

Dans le privé, l'article 61 évite tous les abus de l'article 60

ENSEMBLE!: Lors de cette présentation à Namur, vous avez expliqué que c'est en coopération avec quatre autres CPAS que vous avez décidé de renoncer à l'article 60 dans le privé, et d'adopter l'article 61.

FRANÇOIS CHANSON: Effectivement, la première chose que nous avons impulsée, c'est d'adopter une convention commune entre quatre CPAS de la Basse Sambre: Sambreville, Jemeppe, Sombreffe et Mettet (il manque Fosse, mais j'espère qu'ils nous rejoindront un de ces jours). Ça représente un bassin très intéressant: on est dans le Namurois, mais en fait, beaucoup plus proches de Charleroi, géographiquement comme sur le plan économique et social, avec beaucoup de problèmes sociaux, de précarité...

Selon vos propres termes, ce qui vous a convaincu de la nécessité de cette approche commune, c'était qu'auparavant, les employeurs faisaient pratiquement leur "marché" pour obtenir des travailleurs au rabais, en jouant sur cette concurrence entre les divers CPAS.

Ça a été une petite révolution dans notre manière de faire et

LE 23 MAI DERNIER, LORS D'UNE PRÉSENTATION AU CPAS DE NAMUR, LA MINISTRE TILLIEUX, EN CHARGE DE LA SANTÉ, DE L'ACTION SOCIALE ET DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES À LA RÉGION WALLONNE, ANNONÇAIT L'ABANDON DE L'ARTICLE 60 POUR LA MISE À L'EMPLOI D'ALLOCATAIRES SOCIAUX DANS LE SECTEUR PRIVÉ, CAR SOURCE DE TROP NOMBREUX ABUS, ET SON REMPLACEMENT SYSTÉMATIQUE PAR L'ARTICLE 61, CENSÉ OFFRIR BEAUCOUP PLUS DE GARANTIES ET DE DROITS AUX ALLOCATAIRES. UNE RÉVISION RADICALE LARGEMENT INSPIRÉE PAR L'EXPÉRIENCE "PILOTE" MENÉE DEPUIS CINQ ANS À L'INITIATIVE DU CPAS DE SAMBREVILLE. NOUS AVONS RENCONTRÉ FRANÇOIS CHANSON, SON RESPONSABLE DES ARTICLES 60 ET 61, ET MARC LENOIR, SON DIRECTEUR SOCIAL, POUR QU'ILS NOUS RETRACENT LES ÉTAPES DE CETTE REMISE EN QUESTION.

Propos recueillis par Denis Desbonnet
CSCE

de penser: face à cette réalité difficile et à l'ampleur des défis, se rassembler entre CPAS plutôt que mener chacun sa petite politique dans son coin, voire de se faire carrément "la guerre". Car avant, c'était un peu le Mur de Berlin, pas question de se concerter ni même de dialoguer entre CPAS voisins, mais "rivaux".

Heureusement, depuis, les mentalités ont évolué. Face à ces difficultés et à l'ampleur des défis, nos CPAS comprennent bien que s'ils ne se fédèrent pas, on n'arrivera pas à grand-chose, en insertion sociale comme, surtout, en mise à l'emploi. Et on n'en démord pas: aucun de nos partenaires n'a jamais renié son engagement, du style: "Ne vous inquiétez pas, on participe", mais à la première occasion de pouvoir remettre l'article 60 en privé, on y va!

Vous avez même dit que, pendant quinze ans, vous avez dû vous "battre contre les moulins à vent", pour tenter de faire respecter des conditions

de travail décentes pour vos allocataires employés dans ce cadre...

Sincèrement, j'étais parfois malade par rapport aux conditions de travail de certains d'entre eux. On a pu mettre le holà assez facilement au niveau des ASBL. C'est au niveau du privé qu'on a eu de gros soucis, à divers niveaux – je les rappelle rapidement, même s'ils sont bien connus. Tout d'abord, l'inégalité très forte de salaire entre les "article 60" et les autres travailleurs.

