

Le précarariat à Bruxelles

Retrouver une « puissance d’agir »

Alain LEDUC

Introduction

Cette nouvelle étude de CFS et plusieurs autres analyses plus courtes, sont nées d’une rencontre et d’un mandat.

Tout d’abord, la conférence¹ et la rencontre personnelle avec Robert Castel, dans le cadre de l’Université populaire de Bruxelles, le 17 février 2011. Sociologue français, auteur de plusieurs ouvrages, dont : « Les métamorphoses de la question sociale, une chronique du salariat » (1999). Il nous avait suggéré la lecture d’un article de 2005 définissant le concept de « précarariat » : « Au-delà du salariat ou en deçà de l’emploi ? L’institutionnalisation du précarariat² ».

Nous avons retrouvé dans l’article de très nombreux éléments congruents avec notre pratique associative de lutte contre l’exclusion sociale à Bruxelles, et notre analyse du chômage des jeunes à Bruxelles. Nous avons retrouvé les mêmes fils structurants dans la conférence. Dans le débat qui a suivi la conférence, Robert Castel nous invitait à travailler sur une « cartographie » du précarariat à Bruxelles. Admettant la complexité du concept, qui recouvre des milliers de situations différentes, et rejetant les demandes de solutions toutes faites, il nous a, d’une certaine manière, donné ce mandat : tester, vérifier, faire progresser le concept de précarariat.

Sa venue a suscité un énorme intérêt, tant au niveau syndical qu’associatif.

La FGTB de Bruxelles a consacré 3 journées de séminaires et un Forum annuel sur la question du précarariat vu du point de vue du monde du travail.

1 Cette conférence est visible en ligne sur le site de l’UP de Bruxelles <<<http://www.universitepopulaire.be/?p=794>>>

2 Le texte est disponible sur le site de l’Université populaire de Bruxelles <<<http://www.universitepopulaire.be/wp-content/uploads/2011/02/article-castel.pdf>>>

CFS a, de son côté, organisé une dizaine de séances de formation continuée en éducation permanente (dans le cadre de l'UP, d'une maison médicale, de groupes d'alphabétisation et d'une formation de responsables associatifs). Chaque fois, nous avons eu l'occasion de confronter le concept de « précarité » à l'expérience de travailleurs de terrain : chaque fois, il s'est avéré en phase profonde avec les réalités sociales vécues dans les associations.

S'appuyant sur ces différentes rencontres, cette étude constitue une première étape d'analyse et de synthèse. Le concept de « précarité » de Robert Castel est-il une clé d'entrée pertinente pour analyser, comprendre et agir sur le « chômage » dans les quartiers de Bruxelles ?

Cette question est d'autant plus importante que nous manquons de concepts structurants. Nous constatons chaque jour, dans la population, les dégâts de la financiarisation de l'économie, les douleurs de la mondialisation des hommes, l'échec des politiques économiques néolibérales, la destruction des emplois convenables et la marchandisation des services publics.

Les questions nous semblent d'une telle ampleur qu'elles suscitent un profond sentiment d'impuissance, renforcé par l'absence de projet de société alternatif. Cette « sorte de » socialisme qui réunirait l'humanité sur des valeurs d'égalité, de fraternité et de justice sociale.

Les matières traitées nous semblent tellement complexes que nous ne pensons pas pouvoir disposer d'outils d'analyse et de compréhension, ne fût-ce que pour avoir le sentiment d'avancer un petit peu ... alors que se profilent à l'horizon de nouvelles rationalisations dans le domaine de la sécurité sociale, du chômage ou des pensions³. Peut-être même une profonde politique d'austérité.

Analysant donc le concept de précarité comme une clé d'entrée structurante d'analyse de la précarité à Bruxelles. Nous en proposons ici une typologie qui a pour but de structurer la pensée et permettre d'organiser au mieux l'action. Du point de vue de l'éducation populaire, en effet, notre pratique n'a de sens que si elle aboutit à renforcer des alliances avec le monde du travail, pour renforcer ce que Christian Maurel appelle la « *puissance d'agir* » du monde du travail et des précaires.

Cet essai de typologie du précarité à Bruxelles sera structuré autour de 5 parties :

1. *D'une société salariale au précarité⁴, rappel des travaux de Robert Castel.*
2. *Définition de critères mesurables pour analyser le précarité (7 critères)*

³ Il est intéressant à ce niveau de croiser l'analyse de Robert Castel sur le précarité avec celle de Bernard Friot sur les pensions (auteur de « L'enjeu des retraites ») et conférencier à l'UP de Bruxelles en 2009
<<<http://www.rhizome-tv.be/spip.php?article69>>>

⁴ Voir à ce sujet l'analyse : KOZLOWSKI, Guillermo, avec la participation de Mateo ALALUF. « Robert Castel, une analyse théorique du précarité »

3. *La diversité des approches possibles (lien avec les analyses), avec un regard particulier sur l'approche syndicale.*
4. *L'approche territoriale du précarariat : les dispositifs locaux et ce qu'on peut y observer.*
5. *Renforcer la puissance d'agir : Quelle alternative aux politiques néolibérales « de gauche » ? Quelle résistance associative ? Pour les précaires comment « résister », comment s'émanciper ?*

Nous concluons en proposant quelques pistes pour continuer ce travail.

Du salariat au précarariat, les travaux de Robert Castel. Appel à une « cartographie »⁵ de ce contexte massif

Le concept de précarariat est défini à partir d'un **article**⁶ de 19 pages proposé par le sociologue français, Robert Castel : « **Au-delà du salariat ou en deçà de l'emploi ? L'institutionnalisation du précarariat** ». Contraction des mots « précarité » et « salariat », ce concept est proposé comme clé de lecture permettant de répondre à une série de questions ou de situations rencontrées.

