de ce que nous pourrions croire de prime abord, le grand public ignore rarement ce qu'est un travailleur Article 60, un signe clair que les travailleurs évoluant dans ce type de contrat sont

relativement nombreux, évoluant dans divers domaines professionnels. Une ex-employée d'une ASBL culturelle, par exemple, nous disait assez crûment: « *une plaie ces Article 60, chaque année une nouvelle secrétaire arrivait chez nous: elle était là, les bras ballants, il fallait en permanence tout expliquer, on ne faisait que perdre du temps...* »

Comme nous l'annoncions en préambule, ces mots décrivent une situation non-rencontrée lors de nos entretiens, car chez les deux 'utilisateurs' qui nous occupent, le service social interne peut parfois pallier aux manques de préparation de certains CPAS -employeurs, rappelons-le- mais aussi parce que la réalité de leur structure et la présence d'un nombre élevé de travailleurs Article 60 entraîne un intérêt massif à accueillir des travailleurs volontaires et le mieux préparés possible au travail.

5. Collaboration de ces structures avec les CPAS.

5.1. Présence des travailleurs Article 60 chez les Petits Riens.

Au sein de cette structure, comment fonctionne le recrutement des travailleurs de CPAS?

Lorsque l'ASBL Les Petits Riens a des postes vacants, elle contacte les CPAS pour décrire les types de profil recherchés, ensuite les CPAS proposent des candidats qui, après un rendez-vous et un entretien, sont ou non sélectionnés pour le poste. Le responsable insertion décrit le processus, « *on essaie de coller au mieux à la réalité du marché du travail, tout en gardant une certaine souplesse, car ce sont aussi des gens auxquels il faut rendre service. Mais comme pour tout emploi, les candidats sont aussi en concurrence, c'est à dire qu'ils doivent pouvoir se vendre et se montrer plus compétents, plus motivés, etc... car quand on va chercher un emploi, on n'est jamais seul* ».

S'ils sont demandeurs auprès des CPAS pour avoir ce type de travailleurs chez eux, les Petits Riens se rendent néanmoins compte de la pression effectuée par certains CPAS sur leur public, pour les forcer à travailler. Les rapports sont très différents d'un CPAS à l'autre, avec une forme contraignante très poussée et très flagrante dans certaines communes. Lorsque c'est perçu en amont, Les Petits Riens refusent la personne. N'étant pas réellement motivé, la suite de la collaboration avec ce travailleur pourrait entraîner des problèmes en cascade.

Le responsable nous a ensuite exposé l'ampleur de leur collaboration avec les CPAS dans le cadre de contrats de travail Article 60. Au niveau de la quantité de CPAS 'partenaires', l'ASBL travaille avec une trentaine de CPAS différents, pour toute la Belgique. Selon lui, chaque CPAS a ses propres règles et ses propres procédures, il est donc parfois difficile de trouver une cohérence entre eux. Au total, Les Petits Riens ont dans leurs locaux une centaine de personnes sous contrat Article 60.

La majorité des employés de CPAS prestent leur travail au centre de tri de Sint-Pieters-Leeuw, une soixantaine, dans des postes de trieurs, ouvriers polyvalents, ou encore convoyeurs. A ceux-ci s'ajoutent vingt et une personnes dans les boutiques de Bruxelles. Ces dernières ont des profils de vendeurs et vendeuses, et vont seconder les titulaires de magasins. On peut ajouter à ces deux types d'affectations quelques profils plus particuliers, par exemple des adjoints aux responsables dans les services administratifs, des veilleurs de nuit, secondant les éducateurs de nuit à la maison d'accueil, ou encore des aides cuisiniers.

Au niveau des salariés de la structure, nous sommes face à une trentaine de profils différents, répartis dans la plupart des services, qui chacun ont des Article 60 dans leur unité. Chaque service est dirigé par un salarié, qui a sous sa responsabilité un ou plusieurs salariés, des personnes sous contrat Article 60 à leurs côtés, accompagnés encore de bénévoles et de résidents prestant des activités dans la structure. Il arrive que d'autres catégories de travailleurs se joignent à eux ponctuellement, par exemple des stagiaires.

Les Petits Riens annoncent tenter au maximum d'organiser les affectations pour permettre un encadrement adéquat des travailleurs Article 60, car ils sont aussi en quelque sorte 'en formation', l'idéal étant que les services ne dépassent pas un Article 60 pour un travailleur salarié. Deux particularités cependant dans cette organisation du travail, l'une concernant le centre de tri, où la présence des travailleurs de CPAS est plus massive, et l'autre concernant les convoyeurs, qui récoltent les marchandises au siège central de la rue Américaine. Parmi eux, certains chauffeurs sont

sous contrat Article 60 et, étant donné qu'ils vont travailler avec des bénévoles et des résidents, l'utilisateur leur demande d'assurer une fonction d'encadrant, sous la supervision de salariés. Une autre organisation ne semble pas possible car placer un salarié et un Article 60 dans chaque camion coûterait trop cher, nous déclare le responsable.

Quelle est l'origine de la collaboration des Petits Riens avec les CPAS? Quelle est leur motivation à engager un Article 60 plutôt qu'un autre travailleur, sous contrat de travail? *« Notre motivation est multiple. Il est clair qu'au niveau du coût, ça n'est pas très cher pour nous, donc bien entendu ça a un certain avantage financier. A côté de cette motivation, en 2007 le pôle Insertion a été créé, avec pour objectif d'aider toutes ces personnes à se réinsérer. Dans l'objectif d'être un tremplin, nous menons un travail de remise sur pied de certaines personnes. Au cours du contrat, nous allons tenter d'augmenter leur employabilité, donner des chances de décrocher un emploi à l'extérieur par la suite. La durée du contrat est en soi formatrice, car on va faire attention à son heure d'arrivée, à sa régularité, à ses présences, sa motivation, sa rentabilité, ce genre de choses... On va travailler sur le savoir-être, le savoir-faire, favoriser toute sortes d'acquis dans ces domaines. En plus de ce travail formateur en soi, je me suis personnellement battu pour qu'il y ait aussi un budget-formation, grâce auquel les personnes qui arrivent ici pourront accéder à des formations en partie financées par notre structure ».*

Nous l'avons vu, au total les Petits Riens fonctionnent en permanence avec une centaine de personnes sous contrats avec des CPAS, ce qui représente donc une rotation importante de travailleurs au sein de la structure, leurs contrats étant temporaires. Très peu de personnes passées par un contrat Article 60 seront ensuite engagées en interne, une proportion de l'ordre de maximum 5%, selon le responsable du service insertion.

5.2. Présence des travailleurs Article 60 au Foyer Georges Motte.

Au Foyer Georges Motte, la présence de travailleurs sous contrat Article 60 est en augmentation constante depuis une dizaine d'année. Lorsque la responsable rencontrée a démarré son travail dans le Foyer, il y a un peu plus de neuf ans, la direction venait de commencer à accueillir des travailleurs de CPAS, ces derniers étaient au nombre de trois ou quatre. Aujourd'hui, ils sont une vingtaine en permanence.

Ils s'intègrent, nous l'avons vu, dans une structure comprenant une vingtaine de salariés, dont une dizaine forment l'équipe éducative. A ces travailleurs salariés il faut ajouter les résidents, au nombre de 65, affectés au travail dans les différents ateliers du Foyer. Toutefois, même s'il y a une moyenne de 65 personnes dans le centre d'accueil, ils ne sont pas tous en permanence sur un poste de travail au quotidien. D'abord, ils ne peuvent travailler que quatre jours par semaine, ensuite certains d'entre eux sont en formation à l'extérieur, d'autres encore travaillent en intérim à l'extérieur, ou simplement ont signé un contrat de travail classique hors du site. Au final, entre 20 et 30 résidents sont 'en occupation' sur le site sur une même journée.

En résumé, le 'microcosme' de travail créé journalièrement au Foyer Georges Motte est composé d'un premier tiers de travailleur salariés, un second tiers de résidents en occupation et un troisième tiers de travailleurs Article 60 venant de l'extérieur. Nous verrons plus loin ce que ce microcosme particulier et son organisation peuvent entraîner comme conséquences au quotidien.

Pourquoi employer des travailleurs Article 60 au Foyer Georges Motte? La responsable rencontrée n'est pas en mesure de nous exposer les motivations de départ, lorsque le choix a été fait de se

tourner vers les CPAS, mais aujourd'hui ces travailleurs apportent « *une grande aide car nous avons besoin de gens stables dans leur emploi. Prenons un exemple, à la caisse il n'y avait pas d'Article 60, donc auparavant c'était un éducateur qui chaque jour allait à la caisse, nous étions donc face à l'enlèvement d'un membre du service éducatif* ».