Ensuite, les heures de travail - là, c'était infernal. Je demandais systématiquement à mes travail-

Avis de recherche

Le CSCE lance une étude sur la (re) mise à l'emploi en CPAS (Art. 60 et 61). Cet interview s'inscrit dans le cadre des entretiens menés à cet effet. Si vous souhaitez aussi nous apporter un témoignage au sujet de cette problématique, vous pouvez contacter Denis Desbonnet au 02/535 93 55 ou via un courriel à l'adresse denis@asbl-csce.be



© CHRISTOPHE SMETS/LA BOÎTE À IMAGES

leurs de noter leur horaire, et quand je recevais celui du patron, la différence était énorme. Certains étaient tout à fait corrects, cela correspondait à la minute près, mais la plupart tiraient tellement sur la ficelle... Un exemple assez significatif : le patron comptait les heures à partir du départ du domicile, parce qu'il y avait un car qui venait chercher tous les travailleurs... mais pour l'"article 60", il les comptait seulement quand on arrivait sur le chantier. Si c'était à Bruxelles, et que le départ était à six heures, l'"article 60" commençait "officiellement" sa journée de travail à sept heures et demie!

Et il y avait plein d'autres abus qui venaient se greffer. Les primes du bâtiment : les travailleurs recevaient au mois de juillet une prime supplémentaire, mais les "article 60", jamais - alors qu'ils faisaient exactement le même travail. Ou alors, ce qui me stressait énormément, c'était le problème des assurances. Ethias, notre compagnie, interdisait qu'on monte sur une échelle, ou sur un toit, ce dont on avait clairement informé le patron. Or, souvent, quand j'arrivais, la pre-

mière chose que je voyais c'était mon "article 60", perché sur une échelle, sans casque...

Alors qu'on sait que c'est dans le bâtiment qu'il y a le plus de risques et d'accidents de travail...

Oh, c'était parfois dans d'autres secteurs : on demandait à des étagistes de monter de la marchandise tout au-dessus, sur un truc bancal, avec le contremaître qui lui criait ses ordres d'en bas...

Bref, tout ça m'a tellement perturbé que j'en ai finalement référé directement au Conseil d'action sociale. On a fait un rapport circonstancié sur tout ce qui n'allait pas. Et je dois dire qu'on a été totalement soutenus au niveau politique. Jamais on ne m'a dit : "Dans ce cas-ci, on se tait, parce que l'employeur est le cousin du bourgmestre" (j'invente, bien sûr). Le Conseil a au contraire estimé que c'était effectivement intolérable, et donc, on a été suivis.

La première chose qu'on a faite, c'est de mettre certaines entreprises particulièrement abusives

sur liste noire. Mais quand on a vu que ça ne suffisait pas, que les excès continuaient à s'accumuler, on s'est dit qu'il fallait plutôt qu'on revoie notre politique générale. Qu'on fasse bien comprendre aux entreprises que notre public n'était pas... comment dire?

... taillable et corvéable à merci?

Voilà! Vous utilisez exactement la même expression que moi... Mais qu'on devait respecter, en tant que travailleurs et en tant qu'hommes, et qu'il était hors de question de continuer dans ce système.

D'où l'importance du rôle du CPAS en tant que "garde-fou"...

Certainement. En Bureau permanent, j'ai toujours dit que j'étais tout à fait d'accord que le CPAS décide de comment ça se passe, mais que si ça allait contre ma philosophie, j'arrêtais tout de suite. Heureusement, je le répète, on a été parfaitement compris, le Conseil a aussi jugé que c'était très grave.

Il a fallu argumenter, évidemment, il ne suffisait pas simplement de

dénoncer sans preuves. Mais comme j'avais pris la précaution de demander que les gens notent eux aussi leurs horaires, tout ça a été mis sur la table. Et, généralement, les patrons faisaient demi-tour, hein : ils disaient "Ah oui, j'avais oublié...". Dans l'ensemble, ça s'est relativement bien passé, sauf avec quelques-uns qui ont donc été définitivement écartés. Cela dit, on se fait encore avoir de temps en temps, des firmes qu'on ne connaît pas... Tout dernièrement, un réseau a été mis au jour, scandaleux! Ils ne payent pas les salaires et disparaissent, pour réapparaître six mois plus tard sous un autre nom, etc.

Ce sont ces constats que vous avez faits ici, dans votre CPAS, qui vous ont amené à aller voir vos collègues pour leur proposer de tenter de remédier à ces dérives?

Bien sûr. Outre que je voulais en finir avec l'espèce de guéguerre assez stupide qu'on se livrait...