Il procède dans un premier temps à un rappel du **cadre historique**.

La période des trente glorieuses (1945-1975) est celle où tous les grands accords sociaux ont été négociés. Il n'y a pas d'inquiétude par rapport à l'emploi, les salariés ont des contrats de qualité, des CDI. Le modèle en vigueur est un **modèle corporatiste conservateur** qui se caractérise par le fait que tout le monde a une protection sociale. Cette protection n'est pas accompagnée d'une redistribution ; une personne disposant d'un salaire important (moindre) a une pension importante (moindre). Il se caractérise également par l'importance du rôle des organisations syndicales. Ce modèle de salariat est devenu la forme dominante de l'organisation du travail.

Puis intervient **la crise pétrolière (1973)**, à la suite de laquelle se développe un chômage structurel, de masse, touchant 10 % de la population. Des formes atypiques d'emploi se créent alors : contrats à temps partiel, intérim...

La définition du chômage va par conséquent être différente. En période de plein emploi, le chômage peut être compris comme le contraire de l'emploi ou comme le déficit temporaire entre l'offre et la demande d'emploi. Dans une situation où le chômage devient structurel, il faut parler de non emploi plutôt que de chômage car le manque d'emploi est tel que le chômage ne peut être résorbé.

A l'heure actuelle, 90 % des contrats peuvent encore être qualifiés de « bons ». Mais les nouveaux contrats créés sont des contrats de moins bonne qualité. Castel signale que si cette dynamique continue, **l'instabilité de l'emploi remplacerait la stabilité de l'emploi dans l'organisation du travail**. Celle-ci se traduirait par la **mise en place d'emplois précaires et à temps partiel prévus pour des activités faiblement qualifiées**, « distribuant des services de quelques heures aux travailleurs ». Ces contrats affaiblissent la personne qui en fait l'objet et/ou l'État en raison de la disparition ou de la réduction des cotisations sociales payées (cf. CPE en France). Les mesures abordées sont présentées comme provisoires mais en réalité existe une logique selon laquelle la personne ne rentre, à aucun moment, dans un vrai statut. Ce qui était ou est présenté comme une transition est en train de

5 Vidéo UP de Bruxelles : <<<http://www.rhizome-tv.be/spip.php?article49>>>

6 Cet article est téléchargeable ici : <<<http://www.universitepopulaire.be/wp-content/uploads/2011/02/article-castel.pdf>>>

devenir structurel. **Le précarat est alors la condition sous laquelle la précarité devient un registre propre de l'organisation du travail.**

Robert Castel rajoute un 3^{ème} axe : depuis quelques années, les politiques **obligent les chômeurs à travailler, alors même que l'offre d'emploi ne peut satisfaire la demande.** Le but de ces démarches est de culpabiliser les chômeurs (cf. logique moralisatrice du bon pauvre qui se différencie du mauvais pauvre par son travail).

Si le démantèlement du statut de l'emploi continue, il envisage 2 hypothèses:

1. La vente de sa capacité de travail au prix du marché ;
2. La segmentation croissante du marché du travail avec un marché interne bien protégé et encadré et un marché externe soumis à la conjoncture et caractérisé par la fragilité de l'emploi.

Il pose enfin la question : « **Comment assurer la solidarité ?** » et estime que pour y répondre, il faut repenser le concept et donner un nouveau statut au travailleur : **la sécurité sociale minimale garantie.**

Lors de notre rencontre, il nous appelle à travailler à une « cartographie » du précarat pour agir dessus. Cette étude, qui est plutôt une « typologie », est une première tentative dans ce sens.

Transformer l'analyse en critères mesurables...

Avec la conférence de Robert Castel pour l'UP de Bruxelles, notre asbl CFS a initié une réflexion sur le précarat, cette forme de travail « *Au-delà du salariat ou en deçà de l'emploi* ». Méthodologiquement, nous avons créé, à partir de l'analyse, des critères mesurables sensés permettre de définir mieux le précarat dans une situation concrète. Nous en avons créé 6 :

Critère 1 : l'affaiblissement de la solidité du contrat, de sa durée, de ses modalités d'exécution, du salaire, de la possibilité de progression, in fine du revenu ;

Critère 2 : l'affaiblissement du droit social, de son effectivité, de la présence syndicale et de la capacité d'établir un rapport de force (modifications structurelles, durée du préavis, flexibilité, et modifications concrètes au niveau du travailleur) ;

Critère 3 : l'affaiblissement de la sécurité sociale au niveau macro (parts relatives des rémunérations du travail et du capital dans le PIB ; réductions de cotisations patronales à l'ONSS) et des réductions de prestations sociales au niveau des travailleurs (durée du chômage, 1^{er} pilier pensions) ;

Critère 4 : dans un contexte d'État social actif, la présence (ou non) de mesures d'activation par les pouvoirs publics (plus de 110 mesures⁷ en Belgique), aboutissant à des effets

⁷ <<<http://www.autravail.be/userProfile.do?method=load&method=load&lang=fr>>>

contradictoires (et paradoxaux) pour les entreprises, pour les caisses de l'état et pour les travailleurs ;

*Critère 5 : dans un contexte impliquant aussi, via des plans « d'accompagnement » des demandeurs d'emploi, la présence (ou non) d'une **pression sociale forte pour se mettre « en activité »**, tant au niveau fédéral pour les chômeurs (Plan d'Accompagnement des Chômeurs) qu'au niveau régional bruxellois (Contrat de Projet Professionnel) ou au niveau des bénéficiaires du RIS (CPAS : le Projet Individualisé d'Intégration Sociale) ;*