Concernant l'encadrement des travailleurs envoyés par les CPAS, la responsable évoque elle-même un problème organisationnel interne. Les éducateurs ont pour mission d'encadrer les résidents dans tous leurs problèmes quotidiens et dans leurs tâches d'activité sur le site, ils n'ont pas officiellement pour mission d'encadrer les Article 60. La place de ces derniers n'étant pas bien définie au niveau de l'équipe éducative, l'encadrement retombe inévitablement sur elle et sa collègue. Or, cela ne fait pas partie de leur tâche principale de salariées.

Elles travaillent toutes deux à temps plein, mais sont principalement, et très largement, affectées à des tâches autres et considérées comme plus importantes que gérer les Article 60. Malgré cela, des résultats sont demandés à ce sujet. Elle décrit son travail, « *je suis principalement au Compte-Tiers, c'est-à-dire que l'ensemble des revenus des résidents arrivent ici, on gère l'argent de poche, leurs dettes extérieures, puis la facturation et la gestion de leurs dettes envers le Foyer une fois qu'ils sont partis, etc... Il faut bien trois jours pour la gestion en tant que telle, puis il faut ajouter les rendez-vous quand les résidents ont des questions, leur expliquer la situation, toutes les implications financières de leur situation, et en plus de ce travail il me faut donc encadrer les Article 60. Il y a une éducatrice en magasin, qui devrait normalement s'occuper des Article 60 affectés en magasins, mais en plus de tout le travail éducatif avec les résidents et la gestion des magasins! Bien entendu, comme tout le monde elle manque de temps. Certains éducateurs sont de bonne volonté, mais d'autres déclarent ouvertement ne pas vouloir s'occuper des Article 60 et vouloir encadrer d'abord les résidents* ». Dans ce contexte, la fonction et le statut des Article 60 sont forcément flous.

Précisons que dans la mesure du possible les travailleurs engagés par les CPAS ne sont pas les résidents. Le but du Foyer est en effet de les ouvrir vers l'extérieur, or s'ils prestent leur contrat à l'intérieur, cela entraîne leur présence 24h/24 sur leur lieu de vie. Être résident et travailleur Article 60 implique un étrange mélange de casquettes, entraînant un statut de résident à partir de 16h30 et les jours de congé, mais de travailleur rémunéré, sous contrat avec un CPAS, entre 8h30 et 16h30. Il est dans ce cas difficile de fixer des règles de travail et de vie, notamment avec les autres résidents sans contrat. Cependant, cela arrive ponctuellement, lorsque les responsables du Foyer veulent donner la chance à la personne de récupérer ses droits, tout en ayant à l'esprit une faible probabilité d'un engagement ailleurs, en raison de problème sociaux trop lourds. Parfois aussi, le CPAS est trop éloigné, et si aller travailler à l'extérieur est déjà difficile, se rendre jusque La Louvière quotidiennement par exemple, peut s'avérer épuisant et contre-productif. Ces cas représentent des exceptions, mises en place afin de permettre la continuation du travail pédagogique.

En terme de durée des contrats, deux tiers sont d'une durée d'un an, et le tiers restant d'une durée d'un an et demi ou de deux ans. Si l'objet principal de la collaboration avec les CPAS est officiellement la réinsertion, la travailleuse du Foyer perçoit bien, en guise de motivation première, le fait d'acquérir le droit au chômage.

Comme sur tous les lieux collaborant dans une telle ampleur avec des travailleurs de CPAS, il faut parfois interrompre les contrats, « *sur la vingtaine de contrats, nous devons la plupart du temps mettre fin à un ou deux contrats sur l'année, pour toutes sortes de raisons, par exemple pour vol ou pour violence sur le personnel ou les résidents... Dernièrement il y en a deux qui ont disparu! Du jour au lendemain, on n'a plus eu de nouvelle, les CPAS ne les ont pas retrouvés. Nous avons aussi*

beaucoup de problèmes liés au respect du temps de travail, des absences, beaucoup de congés maladies, un manque d'envie de travailler... En cas de rupture, nous demandons en général au CPAS de permettre à la personne d'être réaffectée, de pouvoir terminer sa période ailleurs, mais évidemment le CPAS garde la main pour la décision finale ».

Le Foyer Georges Motte travaille avec une dizaine de CPAS: Jette, Koeckelberg, Etterbeek, Schaerbeek, Braine-L'Alleud, Uccle, La Louvière... La plupart sont bruxellois, mais parfois des relations se sont établies avec des CPAS de Wallonie, par l'arrivée d'un résident domicilié dans ces communes, une relation par la suite pérennisée dans le temps.

6. Le point de vue des travailleurs Article 60.

6.1. Méthodologie.

Dans cette section du travail, nous allons présenter quelques notions et réflexions apparues lors de nos rencontres avec les travailleurs Article 60 rencontrés au sein de l'ASBL Les Petits Riens et au sein du Foyer Georges Motte.

Au sein des Petits Riens, nous avons rencontré quinze travailleurs, sur leur lieu de travail. Huit d'entre-eux travaillent dans les différentes boutiques des communes bruxelloises (rencontres à Ixelles, Jette, Laeken, Saint-Gilles, Schaerbeek et Uccle), et sept travaillent au Centre de Tri de Sint-Pieters-Leeuw. Au Foyer Georges Motte, nous avons rencontré, au sein d'un local de réunion ou dans un bureau libéré pour nous, sept travailleurs affectés dans les différents ateliers ou à la cuisine.

Les rencontres ont eu lieu individuellement, par l'intermédiaire des responsables déjà cités, organisant pour nous les rendez-vous.

Systématiquement, le canevas d'entretien a abordé avec les travailleurs leur parcours avant l'arrivée au CPAS, l'origine du choix de signer un contrat Article 60, le début du travail et ensuite le suivi de celui-ci par le CPAS, en évoquant le vécu personnel de chaque personne placée dans son poste de travail.

Pour chaque personne rencontrée le contrat était en cours, à des degrés divers d'avancement, pour certains il venait de démarrer, pour d'autres il touchait à sa fin, avec toutes les possibilités de stades intermédiaires.

Les propos de ces travailleurs sont contextualisés en regard des thématiques identifiées au sein de l'étude précitée -portant sur les points de vue syndicaux-, que nous terminions par une série de revendications-propositions aux CPAS, en fonction des problèmes décrits dans l'étude (6). Cette liste, à laquelle nous nous référons ici, est consultable en annexe du présent travail.

Nous accordons ici une grande place aux mots des travailleurs, en esquissant une analyse de la situation qui s'approfondira ensuite, lors des commentaires accompagnant la suite des discussions avec les responsables Article 60 au sein des deux structures.

6.2. Un travail volontaire.

Exceptés certains travailleurs pour lesquels l'expérience est quelque peu mitigée, la quasi-totalité des personnes rencontrées ont elles-mêmes formulé au CPAS la demande d'un contrat Article 60. La motivation était d'absolument travailler, parfois à tout prix, et ce avant tout en raison des besoins de la vie quotidienne. La plupart de ces personnes n'ayant pas réalisé d'études, elles jugent l'existence du système Article 60 comme une véritable opportunité de trouver un travail. Le discours des vingt-trois personnes rencontrées est donc globalement plutôt positif, du type de celui de cette dame travaillant dans une boutique des Petits Riens, qui annonce qu'*« après des mois de vide, j'ai à présent l'impression d'avancer, surtout je rencontre des gens, je suis confrontée avec les clients, ça sort de l'isolement... »*.

Cette réalité bien à l'esprit, dans la suite de la présentation nous allons cependant pointer quelques problèmes exprimés par nos interlocuteurs. Si ceux-ci apparaissent dans le contexte particulier de nos deux lieux de travail, nous pouvons supposer qu'ils existent également, et de manière plus aiguës, dans des secteurs et des lieux de travail 'problématiques', pour leurs motivations à employer des Article 60, et dans la manière de procéder avec ceux-ci.