Avec tout bénéfice pour le patron...

Évidemment. Nous, on faisait



→ un travail, souvent difficile, de remise en selle, en disant au gars : "Écoute, tu peux y arriver, si tu suis une nouvelle formation. Tu sais très bien carreler, mais le français, ça va pas, tu sais pas lire le mode d'emploi... ». Les gens s'y remettaient à fond, on allait se présenter au patron... Et, quinze jours plus tard, on apprenait qu'il avait pris le premier venu, qui n'avait aucune formation, juste parce que - à Jemeppe, donc à deux kilomètres! - il coûtait cent euros de moins. Alors là, l'allocationnaire (et nous aussi, d'ailleurs), on n'en pouvait plus, vraiment!..

Maintenant, ça ne se passe plus jamais comme ça. Le patron, il peut aller dans n'importe lequel des quatre CPAS, de toute façon, il va tomber sur une de nos deux travailleuses sociales, qui va lui dire : "Ah, pour Monsieur, c'est le même prix. Et, le meilleur profil, c'est à Sambreville, c'est pas chez nous" (ou le contraire, hein).

Cet engagement commun et cette harmonisation des pratiques, cela date de quand ?

De 2005, avec l'engagement d'une première collaboratrice, chargée de la gestion des "article 61", dont on a partagé le temps de travail entre les quatre CPAS. Depuis

lors, on en a engagé une seconde, pour encore renforcer ce service transversal. Ces deux travailleuses sociales ont vraiment été "drillées", d'une part aux grands axes de notre politique commune, de l'autre, aux spécificités de chacun de ces CPAS (certains sont de petite taille, d'autres de plus grande taille, plus ou moins ruraux...).

Ce sont ces travailleuses sociales qui sélectionnent les candidats "article 60 ou 61" ?

Non. Elles ne s'occupent que des "article 61", parce que presque chaque CPAS a déjà un travailleur social qui s'occupe des "60", qui, je le rappelle, sont réservés à la mise à l'emploi en "interne", pour le CPAS. Pour les "article 61", réservés au secteur privé, "pur privé" ou associatif, ce sont les travailleurs sociaux ou d'insertion des différents CPAS qui leur envoient des personnes dont ils pensent qu'elles pourraient avoir le profil pour tel ou tel emploi. Cela dit, elles sont autonomes par rapport aux dossiers - ça, c'est très important. Elles peuvent nous dire "Écoutez, ce monsieur-là n'est pas encore prêt" ou "Il faudrait qu'il prenne une autre filière", "Il faut qu'il revoie son français"... Ou bien "Il a un problème de logement pour l'instant"...

Ce sont vraiment elles qui décident - sur base de leur connaissance solide du secteur privé, évidemment. Car c'est la deuxième chose qu'elles ont dû "assimiler", plonger dans ce monde très différent, comprendre comment il fonctionnait... Qu'un patron de PME, on ne le "convoque" pas au CPAS, ou que ça ne sert à rien de faire de belles réunions avec de grands tralalas - ils n'y viendront pas, de toute façon, leur temps est trop précieux... Mais que le principal, c'est d'aller sur le chantier, en disant : "Voilà, nous avons un potentiel, une nouvelle approche..." Et aussi (je suis désolé de l'avouer assez prosaïquement), "On a de l'argent à vous proposer si vous engagez quelqu'un qui est issu du CPAS."

Cela dit, cette adéquation du privé et du monde social, ça n'allait pas de soi. À cette récente séance d'info à Namur, quelqu'un m'a demandé si, pour ce travail de démarchage auprès des employeurs privés, il fallait prendre un assistant social ou un "commercial". J'ai répondu : un travailleur social. Parce qu'un commercial va peut-être contacter plus d'entreprises privées, puisque c'est son métier, avec son carnet d'adresses... Par contre, il sera sûrement beaucoup moins bon pour trouver le travailleur avec le bon profil pour

cette entreprise-là, par méconnaissance des difficultés sociales, du parcours que les gens ont dû accomplir. Je vais utiliser la grosse caricature : il risque d'envoyer quelqu'un qui a été alcoolique travailler dans une taverne... Il n'y a qu'une connaissance approfondie du dossier social qui permet de guider les gens à bon escient.