*Critère 6 : et dans un contexte dans lequel les travailleurs restent dans cette situation « ni chômage / ni emploi » **pendant une certaine durée** (il ne s'agit pas d'une simple transition courte entre le chômage et l'emploi, mais la mesure de cette durée) ;*

A ces 6 critères dégagés de l'analyse de Robert Castel, nous en rajoutons un septième, hérité de l'analyse de la situation des SDF telle que présentée par Lionel Thelen dans « L'Exil de soi »⁸ :

*Critère 7 : la **difficulté relative de se projeter dans le futur** (le caractère explicite – ou non – de l'incapacité de se projeter au-delà d'une certaine durée), de croire qu'une vie meilleure est possible (réduction du « champ des possibles » : problèmes structurels de santé, d'endettement, de survie à court terme...), et dans ce cadre, la fonction spécifique de la « **figure du sans abri** ».*

Deux approches complémentaires : celle de la FGTB (sectorielle⁹) et celle de CFS (territoriale) ;

Cette étude du précaire à Bruxelles peut se faire sous plusieurs angles, qui ont fait l'objet de plusieurs analyses¹⁰ et contributions par CFS.

Dans cette étude, deux approches complémentaires ont été principalement retenues.

La première est l'approche à partir de l'entreprise : il s'agit ici, en lien avec une organisation syndicale, d'analyser les formes de précarisation des emplois dans l'entreprise, en se basant sur l'expérience de délégués syndicaux « chevronnés ».

Sur ces bases, une réflexion a été menée par la FGTB de Bruxelles à partir de secteurs professionnels particulièrement sensibles à cette précarisation des emplois, notamment les secteurs du nettoyage, de l'horeca, de la construction, la distribution et les services publics locaux. Trois journées de séminaires ont eu lieu, aboutissant à une série de constats. Et un Forum en a permis la synthèse.

8 <<<http://www.afs-socio.fr/thelen.htm>>>

9 KOZLOWSKI, Guillermo. "Trois points de vue sur le précaire (1) : le point de vue de militants syndicaux" « Quel syndicalisme à l'ère de la précarité ? »

10 Elles sont téléchargeables ici : <<<http://ep.cfsasbl.be/spip.php?rubrique23&lang=fr>>>

Cette approche décrit « de l'intérieur » la manière dont le « bon emploi » (le CDI, à temps plein, payé au barème, et avec possibilité de progression) a progressivement été remplacé par des formes atypiques, puis précaires via par exemple les délocalisations, le recours à des sous-traitances en cascade, le morcèlement des entreprises pour éviter une présence syndicale, les dérégulations introduites par les mesures publiques de soutien à l'emploi (Activa, articles 60 notamment). Nombre de travailleurs se sentent aujourd'hui menacés, « en situation de précarité », très fragilisés ; nombre d'entre eux ont basculé dans ce qu'on appelle aujourd'hui les « travailleurs pauvres » (« working poor »). Cette situation est aujourd'hui régulièrement illustrée par diverses émissions de télévision.

La deuxième approche, mise en œuvre par CFS, tente l'analyse à partir du terrain local. D'une part CFS (en tant qu'organisme de formation agréé à l'éducation permanente), a organisé diverses formations sur cette nouvelle réalité du précaire, notamment avec des travailleurs de l'alphabétisation, d'une maison médicale ou des séminaires ouverts en soirée. Notre étude a aussi bénéficié de manière directe de quelques interviews de personnes « sans emploi », en reprise de formation professionnelle, notamment sur leur parcours antérieur.

La démarche de CFS s'appuie sur le terrain local, sur le territoire. C'est en effet dans les quartiers les plus défavorisés des grandes villes que se concentrent les personnes les plus précaires, les plus éloignées d'un emploi stable. Plusieurs communes bruxelloises comptent plus de 20% de chômeurs, et ce chiffre peut monter, dans certains quartiers et s'agissant des jeunes, à plus de 50% de la population active. De très nombreux dispositifs y ont été installés : les Antennes communales d'Actiris, les Missions locales pour l'emploi, les Agences locales pour l'emploi, les organismes d'insertion et de formation professionnelle, les CPAS, les Maisons de l'emploi. Ces services locaux sont chargés de mettre en œuvre les mesures prises par les pouvoirs publics (au niveau fédéral ou régional) dans les communes. Ils constituent donc un observatoire privilégié de l'effet des politiques publiques sur les populations en quête d'emploi.

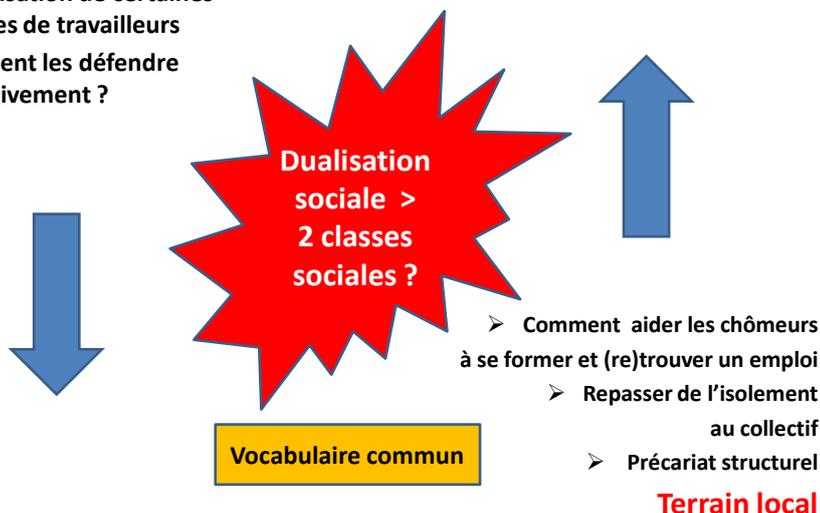
Dans le cadre de cette étude, notre ambition a été limitée à l'établissement d'une **typologie** du précaire bruxellois, au travers des mesures publiques mises en œuvre.