6.3. Salaire et conditions salariales

Dans nos propositions pour l'amélioration des conditions de travail des Article 60, au sein de l'étude sur les regards syndicaux, nous revendiquons une égalité salariale avec les travailleurs de la structure, *« 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) »*. Nous exposons également que *« Le travailleur Article 60 doit pouvoir bénéficier des mêmes avantages (congs, 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 »* (Proposition 3, voir l'annexe 2, en page 35)

A la suite, nous demandons que les travailleurs Article 60 puissent connaître des *« conditions de rémunération qui dépendent de la fonction et non du CPAS d'origine (...) 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 »*. (Proposition 4)

Nous reviendrons plus loin sur le lien entre fonction et salaire, pour aborder surtout ici la question de l'équivalence des avantages. Nous touchons à un problème exposé par la quasi-totalité des travailleurs rencontrés: certains CPAS attribuent au travailleur des chèques-repas en plus du salaire, alors que d'autres CPAS ne le font pas. Étant donné que les deux structures concernées ici connaissent un grand nombre de travailleurs sous contrat Article 60, en provenance de CPAS de communes différentes, voire même de Régions différentes, cette question de la différence de traitement des avantages semble incontournable. Cette situation crée des disparités et parfois des jalousies, comme nous l'a expliqué ce travailleur du centre de tri des Petits Riens, *« ce serait bien d'avoir tous la même chose! Et dans le même ordre d'idées que les chèques-repas, moi j'ai l'abonnement aux transports remboursé, avec le CPAS de Dilbeek, mais d'autres ici ne l'ont pas, ce n'est pas normal... Peut-être que ça dépend de l'argent qu'a la commune, à Molenbeek il y a beaucoup de personnes en demande, c'est donc sûrement différent pour ça, mais ça ne devrait pas. Parce que les différences entre les gens je les vois, et j'entends des gens jaloux de moi »*.

Lorsqu'on évoque le barème salarial et l'information préalable par le CPAS des questions légales concernant les congés, le pécule de vacances, le salaire,... les réponses sont mitigées, certains travailleurs se disent avoir été très bien informés, d'autres moins. Parfois la personne ne sait rien, *« pour le salaire on ne m'a rien dit! C'était très flou! Combien je gagnais, je l'ai découvert lors du premier paiement!* Nous le voyons ici, une marge de progrès à réaliser en matière d'information des travailleurs existe dans certains CPAS!

Une vendeuse de boutique explique qu'*« on n'a que le salaire de base, du CPAS. Dans mes*

précédents lieux de travail, j'avais droit à des primes. Ici, dans l'équipe du magasin, les salariés reçoivent des primes, et s'ils les reçoivent c'est aussi notamment grâce au travail des Article 60! Certaines choses, on nous les donne à faire car nous sommes Article 60, nous travaillons plus que les salariés, globalement. Mais si les chiffres d'affaires augmentent et que des primes arrivent, elles sont pour les travailleurs salariés! Nous on n'en voit pas la couleur! »

En matière d'égalité de traitement, une travailleuse du centre tri nous dit ne pas savoir « *s'il y a des différences de salaire avec les travailleurs qui ne sont pas article 60, par contre ce que je pourrais dire c'est qu'en termes de vacances, par exemple, il y a des différences. Quand l'usine ferme, je suis obligée d'aller travailler, alors qu'eux vont en vacances. Récemment, il y a eu des vacances de Noël et Nouvel An, l'usine de tri était à l'arrêt, mais je suis allée travailler dans un magasin durant cette période... On remplace les postes vides, dans les magasins, mais aussi comme convoyeurs, à la récolte des vêtements. Je sais que comme je n'ai pas travaillé l'année précédente, je n'ai pas droit à des congés, mais c'est une drôle d'organisation, pendant quelques temps tout change au niveau du travail, on doit faire tout autre chose sans y être préparé ».*

Pour éviter certains de ces problèmes, nous proposons dans l'étude sur les regards syndicaux que: « *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 leurs 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 ».* Nous voyons par l'exemple toute la pertinence de ces mots.

6.4. Poste adapté.

Comme pour la plupart des sujets évoqués avec les travailleurs, les propos sont globalement positifs au sujet de l'adéquation entre le poste de travail et leur aspiration personnelle. Cette dernière étant principalement de travailler à tout prix, ils ne se déclarent pas trop regardants sur le poste à obtenir dans leur situation, souvent décrite comme extrêmement difficile.

Les niveaux de formation des personnes rencontrées sont très variables, certains n'ont pas terminé l'école secondaire, n'ont aucune formation spécifique, d'autres ont des niveaux relativement élevés de formation, avec parfois des compétences précises et des études supérieures réussies. Cependant la plupart du temps, aucune plainte n'est formulée sur le travail à réaliser, estimant « *ne pas être en mesure de chipoter, car il faut bien vivre ».*

Les deux premières de nos revendications, au sein de l'étude précédente, réclamaient qu'« *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'usager. 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. 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 de l'article 60, 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 ».*

Ces revendications ont connu dans nos deux institutions une nouvelle confirmation de leur pertinence. Si les travailleurs jugent dans l'absolu avoir reçu une bonne information de leur assistante sociale, si l'on creuse le sujet, ils n'ont en réalité jamais reçu d'information sur leurs droits

et devoirs de travailleurs, ni même établi de bilan de compétence avant le démarrage du contrat. Au centre de tri, on nous a exposé qu' *« au CPAS, on ne m'a rien demandé, on m'a juste dit que, voilà, aux Petits Riens il y a de la place, et je suis arrivé comme ça, boum et ça démarre! Alors bon oui, ici on m'a expliqué le travail, mais disons... plus ou moins, parce qu'en un quart d'heure tu ne peux pas tout savoir... Je fais un bête travail, je trie des chaussures, mais tout de même... Connaître un peu plus le lieu où on arrive, les différents services, ce serait mieux. Mais: 'droits et devoirs' et 'bilan de compétence', jamais entendu parler... »*

S'ils sont contents de pouvoir travailler et de recouvrer leurs droits par la suite, certains travailleurs sont cependant lucides sur la non-adéquation du poste en regard de leur passé ou de leurs aspirations. Au Foyer Georges Motte: *« Non, je ne trouve pas ce travail très adapté... Disons que ce que je fais ici n'est pas très compliqué. Je suis responsable vendeur, je dois estimer les prix, etc, ça va... et puis m'occuper des résidents. Même si normalement ce n'est pas trop mon rôle, bin apparemment si quoi. Je dois m'en occuper mais... Ça dépend, en réalité! Je suis responsable et pas responsable... Je suis responsable pour tous les problèmes en fait. Si un client rouspète au sujet des actes d'un résident, et demande un responsable, je lui réponds que je ne le suis pas. S'il va ensuite trouver un responsable, qui ne connaît pas du tout mon boulot, lui va répondre que oui, je le suis. C'est un peu compliqué... il y a des contradictions ici »*. Lorsqu'on demande quelques précisions sur ce rôle à tenir envers les résidents, il poursuit *« je suis seul à travailler avec deux ou trois résidents. Et bon, il y a beaucoup de gens à problèmes, des anciens détenus, des anciens drogués, des histoires j'en ai vues quelques-unes! Et bon, on n'est pas éducateurs! Ce n'est pas prévu! »* Nous reviendrons dans la suite de ce travail, en discussion avec la responsable, sur la place particulière des travailleurs Article 60 rencontrés au sein du Foyer Georges Motte, mais nous pouvons déjà constater un flou dans la perception de son rôle par le travailleur lui-même.

Une vendeuse de boutique des Petits Riens ne se sentait pas trop à sa place, ce qui pour autant n'entraîne pas de problème lors de la réalisation du contrat. *« J'ai senti que je régressais, au mieux je stagnais. Je n'ai pas de formation universitaire, mais supérieure, et dans mes autres lieux de travail, précédemment, j'étais en contact avec des gens plus élevés, j'apprenais tous les jours. Ici c'est la routine. Si je continue plus longtemps ici, je risque de perdre tout ce que j'ai acquis. Je ne vais pas faire la difficile, mais bon... non, ma formation et mes envies ne sont pas au départ de travailler dans un magasin de seconde main... »* Sans doute qu'une discussion approfondie et un bilan de compétence, tel que nous le revendiquons, aurait permis d'orienter cette personne vers un lieu de travail plus adapté. Ou simplement, puisqu'elle se déclare volontaire au travail, peut-être faut-il lui laisser plus de temps pour trouver sa place sur le marché du travail de 2013!

6.5. Intégration dans l'équipe.

Un manque de bilan de compétence, couplé à l'inadéquation de l'affectation au travail, peut bien entendu également avoir des conséquences en termes d'intégration dans une équipe de travail. Le parcours vécu durant le contrat peut alors s'avérer difficile. Nous avons pu recueillir quelques témoignages allant dans ce sens, dont certains travailleurs pour lesquels cela semble assez clair, comme ce monsieur du centre de tri des Petits Riens. *« On m'a clairement dit dans l'équipe que par rapport à mon niveau, je n'avais en quelque sorte pas ma place ici. Lors de l'entretien on m'a dit : vu ce niveau on ne voit pas où on va te mettre! Je voulais travailler... Mais qu'on me dise clairement de mettre mon niveau de formation et mes connaissances au frigo, c'est plutôt bizarre. C'est comme si on me demandait de faire semblant. J'avais du mal à m'adapter, pour y arriver j'ai dû me familiariser avec un des travailleurs, qui essayait de me former, qui m'a en quelque sorte un peu 'parrainé' »*.