Un autre élément important mis en place par nos quatre CPAS, c'est le tutorat. On demande au patron de désigner une personne de confiance dans l'entreprise, un référent - tant pour nous que pour le travailleur sous article 61... Parfois, quand c'est un tout petit commerce, c'est le patron lui-même. Dans une grande entreprise, ce peut être le chef de service ou même un simple collègue, peu importe : ce que je veux, c'est quelqu'un qui soit à l'écoute, et attentif. Et en tout cas, quand on téléphone, qui puisse nous dire : "Oui, le travailleur est bien là, je l'ai vu ce matin." Pas un patron qui est à La Louvière, alors que le chantier est à Taminies, et qui me répond "Ah non, moi je ne sais pas s'il est là ou non..." On cherche beaucoup de proximité, vraiment, dans l'accompagnement des personnes.

En contrepartie, nous nous engageons à suivre la personne encore pendant une longue période.

Partir des atouts et des envies du travailleur, pas des exigences du patron

Ce qui est sans doute déterminant, dans la réussite de tout ce dispositif, c'est la philosophie "maison" - parce que, en dernière instance, c'est quand même politique, non ?

Tout à fait. Vous savez, en 2012, avec un nouveau président ou une nouvelle présidente... ça pourrait être terminé, ou dirigé d'une autre manière. Cela dit, restons modestes : on n'a pas de solution miracle, tout juste une méthode qui fonctionne ici, pour l'instant, avec des faiblesses aussi. Néanmoins, on a passé quelques étapes, et si les collègues d'autres CPAS peuvent s'en inspirer pour éviter certains écueils qu'on a connus, tant mieux!

Juste un exemple : certains viennent nous trouver en disant : "Pour l'article 61, comment

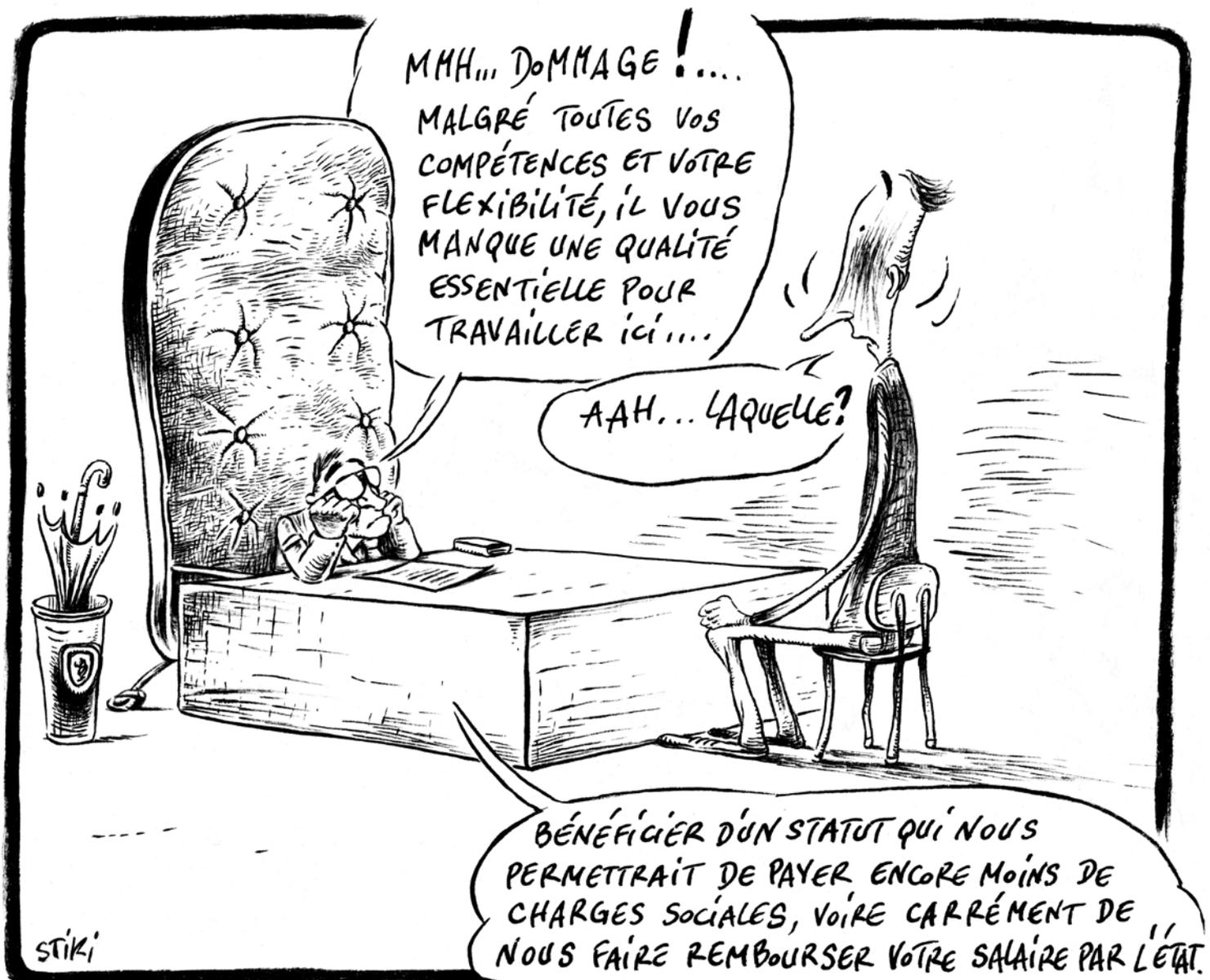
je dois faire? Parce que j'ai été trouver plusieurs employeurs privés, et ils me demandent directement un carreleur qui a déjà dix ans d'expérience." Évidemment, le CPAS n'aura jamais ça! Ou alors il faudrait un fameux hasard. C'est la dernière chose à faire, aller prospecter dans les entreprises pour leur demander "De quoi avez-vous besoin?"