Cette typologie pourrait servir de base à une véritable **recherche-action au niveau local**, à la fois quantitative (combien de personnes sont affectées par chaque mesure ?) que qualitative (quelles sont leurs conditions de vie ?), et surtout participative, c'est-à-dire, associant les personnes concernées à la recherche de solutions individuelles et collectives. Nous en ferons la proposition plus loin.

Deux approches du précarariat

Entreprise

- Précarisation de certaines couches de travailleurs
- Comment les défendre collectivement ?



Ces deux approches, à partir de l'entreprise et à partir du territoire, sont complémentaires et se rejoignent dans leurs objectifs, leur méthodologie et les résultats escomptés. Mais l'une va « de haut en bas » (des entreprises vers l'exclusion) et la seconde « de bas en haut » (des exclus concentrés sur le territoire des communes en difficulté en recherche d'insertion à l'emploi).

L'enjeu de réfléchir dans une double approche est sans doute de définir un vocabulaire et des concepts communs, une « typologie » qui permette de « militer ensemble ». L'enjeu est sans doute d'unir les forces des travailleurs « bien protégés » (1^{er} marché) avec les travailleurs précaires (2^{ème} marché) et d'éviter de transformer les précaires en une classe sociale autonome contribuant (malgré elle) à affaiblir les conditions salariales. A l'inverse, ne disposant que d'un rapport de force très faible, l'enjeu pour les précaires est d'être soutenus et relayés par le monde du travail organisé.

Approche territoriale du précarariat : les dispositifs locaux et ce qu'on peut y observer.

L'observation des dispositifs a été réalisée pour une bonne part à Saint-Gilles. D'abord parce que nombre de travailleurs sociaux de cette commune se questionnent ensemble sur ces questions, dans diverses concertations locales. Ensuite parce que Saint-Gilles est une commune pauvre de première couronne, où les dispositifs ont été développés de manière importante, volontariste. Mais ce choix de partir de situations saint-gilloises ne doit pas aboutir à la stigmatisation de cette commune : toutes les communes bruxelloises en sont « atteintes », parfois moins (communes de seconde couronne), parfois plus (certains quartiers d'Anderlecht, Molenbeek ou Saint-Josse).

La carte de répartition des chômeurs en région bruxelloise nous donne une image sans doute assez proche de ce que serait une carte (inexistante) du précariat à Bruxelles.

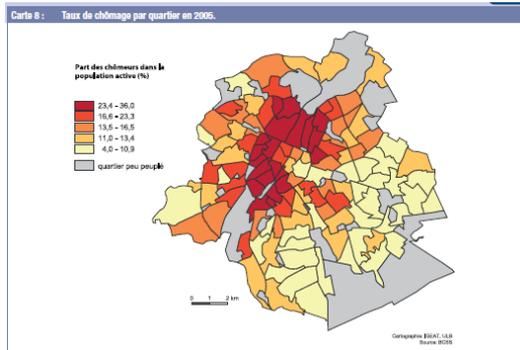


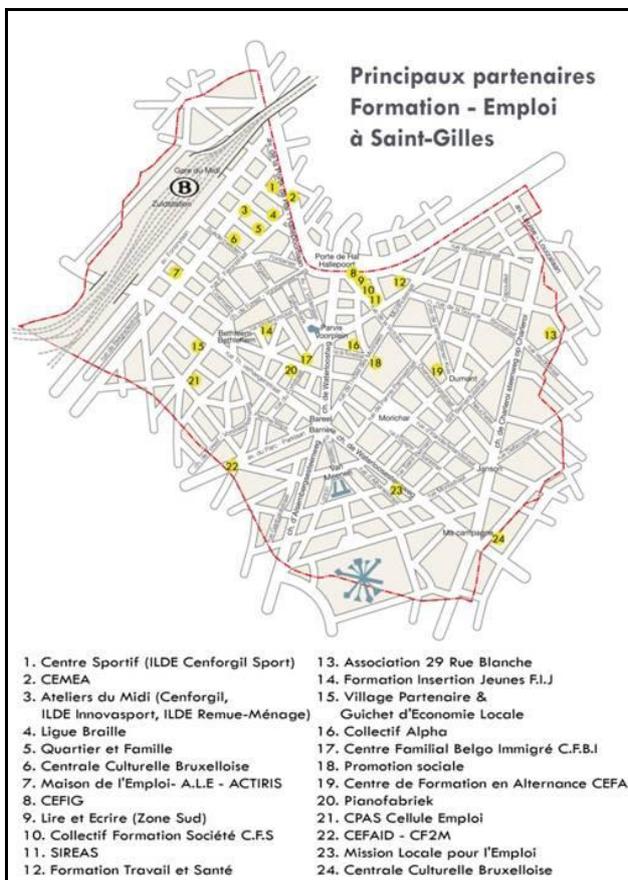
Tableau 6 : Taux de chômage et les caractéristiques des chômeurs de Saint-Gilles et de la Région bruxelloise au 01/01/2008 par sexe.