Une travailleuse de boutique, malgré l'attention qu'accorde le service social des Petits Riens à l'application des contrats Article 60, semble avoir vécu un démarrage difficile de sa période de travail. *« J'ai été rabaisée en permanence, je n'ai rien appris, on voulait me garder plus longtemps que les heures prévues, etc. J'ai voulu appeler la responsable Article 60 des Petits Riens mais la responsable du magasin me disait que ça ne servirait à rien, qu'elle est responsable et a toujours raison, point à la ligne. Ils m'ont traité mal dans tous les domaines, il y avait des préférences, les autres ne faisaient rien et moi j'avais tout le travail. Bon, moi je n'ai pas envie de ne rien faire, je suis là pour travailler, mais quand les autres ne font rien, on se pose des questions. Là je me suis senti au plus bas que tout. Puis la responsable habituelle est revenue de congé maternité et les choses se sont remises à la normale. Ensuite, après discussion avec la responsable des Petits Riens, j'ai pu changer de magasin, et ici tout se passe bien: responsable, salariée ou Article 60, on fait toutes la même chose. »*

Une autre décrit le racisme dont elle a été victime, *« j'ai vécu une forme de racisme au début, la responsable me reprochait de ne parler qu'avec les clientes africaines, or ce n'était pas du tout le cas. J'en ai donc parlé avec le responsable du CPAS, et finalement j'ai changé de magasin »* Une autre encore, détentrice d'un diplôme supérieur, se sentait à part, laissée sur le côté. *« J'ai reçu un très bon accueil aux Petits Riens, à mon arrivée. Mais ensuite, au sein du magasin où j'ai été affectée, j'ai senti la différence avec les salariés. J'ai déjà travaillé ailleurs, et donc j'ai l'impression que je vois les injustices plus vite que d'autres, et j'exprime des choses en ce sens. Alors j'ai vu qu'on se méfiait un peu de moi. Les autres Article 60, certains travaillent pour la première fois, même la gérante est parfois dans un premier travail, dans ce contexte j'ai senti qu'on me laissait sur le côté. Aussi, on ne m'expliquait pas bien les choses, pour ne pas risquer que je prenne la place en fin de contrat Article 60, au cas où je serais engagée ».*

Bien entendu des rapports humains difficiles entre travailleurs sont observables sur tous les lieux de travail, dans tous les secteurs, mais ici l'objet de la discrimination est directement lié au statut de travailleur de CPAS détaché sur un lieu extérieur. Dans les cas où le suivi et l'évaluation ne sont pas assurés correctement par les CPAS, cela risque d'avoir de lourdes conséquences pour le travailleur, et la suite d'un éventuel parcours professionnel.

Dans ces associations développant une préoccupation sociale, on constate dans les témoignages une possibilité pour le travailleur, à plus ou moins court terme, de trouver un interlocuteur pour changer d'affectation, et de cette manière régler le problème. Mais qu'en est-il sur des lieux de travail privés, dont la seule préoccupation serait un rendement commercial? Les CPAS sont-ils suffisamment vigilants à ce genre de problème?

6.6. Encadrement

L'établissement d'une convention entre un CPAS et un lieu de travail sur lequel est envoyé un travailleur Article 60 prévoit théoriquement un suivi régulier de l'exécution du contrat, consistant notamment en des évaluations réalisées en tripartite avec l'employeur, l'utilisateur et le travailleur. Nous savons que ce suivi est appliqué de manière très différente selon les CPAS. Les travailleurs rencontrés ont évoqué certains éléments à ce sujet.

Selon eux, les assistants sociaux sont parfois extrêmement difficiles à joindre, *« il faut insister, appeler plusieurs fois par jour et plusieurs jours de suite! »*. Cependant, quand le contact est établi, la plupart du temps les assistants sociaux sont décrits comme disponibles. Au sujet des évaluations

sur le lieu de travail, pour certains l'assistante sociale n'est carrément jamais venue sur le terrain, à la rencontre de l'utilisateur. Une travailleuse dans une boutique annonce: « *j'ai eu une évaluation avec les gens des Petits Riens, mais mon assistante sociale n'était pas là. Ça fait huit mois que je travaille et je ne l'ai jamais vue! C'est vrai que mon contrat se passe bien, mais j'aurais bien voulu qu'elle vienne me voir. Je fais ce que je dois faire, mais je n'ai rien en terme d'encadrement. J'aurais bien voulu qu'elle voie à quel genre de personne elle a affaire, qu'elle sache comment je travaille. Et puis aussi, tout n'est jamais à 100% parfait, donc un tel entretien aurait pu me permettre de m'améliorer. Je ne veux pas l'accabler, c'est quelqu'un que j'apprécie beaucoup, elle est disponible normalement, mais ici elle n'est jamais venue* ». Un monsieur dans un autre magasin est plus catégorique: « *Rien! Disons qu'on m'a présenté quelqu'un comme responsable du suivi de mon contrat, donc il existe, mais il ne fait pas son travail.* »

Nous ne pouvons que réaffirmer la revendication-proposition 6, extraite de l'étude sur les regards syndicaux, demandant de « *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* ». Ces interlocuteurs doivent bien entendu être disponibles! Cela sera sans doute différent d'un CPAS à l'autre, selon l'importance du dispositif Article 60, mais il serait bon de détacher une personne spécifique, pour assurer l'encadrement de ces travailleurs prestant le contrat sur des lieux extérieurs.

Le regard sur les travailleurs Article 60 est parfois maladroit, venant des personnes censées assurer une part de leur encadrement. Par exemple, une personne décrit la visite des locaux des Petits Riens, assurée par un responsable accompagnant des personnes extérieures découvrant l'association. « *Un responsable des ressources humaines a présenté le fait qu'il y avait beaucoup de personnes article 60 venant des CPAS, mais sur un ton condescendant, comme si nous étions des cas sociaux. Et bon, dans les article 60 il y a de tout, il y a aussi des gens diplômés, pourquoi ne le disent-ils pas? J'ai trouvé ça un peu fort, pour quelqu'un qui fait du social... Sans doute voulait-il justement montrer qu'ils font du social, et s'occupent des gens qui ont besoin de boulot, mais bon c'était choquant, ça manquait de respect... Au niveau de la clientèle, c'est aussi parfois très dur, on dirait que: 'article 60 = maladie'* ».

6.7. Droits syndicaux

Au sein de la précédente étude nous revendiquions, assez logiquement, d'offrir une possibilité d'accompagnement syndical au travailleur signant un contrat Article 60 avec le CPAS. « *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* » (Proposition 5)

A ce sujet c'est relativement clair, à aucun moment les personnes rencontrées n'ont entendu parler d'une représentation syndicale, ni dans le processus d'engagement en Article 60 par le CPAS, ni à l'arrivée sur le lieu de travail. Certaines personnes sont syndiquées, mais n'ont eu aucun contact avant le début de leur contrat, n'ont reçu aucune information spécifique sur leur situation. Les travailleurs Article 60 n'ont pas l'impression de faire l'objet d'une grande préoccupation des

délégués syndicaux des services publics, agissant au sein des CPAS. *« Oui, je connais le syndicat, parce qu'avant je travaillais au Delhaize et que j'y étais affiliée, mais ici personne ne m'a orienté vers le syndicat, ou vers un délégué. Je ne sais rien, je sais juste que je paie, en cas de problème, mais pour qui, pour quoi, comment...? Rien, je ne sais rien, aucun contact. J'aimerais savoir qui c'est. Un jour je me suis blessée et je n'avais même pas les documents d'accident de travail en magasin, pour les assurances ».*

Face à ce type de témoignage, nous réitérons notre revendication d'une prise en charge et de démarches systématiques par les centrales syndicales de services publics vers les travailleurs Article 60, dont les lieux de travail utilisateurs s'étendent de plus en plus dans tous les secteurs d'activités.