Et puis après, on va voir ce qu'on a "en stock", quoi... ?

C'est tout à fait ça... Et, bien sûr, ça ne marche pas. Parce qu'en plus, les patrons, ils veulent une réponse relativement vite, ils vont attendre un petit peu, puis ils diront : "Oui, c'est encore un truc qui ne fonctionne pas..." Et, si ça tombe, six mois plus tard on va avoir le bon profil, mais

le patron n'en voudra plus, parce qu'il n'y croira plus.

Je crois franchement qu'il faut adopter la démarche inverse, partir des allocationnaires, de leur potentiel, de leurs acquis, de leurs désirs... Si, dans votre public, vous avez un carreleur qui vient se présenter et qui a été indépendant mais a fait faillite, ou qui a travaillé au noir pendant dix ans, mais qui sait vraiment carreler, vous allez le présenter dans les entreprises de la région, en disant : "Voilà un excellent élément." Et là, à un moment, le patron dit, "Viens essayer : allez, fais ça." Et hop! Lui il va le faire, et le patron va dire : "OK, lui, je le prends." Dans ce sens-là, ça fonctionne.



Parce que le très bon carreleur en question peut très bien avoir des ennuis dans sa vie personnelle. Je ne sais pas moi : problème de couple, sa femme décide de ne plus garder les enfants... Avec le suivi qu'on assure, il peut venir nous trouver en disant : "Je suis coincé, je me retrouve avec les gosses sur les bras." Là, on met beaucoup d'énergie, c'est tout un travail d'équipe. On s'y met tous, vraiment, pour trouver une solution. Ou alors, ça peut être un problème de logement. J'enquiquine parfois Marc, mon collègue, en disant : "J'ai un gros souci au niveau logement, pour quelqu'un qui, pourtant, est en bonne voie sur le plan du boulot, ce serait trop bête que ça capote pour ça." Et on remue ciel et terre pour résoudre le problème, même en urgence. Je crois vraiment que ça rassure les patrons, qui voient que,

s'il y a un problème, ils téléphonent, et qu'on se mobilise.

Ça les rassure : il ont aussi un interlocuteur, un référent, à qui s'adresser...

Et ils ne se gênent pas pour le faire - c'est très bien comme ça, d'ailleurs! Donc, on reçoit régulièrement des coups de fil. Et, ce qui est super, c'est que, parfois, on en reçoit pour nous signaler... que tout va bien! Le patron qui nous dit "J'ai bien fait de vous faire confiance, votre type, il est très bien!" C'est pas tous les jours, mais ça fait du bien.