	Saint-Gilles			Région bruxelloise		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Taux de chômage	23,1	24,5	23,7	17,8	20,5	19,0
Taux de chômage des moins de 25 ans	30,4	34,9	32,6	29,8	33,7	31,7
Durée du chômage						
Moins d'un an	34,9	35,9	35,4	38,1	36,6	37,4
Un à deux ans	15,1	16,6	15,8	16,4	15,9	16,2
Deux à cinq ans	28,1	27,9	28,0	26,2	26,3	26,3
Plus de cinq ans	21,9	19,5	20,8	19,2	21,2	20,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Part des chômeurs selon l'âge						
Moins de 25 ans	10,5	14,2	12,2	14,8	16,5	15,6
De 25 à 49 ans	74,9	73,2	74,2	69,0	68,7	68,8
50 ans et plus	14,5	12,6	13,7	16,2	14,9	15,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Part des chômeurs selon la nationalité						
Belges	61,2	63,1	62,0	67,3	72,6	69,9
UE sauf belges	17,9	22,2	19,8	10,5	11,5	11,0
Hors UE	20,9	14,7	18,1	22,2	16,0	19,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Sources : INEL, SPF Economie - SPF Economie - DGSE, ACTIRIS, Saurpau-WGE, cabus Observatoire de l'emploi, ACTIRIS.

Notre hypothèse est que les personnes les plus exclues, les plus précaires, les plus pauvres, se retrouvent sur le terrain local. Ce terrain local serait constitué de micro-unités dans le secteur privé (échappant ainsi au contrôle syndical) et concentrerait les mesures d'activation dans les secteurs publics, parapublics et associatifs. Mesures d'activation qui contribueraient, dans certains cas, à préciser le « bon emploi ». L'hypothèse est donc d'analyser les situations de précarisation constatées par les acteurs locaux sous l'angle de la précarité / précarisation / précarité.

Les observateurs locaux privilégiés sont les antennes Actiris (via le RPE), les Maisons de l'emploi, les ALE, les Missions locales, les CPAS, les services attachés au CPAS (CAFA), les asbl agréées d'insertion socioprofessionnelle... Cette commune dispose d'un éventail particulièrement important d'acteurs.



Sur base de la grille d'analyse du précarité proposée, plusieurs responsables de dispositifs ont été sollicités pour présenter la manière dont le concept de précarité se présentait dans les **dispositifs locaux** saint-gillois. Cette première partie propose une description de ces dispositifs locaux.

- **L'Agence Locale pour l'Emploi**¹¹ permet à des chômeurs de longue durée et à des bénéficiaires du RIS d'« améliorer leur ordinaire » en prestant quelques heures par semaine ou par mois dans le cadre de « petits boulots », rémunérés 4,10€ de l'heure, avec un maximum de 45 heures par mois. Ces prestations¹² font l'objet d'un « contrat de travail ALE », qui a pour spécificité de déroger à quasi toutes les règles du contrat de travail de 1978. L'utilisateur de services bénéficie d'une déductibilité fiscale plafonnée.
- Issues de la pratique du nettoyage à domicile chez des particuliers, les sociétés agréées permettent à des chômeurs d'être engagés sous un « vrai » contrat de travail dans le secteur du nettoyage à domicile. Chaque prestation d'une heure fait l'objet d'un paiement par un titre-service : le travailleur est chargé de rapporter les **Titres-services** de clients à sa société pour être payé. Le dispositif déroge au droit du travail (par exemple par la possibilité de travailler moins d'un tiers temps) et est largement financé par les pouvoirs publics (à hauteur de 21€¹³ de l'heure pour un coût client de 7€50) et de plus défiscalisé¹⁴ à 5€95.
- Les ALE sont aussi chargées de promouvoir les plans d'embauche fédéraux auprès des employeurs locaux, favorisant l'activation de chômeurs de longue durée, dans le cadre des **plans ACTIVA, SINE ou WIN-WIN**. Les employeurs bénéficient alors de fortes réductions d'ONSS patronale, ainsi que de « primes » qui réduisent le coût patronal d'un salarié à très peu... Lorsque ces travailleurs sont engagés dans le secteur privé, leurs contrats avantageux font évidemment pression sur le coût du travail interne, et il ne serait pas rare que des travailleurs chevronnés (mais cotisant à la sécurité sociale) soient licenciés pour être remplacés par des postes bénéficiant de l'activation des allocations de chômage.
- Les demandeurs d'emploi dont le niveau de qualification est jugé insuffisant peuvent (parfois doivent) rentrer dans les **dispositifs d'insertion socioprofessionnelle**. Créés en 1990, les dispositifs ISP sont censés aboutir à la mise à l'emploi. La crise s'approfondissant, le taux de mise à l'emploi diminue chaque année. Sur le territoire de Saint-Gilles, plusieurs centaines de places sont à disposition des DE. Elles aboutissent à quelques « mises à l'emploi » par an, emplois dont la qualité n'est pas connue. Les demandeurs d'emploi « bénéficient » d'un contrat de formation, qui « gèle » leurs droits en matière de chômage et leur apporte une indemnité de 1€ de l'heure de formation.

11 Il s'agit d'une mesure créée à l'origine par l'A.R. du 19.06.1987 (M.B. du 01.07.1987) modifiant l'A.R. du 20.12.1963 relatif à l'emploi et au chômage. Depuis l'application des nouvelles dispositions relatives au régime ALE (Loi du 30.03.1994), les communes ou groupes de communes doivent créer une agence locale pour l'emploi (ALE) sous forme d'ASBL.

Celle-ci est composée paritairement, d'une part, de membres désignés par le Conseil communal ou les conseils communaux suivant la proportion entre la majorité et la minorité et d'autre part, de membres représentant les organisations d'employeurs et de travailleurs qui siègent au Conseil National du Travail.

La création d'agences locales pour l'emploi dans les communes ou groupe de communes a pour objet de satisfaire, d'une part, la demande d'un certain nombre d'activités non rencontrées par les circuits de travail réguliers et qui ne sont pas en concurrence avec ceux-ci et, d'autre part, la demande d'emploi de la part des chercheurs d'emploi qui trouvent difficilement une place sur le marché du travail.