6.8. L'après Article 60.

Le responsable du service insertion des Petits Riens nous a exposé l'existence d'une cellule spécifique, dont le travail est d'aider la personne à amorcer la fin du contrat Article 60, à aborder la suite du parcours avant la fin du contrat dans la structure. Pour ce qui est des travailleurs en cours de contrat, rencontrés pour cette étude, ils n'ont pas l'air d'en connaître l'existence, ils ressentent même un certain inconfort à ce sujet. *« Au CPAS on m'a dit que l'Article 60 est temporaire, qu'ensuite je pourrai aller au chômage. Mais bon, moi je voudrais bien continuer. Les gens ils changent tout le temps ici, je ne sais vraiment pas ce que je vais faire ensuite, parce qu'être au chômage, en fait ce n'est vraiment pas très différent qu'être au CPAS. Vous savez, alors que je suis en train de travailler, j'angoisse déjà sur ça! Quelque part j'ai été formée en même temps que le travail, donc c'est un acquis, mais on ne me propose pas de rester ici, pourtant je voudrais bien rester... »*

Une vendeuse en boutique abonde dans le même sens. *« J'ai eu un parcours difficile. Après des études professionnelles en coiffure, de l'exploitation dans des salons, je me suis fait jeter de chez moi. J'ai été dans des foyers d'accueil, sans aucun revenu, puis on m'a parlé du CPAS, et je me suis inscrite pour deux ans de galère! Parce que postuler partout et se rendre compte qu'on ne vous veut nulle part, c'est vraiment pénible! Puis j'ai voulu l'article 60 et là: galère aussi. Rien que pour avoir le rendez-vous ça a pris deux mois. La première fois je suis allé, l'assistant social n'était pas là, la deuxième fois pas là, la troisième fois pas là... On a vraiment envie de baisser les bras, on se demande pourquoi personne ne veut de vous! A la quatrième fois il était enfin là, et j'ai vraiment montré que je voulais travailler, être comme tout le monde, me lever pour aller bosser, être normale quoi... Ce que je trouve dommage c'est qu'une fois le contrat article 60 terminé, c'est fini, en tout cas avec le CPAS d'Anderlecht c'est comme ça, je trouve ça assez dommage. Donc tu sors d'une grosse galère, et quand tu te dis qu'enfin t'as eu le boulot, en fait non direct tu dois te faire à l'idée que ça va s'arrêter! »*

A la lumière de ces témoignages nous réaffirmons le point 7 de nos revendications de l'étude sur les regards syndicaux, nous y proposons que: *« 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'utilisateur 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'utilisateur (par exemple pour l'apprentissage d'une langue). (...) Le coût de ces formations doit être pris en charge par le CPAS ».*

7. Réflexions sur le fonctionnement avec des contrats Article 60 dans ces structures.

Exposons à présent quelques réflexions, inspirées par les propos de nos deux interlocuteurs responsables des travailleurs Article 60, au sujet de leur collaboration avec les CPAS. Pour rappel, nous avons rencontré David Saporito au sein des Petits Riens et Nathalie Stiévenart au Foyer Georges Motte.

7.1. Caractère volontaire et préparation du futur travailleur par le CPAS.

Les responsables rencontrés exposent tous deux, pour certains des CPAS parmi leurs diverses collaborations, la propension à pousser les bénéficiaires du RIS à signer un contrat en Article 60, contre leur gré. Pour ces derniers, si le travail commence, la survenue de problèmes en cours de contrat est plus que probable. Nos deux structures opèrent une sélection et, via leur service social, sont vigilantes à choisir une personne réellement motivée, nous n'avons dès lors pu rencontrer de travailleurs forcés à travailler dans le cadre de cette enquête.

Nos revendications établies lors de l'enquête dans les milieux syndicaux restent d'actualité. Comme nous l'avons déjà signalé, nous y recommandons qu'un bilan préalable de compétences soit formalisé par la cellule 'Insertion Socio-Professionnelle' (ISP) du CPAS (Proposition 1) (7)

Outre la présentation par les CPAS, lors de l'embauche, de gens non préparés et non-volontaires, nos responsables vont plus loin dans leur description du problème, car il ne suffit pas encore que la personne soit volontaire pour le travail, il faudrait également « *obtenir l'assurance d'une situation personnelle, sociale, physique et psychologique, suffisamment satisfaisante et stable permettant au candidat d'assurer un contrat de travail* ».

La responsable du Foyer Georges Motte nous a exemplifié cette question « *en théorie la personne doit avoir réglé tous ses problèmes sociaux avant d'arriver sur le lieu de travail, ce n'est pourtant pas le cas, pour la majorité des CPAS. Bien entendu, ce sont des gens en réinsertion, ils ne peuvent être totalement au top, mais cette situation engendre pour nous des problèmes au quotidien. Si la situation n'est pas réglée, le travailleur doit parfois assurer beaucoup de rendez-vous au CPAS, et donc des absences au travail. Récemment, un monsieur n'est pas venu pendant trois jours pour régler des problèmes de logement, il s'est avéré qu'il était loin d'être dans une situation stable au moment de signer le contrat Article 60. Ses absences ne correspondaient donc pas à des rendez-vous obligatoires dans le cadre du programme Article 60, ma question aux CPAS est dès lors la suivante: que dois-je faire au niveau de ses prestations? Le mettre en congé? S'il n'a plus de jours disponibles il sera en négatif d'heures à la fin du mois... donc faut-il le faire travailler en heures supplémentaires? Il sera alors peut-être submergé, etc... Voilà la spirale courante liée à ce manque de préparation des gens et de leur situation, qu'en bout de course je dois gérer en plus de mon travail* ».

Il ne faudrait pas être trop idéaliste sur la possibilité de pouvoir régler tous les problèmes sociaux d'une personne, dont le parcours avant l'arrivée au CPAS peut parfois être extrêmement chaotique. Par ailleurs, rien n'oblige légalement le CPAS à régler tous les problèmes des bénéficiaires du RIS avant de lui proposer un contrat Article 60. Cependant, le dialogue entre CPAS et utilisateurs doit tenir compte des envies et besoins du lieu de travail où est détaché le travailleur. Le cas échéant, le

CPAS doit proposer, avant la remise au travail de leur usager, les éventuelles formations nécessaires, dont il doit prendre en charge les frais.

7.2. Rôle de l'Article 60.

Au sujet de la présence des travailleurs Article 60 au sein des deux structures qui nous occupent, les travailleurs de CPAS sont parfois placés dans des rôles relativement 'étonnants'. Étonnant avant tout car le rôle ne semble pas toujours très clair pour le travailleur, mais aussi étonnant car les interactions dans une équipe placent parfois les travailleurs dans des situations délicates.

Nous avons exposé l'exemple des chauffeurs des Petits Riens, qui sont amenés à être responsables d'autres 'travailleurs', résidents-bénévoles de la structure. De même, au Foyer Georges Motte, les Article 60 sont considérés comme des coordinateurs d'équipe au sein des différents ateliers, et encadrent plusieurs résidents 'en occupation'. La responsable nous présentait la nécessité pour eux d'être « *des locomotives tirant les wagons. C'est dans le cahier des charges, on le leur demande et ils sont vus comme des chefs de service. Nous sommes donc face à des personnes non formées, parfois moyennement motivées, dans les problèmes jusqu'au cou, auxquelles on demande de motiver les troupes derrière elles. Par ailleurs, lorsque les travailleurs de CPAS donnent un ordre à un résident, ce qui est en quelque sorte dicté par leur place, le résident ou l'équipe éducative peuvent parfois intervenir en lui répondant qu'il n'est pas l'éducateur et n'a rien à dire! On leur dit alors qu'ils ne sont QUE des Article 60* ». Ce type d'organisation du travail pose question, entraînant une grave confusion des genres et un flou dans le statut des personnes envoyées par les CPAS.

Notre propos n'est bien évidemment pas de prétendre qu'un bénéficiaire de l'aide sociale mis au travail par un CPAS est incapable d'assumer ce genre de responsabilité, même si cela doit parfois être le cas. Pourquoi pas, en effet, placer un travailleur Article 60 à un poste à responsabilité, mais alors tous les éléments évoqués dans nos revendications doivent être rencontrés: le rôle exact et la description des tâches lors de l'exécution du contrat doivent être clairs avant le début du travail, la formation préalable doit être assurée, et surtout la rémunération doit être adaptée à celle d'un poste de coordinateur d'équipe! Ce n'est pas le cas, ni pour la rémunération, ni pour la formation préalable des travailleurs, non-orientée vers des postes de coordinateur.