MICHEL LENOIR : C'est vrai que les personnes qui partent vers les employeurs privés, ce sont... on ne va pas dire "les meilleurs", mais ceux qui conviennent le mieux

au marché de l'emploi classique. C'est tellement vrai que, parfois, on aurait envie d'en garder l'un ou l'autre pour nous...

F. C. : Oui, ce pourrait être tentant, comme politique, de garder ces "meilleurs profils", qui ont été soit formés, via toute une filière, soit qui sont déjà prêts "naturellement"... Que l'administration communale dise : "Ah, non : le carreleur en question, je le veux pour moi. Tant pis, il n'aura qu'un "article 60", après il se débrouillera." Mais je dois avouer qu'on n'a jamais eu de souci de ce côté-là.

C'est un risque potentiel, qu'on se les "accapare"? Je me souviens d'une allocataire qui se plaignait de ce que son CPAS lui refuse de travailler en article 60 dans une association

prête à l'engager, parce qu'il était réputé pour se "réserver" cette main-d'œuvre, comme "bouche-trous" dans son propre personnel.

Ça, c'est très clair, je peux le confirmer : je l'ai constaté dans pas mal de CPAS.

Vous-mêmes, ici, vous n'y avez jamais été confrontés...

Non, jamais. Mais tout le monde sait bien qu'on s'y opposerait, aussi.

Plus fondamentalement, l'article 60, dans le meilleur des cas, ça peut contribuer à la réinsertion professionnelle et, au minimum, ça permet à terme de retrouver les droits à la sécurité sociale via →

→ **l'assurance chômage. Mais, dans le chef de certains CPAS, l'objectif ce n'est que ça: se débarrasser d'une partie de leur public, en les "renvoyant" vers l'ONEm. Ou "à" l'ONEm, pour ceux qui en viennent, ont été exclus, et abouti ensuite au CPAS: c'est ce que nous avons appelé "le carrousel"...**

Tout à fait. Et ils nous en refilent pas mal, en plus, pour le moment. On parvient plus ou moins à maintenir le niveau des gens qui émargent chez nous au revenu d'intégration, via toute une série d'activités très

chouettes: "bien-être", fitness, maquillage, bricolage, on fait un journal... Tout ce qui est estime de soi... Bref, on a toute une gamme, avec divers paliers, qui leur permettent de reprendre confiance en eux - mais c'est un équilibre fragile.

En dernière analyse, cela reflète surtout le fait qu'il y a une masse de plus en plus grande de gens qui tombent, même plus sur la Sécu, mais un cran plus bas, dans l'aide sociale. Et donc, qu'il faut trouver des mécanismes comme les articles 60 et 61 pour leur

redonner accès à leurs droits élémentaires...

F. C.: Et si la "demande" devenait encore beaucoup plus importante, je ne sais pas si on arriverait encore à faire tout ce qu'on fait. Car on risque de voir encore plus de gens arriver, suite aux sanctions ONEm qui se multiplient... On a un peu l'impression d'être le tonneau des Danaïdes.

Enfin, jusqu'ici, on y arrive. Et, pour la remise à l'emploi, en privilégiant la qualité à la quantité. Et du coup, la quantité arrive naturellement, via la bouche-à-oreille...

C'est la meilleure publicité: le patron qui est content, il va revenir, et puis il va le dire à ses confrères...?

Exactement. On s'est rendu compte aussi que notre travail est rarement stérile: il y a des patrons qui nous disent: "Je n'ai rien pour vous, je ne pourrais pas engager pour l'instant", mais six mois plus tard, parfois, ce même patron a gardé une oreille attentive et nous rappelle, en nous disant: "Maintenant, je serais prêt à engager. Est-ce que vous avez encore quelqu'un?.." À notre tour, on n'a parfois personne

Les "articles 60 et 61" doivent avoir les mêmes droits que les autres travailleurs

Dans l'espèce de charte commune passée entre vos quatre CPAS, y a-t-il des exigences minimum, en matière de rémunération, d'horaires, de conditions de travail...?