12 Lancées par la calamiteuse campagne de presse « Sabine à la cuisine » et « Gaston tond le gazon »

13 **Mesure fédérale** : loi du 20/01/2001 sur les titres-services visant la promotion des emplois, les services de proximité et la lutte contre le travail au noir. Le financement public est de 13,60 € par titre remboursé et l'intervention du particulier est de 7,5 € par titre acheté.

14 Cette défiscalisation est légitimement contestée par la note Di Rupo

- Dans le secteur horeca (mais celui-ci n'est pris qu'à titre exemplatif) une étude récente réalisée par Cenforgil asbl montre que dans le secteur horeca, qui se développe autour de la gare du Midi, le **recours à la sous-traitance** sera très généralisé. Même les petits déjeuners et le nettoyage des chambres seraient sous-traités, en vue de compresser les coûts. La garantie pour les chômeurs formés et donc nouveaux travailleurs de disposer d'un emploi convenable dans ce secteur, semble donc aussi très compromise.
- Au regard de ces dispositifs, les **Agents Contractuels Subventionnés (ACS)**, tant dans le secteur public qu'associatif, semblent bénéficier d'un meilleur contrat : à durée indéterminée, et payés au barème du secteur. Il faut néanmoins rappeler que tout le dispositif repose sur des droits de tirage du fédéral (montant moyen de l'indemnité de chômage) mais aussi d'une importante exonération des cotisations patronales de la sécurité sociale. Ici, c'est l'État qui se mord la queue en n'alimentant pas les caisses de la sécurité sociale.
- Les demandeurs d'emplois sont soumis à la « **régulation** », voire à la pression de **différents plans** visant à les accompagner (inciter, activer, moraliser, punir, exclure ?) dans leur quête d'emploi. Citons les pressions sur les demandeurs d'emploi du plan fédéral de l'ONEM (le **Plan d'Accompagnement des Chômeurs**¹⁵ de 2005 devenu Plan d'Activation du Comportement de recherche d'emploi¹⁶ en 2010) ; suivi par le **Contrat de Projet Professionnel au niveau régional** (devenu, avec les mêmes initiales, « Construction de Projet Professionnel ») et le **PIIS**¹⁷ pour les bénéficiaires de l'aide sociale. Signalons que dans les 3 cas, les demandeurs d'emploi sont « invités » à signer un « contrat¹⁸ » inégal (il s'agit d'une liste d'obligations, sans garantie d'emploi en contrepartie) dans lequel ils ne s'engagent évidemment pas librement puisqu'ils sont (ou se sentent) par ailleurs, menacés d'exclusion s'ils ne l'acceptent pas. Ces différents Plans créent une pression très forte sur les DE, visant sans doute à leur faire accepter « n'importe quelle activité à n'importe quelle condition ». Sur le mode du panoptique de Bentham¹⁹.
- Vu l'importance des flux de primo-arrivants à Bruxelles, les facilitateurs de l'ONEM qui « coachent » le PAC les envoie de manière systématique vers les associations d'alphabétisation. Et ce, sans distinguer l'alphabétisation du FLE, sans vérifier la disponibilité de places ni tenir compte des places disponibles en ISP (c-à-d qui organisent au moins 20H de cours par semaine). Cela aboutit à une énorme **pression sur les travailleurs sociaux** du secteur, dont certains

15 Malgré le faible poids relatif du chômage dans le budget de la sécurité sociale.

16 En maintenant les mêmes initiales, PAC, mais en modifiant profondément le contenu : glissement sémantique particulièrement honteux...

17 « *Le principe du projet individualisé d'insertion a été introduit dans la loi Minimex en 1993. Partant du constat que la loi Minimex était inadéquate pour sortir les jeunes du risque d'une exclusion prolongée, le législateur de l'époque a prévu d'apporter un « plus » à la relation d'aide sociale en instaurant un outil destiné à mobiliser les forces, ressources et énergies pour la réalisation d'objectifs concrets et progressifs d'intégration. Le projet individualisé d'insertion a été conçu afin de combattre les effets pervers de dépendance financière en rattachant des devoirs au droit au minimex, et de favoriser l'intégration des jeunes bénéficiaires du minimum de moyens d'existence.* » <<<http://www.ocmw-info-cpas.be>>>

18 Définition juridique de contrat ; puis : Ces deux dispositifs font l'objet d'un contrat individualisé liant les revenus sociaux à une série d'obligations visant à prouver que l'on est dans une démarche active d'intégration sociale par le travail. Ils ne semblent peut-être pas mettre de pression sur les contrats des travailleurs ou sur la qualité globale des contrats de travail. Ils exercent néanmoins une pression indirecte sur ces derniers en insinuant que le travail, condition *sine qua non* de l'intégration sociale, est un devoir et non un droit, donnant par là plus de droits à l'employeur et à l'État qu'au demandeur d'emploi.

19 A la manière du panoptique de Bentham, le PAC met en place la surveillance permanente des demandeurs et demandeuses d'emploi et la culpabilisation individuelle. Le prisonnier, dans l'architecture panoptique, se sait regarder. Il est supposé prendre conscience de son « moi » et des fautes qu'il a commises, afin de redéfinir un nouveau « moi » lavé de toutes ses fautes. Etre sans emploi était jadis vécu comme une souffrance. C'est désormais une faute.

passent leur journée à remplir des attestations de présentation, confirmant qu'il n'y a pas de place disponible.