Au sujet d'une description complète et précise du contenu du poste, tant dans les propos de certains travailleurs que dans ceux de la responsable, nous avons vu que la situation au Foyer Georges Motte est pour le moins floue voire ambiguë. La responsable du Foyer expose carrément, comme une des principales motivations à travailler avec des Article 60, une « *nécessaire stabilité des postes* ». Cette dernière est donc assurée grâce aux travailleurs de CPAS, libérant par exemple les éducateurs, affectés à la caisse par défaut.

Parmi nos revendications au sein de l'enquête dans les milieux syndicaux, nous avons clairement évoqué que « *l'article 60 ne peut remplacer un emploi vacant dans le cadre du personnel* » (proposition 9). Cette revendication vaut bien entendu pour le personnel affecté au sein du CPAS ou dans le service public, dont le cadre statutaire est clairement défini. Cependant, nous pouvons interroger les CPAS: l'intégration des travailleurs Article 60 détachés sur des lieux extérieurs, à une aussi large échelle et dans ce type de postes, n'équivaut-elle pas à combler par des travailleurs de CPAS -temporaires- des manques structurels sur les lieux de travail? Bien entendu, la réflexion sera surtout préoccupante pour les lieux de travail dans le secteur privé marchand, mais même dans des ASBL poursuivant des buts sociaux, est-ce bien le rôle d'un travailleur sous contrat Article 60 de combler de tels manques à une aussi large échelle?

7.3. Intégration et encadrement sur le lieu de travail.

Les propos recueillis nous entraînent à réfléchir aux rapports entre les différents statuts financiers au sein des structures présentées ici, entre lesquels ne règne pas toujours une extrême harmonie. Ce manque d'harmonie est parfois insufflé par l'attitude des CPAS eux-mêmes.

Au Foyer Georges Motte, en cas de problème, les résidents ont très souvent comme réflexion envers le travailleur Article 60 ' que « *toi tu es payé, moi pas!* » En effet, les deux structures mettant à l'occupation de nombreux résidents-bénévoles, ce type de cohabitation peut s'avérer problématique. La responsable du Foyer Georges Motte exemplifie, « *dans un sens oui, il est payé, le travail il doit le faire. Si on trouve un résident assis, on va lui dire qu'il doit s'occuper, qu'il y a du travail, un éducateur va s'occuper de lui, mais en ce qui concerne le personnel Article 60, nous ne sommes pas censés le trouver à ne rien faire. On peut comprendre que la personne ait des difficultés, car elle n'a pas de formation, a des problèmes sociaux, familiaux, psychologiques, mais on doit voir une différence dans le travail. Il doit, en quelque sorte, y avoir un effort en plus* ». Au sein d'une telle cohabitation, des conflits latents ou parfois ouverts apparaissent donc régulièrement.

Le responsable des Petits Riens, lui aussi, évoque des tensions et difficultés de cohabitation entre les différents statuts de travail, notamment lors de la gestion de conséquences d'une faute grave commise durant le contrat. Il évoque cette question par le vol, un acte appelant une sanction, comme sur n'importe quel lieu de travail. Pour les travailleurs Article 60, les conséquences peuvent donc être lourdes, ce que les Petits Riens veulent garder à l'esprit lors des incidents. Ils posent la question suivante: un CPAS peut-il se conduire comme n'importe quel employeur, en licenciant un travailleur ayant fauté?

Selon nous, en cas de faute grave, par exemple le vol évoqué ici, la collaboration peut en effet difficilement continuer, cependant nous répétons le caractère inacceptable d'une double peine pour l'allocataire social mis au travail en Article 60. En tous les cas, la faute grave ne peut être suivie d'une sanction du CPAS sous forme de l'arrêt de l'aide prodiguée! 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, 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 ». (Proposition 10)

Les relations avec les CPAS sont très variables, et certains faits ne sont pas toujours cohérents, notamment en termes d'attitudes lors des sanctions. « *Il est normal que nous devons rendre des comptes aux CPAS, ils sont employeurs, mais ils vont parfois à l'encontre des avis que nous émettons. Certains travailleurs font de grosses erreurs et ne sont pas vraiment sanctionnés, ensuite*

nous nous apercevons que d'autres, dépendant d'un CPAS beaucoup plus strict et intransigeant seront sanctionnés de manière beaucoup plus grave à la moindre faille. Nous sommes donc face à une certaine forme d'incohérence, non comprise par la majorité des travailleurs -ni par nous d'ailleurs-, ce qui crée certaines tensions au quotidien. Il est arrivé qu'il ne soit plus possible de travailler avec un travailleur Article 60, si de notre côté nous cherchions à trouver une solution avec lui, le CPAS le poussait à se mettre sous certificat médical, afin de 'terminer ses jours' car il restait un mois ou deux de contrat. Je ne partage pas trop ce point de vue! J'ai ma crédibilité, j'ai des services à faire tourner, et j'ai donc des impératifs de mon côté... Je ne trouve pas ça très correct. »

Au Foyer Georges Motte, l'encadrement social des travailleurs Article 60 n'existe pas trop, parfois en raison de la 'mentalité' des éducateurs, mais surtout par un manque de temps des membres de l'équipe éducative.

Les éducateurs doivent encadrer tous les résidents, au nombre moyen de 65 en permanence, et n'arrivent déjà pas au bout de ce travail. Un encadrement est prévu par les CPAS, mais n'est pas toujours assuré, et s'il l'est c'est parfois de manière insatisfaisante. Si un encadrement est bien entendu nécessaire en cas d'intégration problématique, il n'est cependant pas juste que tous les travailleurs Article 60 n'en bénéficient pas. Par exemple, les travailleurs ne rencontrant aucun problème, la plupart du temps, ont comme unique contact avec la responsable une salutation polie dans la cour. Tous les trois mois, dans les cas où l'assistante sociale du CPAS respecte son planning d'évaluation, il y a une évaluation triangulaire, avec une mise à plat des réalités. *« On voit plus régulièrement les gens ressentant des problèmes, ce qui est dommage pour les autres, laissés seuls. Il n'est pas normal que certains agents d'insertion ne respectent pas le calendrier des rendez-vous d'évaluation. C'est important de pouvoir faire le point, sinon on les 'oublie', ils ne posent pas de problème puis un jour on parle avec eux et on se rend compte qu'ils sont frustrés de ne jamais avoir vu personne, que cela a d'énormes implications en terme de confiance en soi et de reconnaissance personnelle sur le lieu de travail ».*

Cela rejoint nos propos suite aux témoignages des travailleurs, au sujet de l'évidente nécessité d'identifier clairement les interlocuteurs sur le lieu de travail, afin d'assurer un tutorat (Proposition 6). Comme nous l'exposait la responsable du Foyer, au sein de structures aussi grandes et employant autant de contractuels de CPAS, le minimum serait qu'une personne à temps plein soit présente en tant que référent dans la structure. Elle gèrerait toutes les implications de la présence des travailleurs Article 60 sur le lieu de travail, leur intégration et leur 'écolage', des tâches reposant aujourd'hui sur des travailleurs dont ce n'est pas le rôle. Car si la responsable rencontrée, officiellement affectée au service Compte-Tiers, empiète déjà beaucoup sur son temps de travail pour gérer les Article 60 arrivant au Foyer, elle ne peut tout faire. Dans ce cas concret, le travail nécessaire dans les ateliers est souvent expliqué au nouvel arrivant par un résident.

Si l'on devait résumer les rapports de travail au Foyer Georges Motte, nous aurions une description quelque peu surréaliste présentant un grand turn-over de travailleurs Article 60 rémunérés, travaillant temporairement dans la structure en cohabitation avec des résidents-bénévoles, présents depuis plus longtemps et qui bénéficient parfois d'une plus grande expérience dans le travail. Ces résidents-bénévoles 'expérimentés' sont placés sous la responsabilité de ces personnes sans expérience auxquelles ils ont eux-mêmes expliqué les tâches de travail! Par ailleurs, ces personnes sans expérience, se transformant en 'chefs de services', seront remplacées en fin de contrat temporaire! La situation semble pour le moins chaotique.

Les CPAS ont-ils seulement conscience de cette situation? Se sont-ils posé la question des réalités

concrètes entraînés pour leurs travailleurs de par leur présence dans les structures? Cela les intéressent-ils seulement?

7.4. Proportion de travailleurs Article 60 au sein de la masse salariale de la structure.

Au sein du Foyer Georges Motte, la présence des Article 60 est d'une vingtaine pour une vingtaine de salariés, ce qui n'est déjà pas négligeable, mais aux Petits Riens, nous l'avons signalé, le responsable du service insertion nous a déclaré la présence permanente d'une centaine de travailleurs de CPAS au sein des différents lieux de travail dépendant de l'association.