M. L.: On exige qu'on respecte tous les droits classiques des travailleurs dans les différents secteurs: salaire minimum, etc. Même si ce n'est malheureusement que le salaire minimum, il sera garanti. Pour les horaires de travail, on en discute, c'est toujours cas par cas, selon les besoins. On a déjà eu des situations où on crée des conflits internes chez un employeur qui, depuis toujours, faisait fi de certains droits de ses travailleurs, ce qu'on n'acceptait pas pour notre "article 60". Je me rappelle, dans une ASBL, où on faisait de l'accueil de personnes handicapées, et où il fallait être présent la nuit: on leur a dit: "Travail de nuit? C'est contraire aux réglementations!" Nous, c'est "comme ça et pas autrement". C'est pas plus, c'est pas moins, mais c'est comme ça! Il y a des lois...

F. C.: On est au tribunal, d'ailleurs... C'est très intéressant, votre question, parce que, sans mentir, ça fait six mois qu'on travaille sur une nouvelle charte de mise à l'emploi en article 60. D'abord avec le CPAS de Namur, car sur ce terrain, ils étaient en avance sur nous. Ils nous ont expliqué comment ils avaient fait et sur cette base, on a recréé toute une charte plus adaptée à notre environnement. Ce qui n'est pas négligeable non plus, c'est que certains conseillers de l'action sociale y ont travaillé avec nous en commission, pour qu'ils comprennent ce que c'est l'article 60, qu'ils donnent leur avis sur son mode de fonctionnement.

Cette charte sociale sera donnée aussi bien à l'utilisateur (l'ASBL, la commune, etc.) en disant:

"Voilà, c'est comme ça que ça fonctionne", qu'au travailleur sous ce contrat, en disant: "Voilà, vous avez des droits, des devoirs, tout est noté, vous pouvez nous interpeller"...

Et aussi, ce qui est loin d'être le cas dans tous les CPAS, on va instaurer le principe du tuteur pour l'"article 60", même si l'employeur est l'administration communale, celle-ci doit d'abord nous en désigner un... Parce que, dans le temps, parfois, c'est avec nos propres "ouailles" qu'on avait le plus de problèmes! On mettait un monsieur aux espaces verts, on téléphonait pour avoir de ses nouvelles: "Ah, non, il est parti à la voirie...", et on devait réagir. Maintenant, le tuteur est là pour veiller au grain.

Et pour l'article 61, sous l'angle de la rémunération du travailleur, je suppose que ça dépend du secteur... Qu'est-ce que vous négociez comme quote-part de l'entrepreneur dans le salaire?

Ah non! L'article 61, c'est très simple: c'est l'employeur qui paie le salaire, entièrement, et plus du tout le CPAS. C'est ça la grande différence, et c'est beaucoup plus logique... C'est un travailleur comme les autres, travaillant chez un privé.

M. L.: Le travailleur a le même employeur et le même contrat de travail que ses collègues... Dans l'article 61, la pièce maîtresse devient le contrat de travail, pour le patron comme pour la personne. Celle-ci est toujours répertoriée dans les listes "droit à l'intégration sociale", par rapport au ministère, parce que nous avons des avantages, en termes de subvention, mais, en fait, elle n'est plus à proprement parler un bénéficiaire du droit à l'intégration sociale...

F. C.: Et on peut vous garantir que la plupart des autres travailleurs dans l'entreprise ne savent pas que la personne vient du CPAS - à part évidemment si c'est le boucher qui engage... C'est très important à nos yeux.

M. L.: On propose tout notre suivi social, qu'on a décrit tantôt... mais quand on vient sur le chantier, on ne parle qu'avec le patron. Donc, pour les autres travailleurs, on pourrait être quelqu'un du syndicat ou de l'inspection sociale....

F. C.: À ce propos, avant, quand on fonctionnait avec l'article 60 dans le privé, on faisait en quelque sorte office de "secrétariat social" pour le patron. Parce que c'est fou ce qu'ils pouvaient être négligents, puisqu'ils savaient qu'ils pouvaient se "reposer" sur nous: on devait tout contrôler, courir derrière eux pour avoir les documents remplis... Maintenant, notre rôle, il est plutôt celui, d'une part, d'"inspection sociale", pour vérifier que les conditions de travail sont OK, que les droits de nos travailleurs sont respectés, et, plus positivement, d'accompagnement social de ceux-ci quand il y a l'un ou l'autre problème. Autrement dit, on revient à notre vrai métier.