- Dans la **fonction publique locale** (administration communale) d'une commune en difficulté financière et sous tutelle régionale, les travailleurs sont de moins en moins « statutarisés ». Il y a 30 ans, le statut (très²⁰ protégé) de fonctionnaire était la règle dans l'administration. Aujourd'hui, le pourcentage de fonctionnaires nommés ne représente plus qu'une minorité du personnel total ; nombre de services au public sont assurés aujourd'hui par des CDD (parce subsidiés annuellement par le fédéral), des emplois contractuels CDI, subventionnés (ACS) ou non ; de nombreuses fonctions de base sont même assurées structurellement par des personnes en article 60 mis à disposition par le CPAS (nettoyage, maintenance, gardiennage...). Les fonctionnaires sont protégés par le statut, les contractuels pas (même s'ils ont récemment obtenus quelques alignements, comme le droit d'être entendus par le Collège avant sanction.) De même, au niveau de la sécurité, le statut d'agent de police est complété, voire se voit substitué, par de nombreuses autres fonctions de sécurisation : entreprises de gardiennage privées dans les zones commerciales, gardiens d'espaces publics, agents de prévention et de sécurité, gardiens de la paix, etc.
- De même, un certain nombre de **services publics fédéraux** dans les Communes (**comme La Poste**) ont diminué leurs services au niveau local (fermeture d'un bureau), et privatisé certains d'entre eux (points poste) : on constate une évolution importante du travail de facteur, qui aujourd'hui ne disposent que de CDD, voire sont engagés à la journée.
- Les **Centres Publics d'Action Sociale** (CPAS), qui attribuent le RIS (revenu d'intégration sociale) sont habilités à engager des bénéficiaires sur des contrats à durée déterminée (les ART 60 §7²¹ et ART 61) correspondant au nombre de jours de travail nécessaires pour que les bénéficiaires rejoignent le droit à la sécurité sociale, soit en trouvant un emploi, soit en ayant droit au chômage. Les « Articles 60 » sont utilisés en interne pour renforcer les services des CPAS, mis à disposition des communes, des associations, et pour une partie même injectés dans le secteur privé.
- Les **Programmes de Transition Professionnelle** (PTP) sont des contrats de 6 mois à maximum 2 ans, conçus comme « une expérience professionnelle » pour des personnes « éloignées du marché de l'emploi », comme un mode de transition professionnelle pour les chômeurs de longue durée peu diplômés (diplôme CESI maximum). En principe, un cinquième temps est consacré à de la formation professionnelle continuée. Ils sont encadrés par les Missions locales ou des asbl agréées comme ILDE (agrément régional bruxellois, « Initiatives Locales de Développement de l'Emploi »).
- Dans le **secteur privé local**, nous pouvons observer un certain nombre de situations comme le développement de supérettes de quartier (« boutiques de masse »), de boutiques « titres

20 Nous n'entrons pas ici dans la discussion de la légitimité ou non d'une protection aussi forte, dans ses aspects positifs et négatifs, pour l'agent comme pour le public.

21 L'article 60, §7, LO permet au CPAS d'engager sous contrat de travail une personne afin de lui permettre d'ouvrir le droit aux allocations de chômage ou d'acquérir une expérience professionnelle.

Même s'il est courant de parler de « contrat de travail article 60 », ce type de contrat de travail est des plus classiques. Il ne porte ce nom que parce qu'une subvention de l'Etat est octroyée aux CPAS pendant une durée bien définie. Sans cette subvention, on parlerait de contrat de travail classique pour une durée déterminée.

Le contrat de travail est exécuté soit au sein du CPAS (on parlera d'article 60, § 7 Interne) soit auprès d'un tiers (on parlera d'article 60, §7 Externe).

Ainsi caricaturalement, on peut présenter à ce moment l'article 60, §7 comme un ascenseur vers la sécurité sociale permettant au bénéficiaire de passer de l'assistance sociale à l'assurance sociale.

services », le recours à la sous-traitance, à des contrats à temps partiel forcés, de travail non déclaré, le recours aux dispositifs réduisant le coût du travail, le morcellement des entités (exemple de la gare du midi, et la vente de chocolats par « Belgian chocolates ») pour échapper à la syndicalisation. Nous ne sommes pas en mesure à cette étape d'évaluer l'importance de ces phénomènes par rapport au volume de « bon emploi CDI classique ».

- Enfin, le quartier de la Gare du midi (mais aussi le Parvis et le quartier où est implanté le CPAS) est également un lieu de concentration du **sans-abrisme** : outre leur situation « d'exil de soi » décrite par Lionel Thelen²², nous pensons aujourd'hui que « la figure du SDF », leur visibilité, joue un rôle important dans la pression à maintenir sur l'importance de travailler « à tout prix » pour ne pas devenir comme eux (cf. ceux qui sont devant la porte d'Actiris boulevard Anspach).
- La situation spécifique des **artistes** et plus généralement des « **intellos précaires** »²³ a pu être examinée avec le Comité de sans emploi et l'asbl SMART²⁴ (qui propose de transformer les prestations d'artistes en contrats de travail, assujettis à la sécurité sociale). Si cette démarche se comprend pour les très petits contrats, cette mesure pose problème lorsqu'il s'agit pour le commanditaire de ne pas payer lui-même l'ONSS, ce qui aboutit à un revenu net très bas pour l'artiste.
- De nouveaux dispositifs sont annoncés pour accueillir une nouvelle catégorie de chômeurs, issus d'une nouvelle catégorisation fédérale et applicable par les Régions : « pour mieux traiter leurs situations spécifiques », les chômeurs sont répartis en 4 catégories²⁵. La plus défavorable qui devrait être mise en place concerne les « **MMPP** », c'est-à-dire les chômeurs « rencontrant des problématiques (de nature médicale, mentale, psychique et/ou psychiatrique) telles qu'elles constituent un facteur critique majeur par rapport à l'insertion sur le marché de l'emploi.²⁶ » Le chômage de longue durée rend malade ou fou ? qui en doutait... Les associations d'insertion socio-professionnelle confirment ce diagnostic : de plus en plus de public se présentant à eux

22 THELEN, Lionel, « L'exil de soi », publications des Fac., St Louis, 2006

23 L'artiste et l'intello précaire ont des profils atypiques et sont difficile à définir. Ils se caractérisent par le fait qu'ils exercent différentes activités pour différents employeurs, la nature des contrats et les conditions de travail sont le plus souvent précaires. Leurs revenus sont irréguliers et aléatoires.