Face à un tel nombre, une première réflexion assez évidente nous vient à l'esprit : et si l'Article 60 de la loi organique des CPAS n'existait pas?

Lorsqu'un travailleur, inscrit dans un programme de réinsertion par le travail, arrive dans une structure en appoint du cadre de travail, a priori rien ne dépend, dans l'existence de cette structure, de la présence de ce travailleur, même s'il effectue bien entendu un travail intéressant et important. Mais lorsqu'une centaine de personnes sont sur les lieux, tout en n'étant pas salariées de la structure, il semble évident qu'une partie de l'activité de l'organisme privé s'est pérennisée -voire déployée- grâce à ce programme Article 60, mis en place par les institutions publiques d'aide sociale.

Un responsable syndical évoquait cette question de travailleurs Article 60 présents massivement chez les Petits Riens, notamment au sujet du turn-over, et du non-engagement final des travailleurs. Il évoquait comme solution l'imposition d'un système graduel d'engagements par l'utilisateur: *« 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! »*

En regard des déclarations du responsable des Petits Riens, ce nombre énorme de travailleurs Article 60 est encore sous-estimé dans cette déclaration, puisqu'ils sont une centaine. La proposition du syndicaliste est louable, mais encore faudrait-il que l'ASBL en question ait les moyens d'engager ces personnes en fin de contrat Article 60.

Le responsable des Petits Riens est bien conscient de l'apport fondamental des CPAS dans le fonctionnement de son entreprise d'économie sociale. Cette entreprise survivrait-elle à la disparition du programme Article 60? *« Comme beaucoup d'organismes, nous devrions très clairement 'nous retourner' et trouver des solutions. Ça nous ferait mal, comme à beaucoup d'autres structures qui ont continué à fonctionner, et se sont même développées dans ce cadre. Il est donc clair que si du jour au lendemain nous devions nous séparer des contrats Article 60, beaucoup d'actions devraient être supprimées et/ou modifiées, cela dit nous avons également beaucoup de bénévoles dont la disparition porterait également un gros coup à l'association. Nous dépendons beaucoup de toutes ces personnes, nous avons presque 200 personnes ici et ce ne sont pas que les salariés qui font fonctionner l'association ».*

Est-il donc dans le rôle de ces institutions publiques de détacher autant de personnes en un seul lieu? Est-il normal pour ces grosses ASBL de dépendre à ce point financièrement des budgets communaux des CPAS? Pour ces derniers, est-il normal de participer à ce point au fonctionnement de structures vantant en fin d'année un bilan financier et une bonne santé du chiffre d'affaires? Les bénéfices repartent certes dans la structure et son fonctionnement, mais nous sommes tout de même face à un secteur commercial de marchandises de seconde main, soutenu par les finances communales. Au final, les autorités communales des différents CPAS apportent une part considérable des moyens de fonctionnement dans ces structures privées non commerciales.

8. Conclusion.

Régulièrement, notamment lors de précédents débats publics sur le sujet, lorsque nous évoquons les problèmes liés aux contrats Article 60, face aux critiques les présidents de CPAS amenés à répondre aux interpellations glissent comme argument massue : *'oui mais vous n'imaginez pas comment les gens pleurent pour qu'on leur fasse un contrat Article 60! On n'a pas assez de places pour les demandes qu'on reçoit!'*. Cet argument, au sein des deux structures évoquées ici, fut en effet confirmé par les travailleurs interrogés. Volontaires, ces travailleurs se présentent comme des demandeurs, parfois insistants, d'un contrat auprès de leur assistant social de référence.

Au contraire de l'échappatoire représenté par cet argument pour le président de CPAS confronté à la critique, il ne s'agit cependant pas selon nous d'une raison suffisante pour ne pas s'interroger sur les contrats Article 60, leurs modes d'application, et l'étendue de leur existence. Pour établir une analogie dans le domaine du marché du travail, les agences de travail intérimaire ne manquent pas de travailleurs inscrits auprès de leur service, personne ne pourra cependant affirmer que le travail en intérim représente une large aspiration populaire!

Nous l'avons signalé, bien entendu certains des problèmes évoqués ici par les travailleurs sont présents sur tous les lieux de travail, mais il nous semble qu'un contrat signé avec des institutions telles que les CPAS nécessite une attention particulière. Le rôle d'un CPAS n'est pas de simplement se comporter comme n'importe quel employeur. Cette institution a un rôle social de premier plan, il ne doit pas s'agir d'envoyer les travailleurs sur un marché du travail constellés de statuts tous plus particuliers et précaires les uns que les autres, sans plus se soucier de l'être humain envoyé au travail. Certains CPAS semblent clairement oublier une part de leurs obligations d'employeurs, dans le cadre de l'Article 60, paragraphe 7, de la Loi Organique instituant leur existence.

Les 23 travailleurs rencontrés, pour certains, n'avaient jamais travaillé en raison d'un parcours très difficile précédant leur arrivée au CPAS. D'autres étaient en Belgique depuis quelques années et, n'ayant pas d'équivalence de leur diplôme étranger, ont voulu profiter de ce contrat pour accéder aux droits à la sécurité sociale. D'autres encore n'y avaient pas pensé mais, après la proposition de l'assistante sociale du CPAS, ont trouvé la proposition intéressante. Nous ne pouvons donc nier que l'Article 60 représente une réelle opportunité pour les bénéficiaires de l'aide sociale, s'ils le désirent, de recouvrer leurs droits et d'acquérir parfois une première expérience professionnelle.

Mais, le 'succès' des contrats de travail Article 60 est bien entendu à situer, plus largement, au sein d'une période de précarisation massive du travail!

Sans le contexte actuel extrêmement précaire, ces personnes n'aspireraient bien évidemment pas à travailler avec ce statut! Plus grave encore est la constatation d'une baisse de l'emploi statutaire et contractuel, notamment dans les CPAS et les administrations communales: des départs à la retraite non remplacés, des secteurs entiers des CPAS assumés par des Article 60, etc... Ces données, mises en parallèle avec l'augmentation des travailleurs Article 60 et des lieux où ils peuvent être détachés nous font penser qu'un basculement s'opère, remplaçant des contrats de travail classiques par des contrats précaires Article 60, une réalité que nous contestons fermement depuis toujours! Les institutions censées assurer les derniers filets de protection sociale ne peuvent se muer en acteurs de la précarisation généralisée de l'emploi.

Cette étude présentant les avis des travailleurs de deux institutions, poursuivant notamment des objectifs sociaux, est à situer au sein d'un travail plus large d'analyse du système de l'Article 60

mené par le CSCE-ASBL. Les propos recueillis ici sont à mettre en regard, notamment, de ceux de nos interlocuteurs syndicaux recueillis dans notre étude précédente, et dans une analyse plus large et sur un plus long terme, les investigations vont devoir continuer.

Un dernier élément: plus de dix ans après le vote de la loi de transformation des Centres Publics d'Aide Sociale en Centres Publics d'ACTION sociale, nous pouvons considérer l'entrée dans les mœurs, à une large échelle, de l'idéologie de l'activation. Le conditionnement du minimum vital aux preuves d'une recherche d'un travail à tout prix, en période de grande pénurie d'emploi, est entrée dans les consciences des travailleurs sociaux, mais aussi parfois des bénéficiaires de l'aide sociale. Un travailleur Article 60 du Foyer Georges Motte sursauta, éberlué d'une question sur le sujet du caractère volontaire de son engagement : « *Hein? Mais o-bli-gé! Quand tu passes par le CPAS, tu dois travailler, c'est obligé!* »

Sur le terrain, le 'carrousel' entraîné par cette idéologie de l'activation, et les lois engendrées dans son sillage, est très présent. Plusieurs personnes rencontrées avaient en effet été exclues du chômage avant de se retrouver dépendantes du CPAS, pour ensuite se retrouver sous contrat avec le CPAS afin de... retourner au chômage. Aujourd'hui une carrière professionnelle équivaut parfois à passer du chômage au CPAS, puis du CPAS au chômage, puis du chômage à un contrat subventionné, pour ensuite retourner au chômage, puis au CPAS... Indéfiniment!