M. L.: En résumé, pour nous, l'article 61 est quelque chose de tout à fait bénéfique, puisque tous les écueils qu'on décrivait tout à l'heure disparaissent: pour ce qui est des assurances, obligatoirement, elles s'appliquent aux travailleurs. S'il y a une prime, le patron est obligé de l'accorder... il est tenu au respect de toutes les obligations, puisque c'est lui l'employeur. Idem pour l'horaire prévu. Le travailleur doit le respecter, mais le patron doit lui payer toutes ses heures!



© CHRISTOPHE SMETS/LA BOÎTE À IMAGES

qui convienne dans l'immédiat... Mais on lui répond: "Le prochain profil qui correspond, on vous tient au courant.»

Mieux encore: on va souvent argumenter avec les patrons privés à propos de l'article 61, on parle du bénéfice financier et tout ça... et on se rend compte que, voyant les profils qu'on leur propose, beaucoup nous disent: "Écoutez, je ne veux même plus de tracasserie administrative avec l'article 61, j'engage le gars directement."

Ils savent que vous leur amenez des gens de confiance, qui ont été bien préparés... ?

Voilà. Et puis, ils commencent à comprendre que les gens qui sont au CPAS, ce ne sont pas "tous des assistés", mais que c'est parfois simplement des gens qui ont connu des accidents de parcours... et qu'ils en valent la peine.

Éh bien, ça fait une très belle conclusion.

L'article 60 doit avant tout viser la formation et la qualification du travailleur

Jusqu'ici, vous avez parlé des mises à l'emploi en "externe", mais vous avez aussi des "article 60" mis à l'emploi au CPAS même ?

M. L. : Oui, l'article 60, il est vraiment réservé au « pur public ». Ici même, au service social général, on en a encore un, en appui à l'accueil.

F. C. : En moyenne, il y a au total entre trente et quarante contrats sous article 60 en cours - ce qui fait une cinquantaine en tout, puisqu'il y en a qui s'arrêtent. Et parmi eux, une quinzaine travaillent pour le CPAS (c'est variable). Au sein du service insertion et des maisons de repos... On fait aussi de l'économie sociale: buanderie, magasin et taxi sociaux... ça, ce sont vraiment les gros secteurs.

Sous quelle forme ? Une ASBL créée par le CPAS, ou un service au sein même de celui-ci ?

Un service du CPAS. C'est une demande qu'on a eue: que tout reste au niveau de l'institution. C'est vrai que c'est parfois lourd, mais c'est solide. On a privilégié cette option pour garantir l'emploi aux gens...

En plus, pour ceux qu'on emploie nous-mêmes en article 60 "interne", ils gardent la possibilité de se former, à raison de huit heures par semaine. Ça, c'est capital: si on prend l'alphabétisation, ce n'est pas parce qu'on commence un "article 60" que, du jour au lendemain, on va pouvoir lire et écrire comme il faut. Donc, on continue ce qu'on a déjà mis en place.

Autre exemple: on a une formation de traiteur et la maison de repos prend parfois des "article 60" comme cuisiniers, mais il est hors de question qu'ils arrêtent complètement... C'était même un arrangement institutionnel avec la Promotion sociale: comme il y a un travail de terrain qui se fait en cuisine, ils ont quand même leur diplôme, puisqu'ils continuent à suivre la formation un jour par semaine.

On essaye vraiment de tenir tous ces équilibres-là en place, parce que ce serait ridicule de mettre à disposition un "article 60" qui, comme vous l'avez dit, est quand même un peu une aubaine pour l'utilisateur, en démantelant du coup tout ce qui est engrangé en termes de formation. À nos yeux d'assistants sociaux, c'est plus essentiel encore que l'emploi même en article 60: que ce soit l'alphabétisation ou alors obtenir un diplôme... Parce que ceux qui peuvent sortir d'un "article 60" avec un an ou un an et demi d'expérience, plus un diplôme de traiteur en poche, généralement, on ne les revoit plus!

Donc, même sur un plan purement budgétaire, c'est tout bénéfique pour le CPAS... On peut se dire que ces gens-là, ils sont sur orbite ?

Absolument! Et puis, il y en a d'autres qui suivent des cours de gestion pour s'installer comme indépendants. Et qui, une fois installés, reviennent parfois vers nous pour nous demander si on n'a pas des gens intéressants qu'ils pourraient embaucher! Ça, se sont des super expériences...