Nous terminerons donc par un témoignage de carrousel, exemplaire de la situation que nous vivons en ce début de 21ème siècle, en matière de politique sociale. « *J'ai été exclue du droit aux allocations, je vis seule avec trois enfants vous imaginez la panique. J'ai eu deux fois le contrôle, la première fois ça a été mais la seconde fois ça n'allait plus, pourtant rien n'avait changé à ma situation et je recherchais du travail de la même manière. On m'a dit, texto, 'madame vous avez 30 ans, vous n'êtes quand même pas handicapée, vous devriez avoir trouvé du travail! Et hop contrat, évaluation négative! Cette fois-là, j'ai vraiment senti une agressivité chez la personne. Je ne sais pas si elle est mal lunée, si elle en a marre de son travail, ou que sais-je... Mais cette personne décide de ta vie! Contrat, puis décision négative et hop trois mois sans rien, parce qu'alors les allocations familiales s'arrêtent aussi, donc c'est l'enchaînement, loyers impayés, etc... Alors je suis allée au CPAS, et là c'est la même chose, on me demande de me justifier, pourquoi j'ai été exclu par l'Onem, montrer des preuves, etc... J'ai cru qu'ils allaient refuser. Franchement, je comprends que les gens soient révoltés, on parle de violence, mais elle est bien là, la violence, dans ces situations qu'on nous inflige!* »

NOTES

- (1) *'Regards syndicaux sur les conditions de travail sous « contrat Article 60 » et propositions du Collectif Solidarité Contre l'Exclusion (CSCE-ASBL) pour leur amélioration'*, CSCE-ASBL, 2012.
- (2) En annexe est disponible un document intitulé 'Exposé du processus pour le recueil d'information', dans lequel sont détaillées les démarches entreprises pour rencontrer des travailleurs Article 60, et les obstacles rencontrés.
- (3) Voir par exemple le cas particulièrement 'exemplaire' et symptomatique d'un usager du CPAS mis à l'emploi en tant qu'Article 60, victime d'une double exclusion: sous la forme d'un licenciement abusif de la part de la société auprès de laquelle le CPAS l'avait 'sous-traité', puis du CPAS lui-même l'excluant consécutivement de toute aide, au motif d'une prétendue 'non-disposition au travail, au sein des articles *Du contrat de travail au 'sans-abrisme', les inquiétantes dérives de l'article 60*, Alex Fiorelli, Ensemble 68, juin 2010, pp.22-23 et *L'article 60 comporte un risque d'exclusion supérieur à celui qu'il combat!*, idem pp.24-25.
- (4) *'Employés du CPAS dans les entreprises privées de nettoyage'*, au sein de *'Regards syndicaux sur les conditions de travail sous « contrat Article 60 »'*, CSCE-ASBL, 2012, pp.30 à 36.
- (5) *'Faire ses preuves, dans une association de droit public au but social'*, idem, pp.24-29.
- (6) *'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)'*, in *'Regards syndicaux sur les conditions de travail sous « contrat Article 60 »'*, CSCE-ASBL, 2012, pp. 19-23.
- (7) Dans la suite de ce chapitre, nous renvoyons également à la liste de propositions évoqués en note 6.

ANNEXE 1.

Exposé du processus de recueil d'information.

Dès l'origine de cette étude s'est posé le problème de la sélection d'un échantillon de travailleurs employés en Article 60, qui serait suffisamment représentatif, même de manière très relative.

D'abord sur le plan 'statistique', quantitatif. En effet, par rapport à la multitude de travailleurs employés en Belgique dans le cadre de l'Article 60, il est clair qu'une vingtaine ou même une trentaine d'entretiens ne peuvent prétendre donner un réel éclairage 'global'. Telle n'a donc jamais été notre ambition.

Certes, dans ces conditions, on pourra toujours nous objecter que les problèmes que nous avons identifiés sont des cas 'malheureux' ou exceptionnels, en tout cas particuliers. Si nous n'avions naturellement pas les moyens d'une étude exhaustive, ni même statistiquement significative, dès lors que nous avons rencontré les situations qui posent question, décrites précédemment dans l'étude sur les regards syndicaux, c'est cependant qu'elles existent, fût-ce de manière aléatoire et limitée. Cela prouve à tout le moins que le dispositif *permet* des dérives, est la porte ouverte à de potentiels abus, et nécessite donc des garde-fous et des contrôles, ainsi qu'un encadrement légal et syndical renforcé.

Ensuite, de manière plus pragmatique, une autre grande difficulté rencontrée fut tout simplement de trouver des travailleurs en Article 60 prêts à témoigner. Et cela, même quand nous avons trouvé des organismes employeurs prêts à collaborer activement avec nous pour cette étude. Ainsi, en Région Bruxelloise, la récolte directe a été des plus maigres, malgré un large mailing et un courrier envoyé aux 19 CPAS bruxellois, par l'entremise de Monsieur Michel Colson, Président de la Section CPAS de l'Association de la Ville et des Communes de la Région de Bruxelles-Capitale.

De même, peu de contacts ont résulté des rencontres avec les responsables de cinq CPAS bruxellois (Bruxelles-Ville, Saint-Gilles, Ixelles, Forest et Koekelberg), lesquels ont fait largement circuler notre appel à témoignages, tant parmi leurs travailleurs Article 60 que leurs partenaires 'utilisateurs'.

Au terme de tout ce processus, quelques contacts ont pu être établis, avec quelques travailleurs. Quatre avaient été informés de notre démarche par leurs 'utilisateurs', eux-mêmes l'ayant été par leur CPAS de référence. Idéalement, pour chaque lieu de travail, il faudrait pouvoir interviewer à la fois les responsables 'utilisateurs' et leurs travailleurs Article 60 eux-mêmes, pour avoir les deux points de vue symétriques. Or, cela n'a pu être le cas pour ces travailleurs, et ce même lorsque des responsables d'associations ou institutions 'utilisatrices', interrogés pour l'enquête, se sont montrés très ouverts à une telle enquête parallèle, et nous ont en conséquence mis en relation avec certains de leurs travailleurs ou ex-travailleurs Article 60 a priori disposés à témoigner. Ces volontaires ont par la suite très souvent longuement tergiversé et fini par décliner la proposition, ou n'ont carrément plus donné signe de vie.

Le bilan de nos multiples démarches prouve que même quand on trouve des Article 60 mécontents et qui affirment initialement avoir 'des choses à dire', au-delà de premiers contacts prometteurs, il est ensuite extrêmement difficile de donner suite aux promesses, parfois après plusieurs contacts téléphoniques d'abord positifs, puis de plus en plus fuyants.

Par ailleurs, un autre inconvénient majeur de notre approche a été le biais favorable énorme

souligné dans l'introduction de cette étude. Un problème inévitable, vu la source de ces témoignages, ou plus exactement les deux sources: l'appel que nous avons nous-mêmes lancé via notre propre réseau et fichier de contacts, et, d'autre part, le relais déjà évoqué via M. Colson. Par définition, les partenaires 'utilisateurs' et les CPAS ayant donné leur accord pour qu'on interroge les travailleurs qu'ils occupent en Article 60, qui plus est en toute indépendance et confidentialité, sont ceux qui estiment n'avoir 'rien à cacher', qui assument leur mode de fonctionnement en la matière et estiment qu'il mérite d'être connu. De fait, la majeure partie des témoins que nous avons rencontrés de cette manière, se sont montrés plutôt satisfaits de leur sort, de leurs conditions de travail, et pour certains, de la 'remise en selle' que cette expérience a représenté dans leur parcours.

Cette dominante de personnes faisant de leur expérience un 'bilan globalement positif', reflète donc très probablement cette 'sélection naturelle' des participants à notre étude. Restons lucides: les vrais exploiters de la misère humaine, ceux que les syndicalistes dénonçaient dans une précédente étude (y compris parfois parmi les pouvoirs publics et les CPAS eux-mêmes), ne seront pas candidats à ouvrir leur porte à des observateurs extérieurs! On peut toujours espérer, au hasard de contacts divers, rencontrer des travailleurs qui ont été ou sont encore au service de l'un ou l'autre de ces employeurs sans scrupules, mais cela reste pour le moins très aléatoire.

C'est conscient de toutes ces limites que nous avons finalement décidé de nous concentrer sur deux lieux enthousiastes, dont nous livrons l'éclairage inévitablement partiel, mais néanmoins riche d'informations et d'enseignements. Nous sommes donc plutôt face à une étude de cas, se focalisant sur deux lieux utilisateurs de travailleurs sous contrat Article 60. Que toutes les personnes ayant collaborés de près ou de loin à ce travail soient une nouvelle fois chaleureusement remerciées.

ANNEXE 2.

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).

(Liste extraite de l'étude : '*Regards syndicaux sur les conditions de travail sous «contrat Article 60» et propositions du Collectif Solidarité Contre l'Exclusion (CSCE-ASBL) pour leur amélioration*', CSCE-ASBL, 2012, pp.19-23)

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 leurs 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'utilisateur 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'utilisateur (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'utilisateur 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.