Aux Artistes et « intellos précaires » (journalistes), nous pouvons aussi ajouter les métiers du sport (missions ADEPS), le travail saisonnier, le travail à la journée...

24 <<<http://www.smartbe.be/fr/link/843/18d605>>>

25 Ces 4 catégories sont :

- les personnes prêtes à l'emploi ;
- les personnes pour lesquelles il faut peu pour qu'elles soient prêtes à l'emploi ;
- les personnes dans un parcours de formation (ateliers insertion, EFT/OISP, etc.) ;
- les "M.M.P.P.", soit "personnes avec des problèmes de nature Médicale, Mentale ; Psychique et/ou Psychiatrique.

26 Le document du Forem (datant du 27 mai 2010) annonce un « screening » pour déterminer si la personne fait partie du groupe et, parmi les « acteurs » concernés, on explique que le MMPP pourra être orienté « vers une plate-forme de soins qui organise la prise en charge thérapeutique et l'accompagnement psychosocial par des opérateurs externes ».

Milquet répond à Zoé Genot: *L'objectif est donc de faire en sorte que les personnes les plus éloignées du marché du travail puissent bénéficier de parcours qui leur conviennent qui ne sont pas nécessairement ceux offerts par le Forem. Pour ma part, je ne vois aucun problème à ce que l'on passe par une sous-traitance intelligente par type de profil afin de répondre au mieux aux besoins. Une personne peut avoir besoin de cours de français. Si une personne nécessite que l'on fasse appel à un autre processus de réintégration sociale, optons pour le service qui lui convient le mieux avec le timing le plus adéquat. Si elle a besoin de 24 mois plus que de 18, accordons-lui le temps nécessaire. C'est dans cette logique que s'inscrit le projet d'accord passé, notamment au niveau du gouvernement, et qui vise à donner la capacité de répondre aux besoins et attentes spécifiques.*

sous la pression d'un « plan » présentent des comportements nécessitant des interventions « psy ».

La liste n'est pas exhaustive : nous avons répertorié d'autres formes de dégradation du travail salarié que nous n'avons pu étudier plus à cette étape comme par exemple, le travail pénal, l'impact des clauses sociales dans les marchés publics, ou l'importance de l'endettement des ménages.

En quoi ces dispositifs contribuent-ils à renforcer le précarité ?

Nous avons passé l'ensemble des institutions locales et des mesures qu'elles mettent en œuvre par le filtre de nos 7 questions : en quoi chaque dispositif, chaque mesure, contribuent-ils à « sortir les gens de la précarité » ou au contraire à créer ou renforcer le précarité ?

Nous reprenons donc successivement nos 7 critères, que nous croisons avec les mesures identifiées :

1. **À l'affaiblissement du contrat de travail** : par rapport à la situation des « 30 glorieuses », c'est-à-dire, un « vrai » contrat de travail (son existence-même), à durée indéterminée, sur base d'un barème sectoriel (re)négocié (à la hausse) chaque année, bref un « bon CDI » ;

Les situations rencontrées dans les dispositifs locaux sont les suivantes :

- **Le décrochage profond** du travail et de l'emploi : la situation des SDF. La précarité extrême ;
- **L'absence de contrat** : le travail au noir²⁷, avec absence totale de droit à la sécurité sociale, pratiqué par des chômeurs et des travailleurs sans papiers ; avec de nombreux exemples de non-paiement ou de vol des salaires : on se rappellera de l'affaire des travailleurs Brésiliens engagés massivement dans une société Titres-Services, et non déclarés à l'ONSS.
- **Le « stage » d'entrée** : sorte de « bizutage » social, des « employeurs profiteurs » qui embauchent régulièrement quelques journées à l'essai gratuitement, « pour faire ses preuves ». Jusqu'à 15 jours...

27 S'agissant d'une économie souterraine, il est difficile de connaître avec certitude les différentes réalités actuelles de l'emploi des sans-papiers en Belgique. D'après Frédéric Loore et Jean-Yves Tistaert, auteurs de « Belgique en sous-sol », le nombre de travailleurs migrants irréguliers introduits en Belgique s'élève à au moins 100.000 personnes. Ils estiment ce chiffre en abordant toute la problématique des marchands de sommeil qui hébergent des sans-papiers, de l'existence d'une arrivée Schengen à la gare du Midi, du couloir de passage entre Zeebrugge et la Grande-Bretagne.

Les personnes sans-papiers font souvent l'objet d'une véritable exploitation économique, ceux-ci n'ayant que très peu de droits et hésitant à les faire valoir par peur d'être arrêtés ou expulsés. Le vol de salaire est le grand problème pour les travailleurs immigrés clandestins.

- **Payer pour acheter son contrat :** (*ou son statut*). Certains travailleurs paient pour acheter leur contrat ou leur statut : un apprenant à Lire et Ecrire a ainsi payé un mois de cotisations sociales à son employeur pour être engagé. Des artistes sont amenés à « acheter leur statut d'artiste » pour le volume de prestations non accomplies dans le délai d'agrément. Une travailleuse polonaise en Titre-service a acheté elle-même les Titres, les a offerts à son client pour pouvoir régulariser sa situation en Belgique.
- **Un contrat vide : le contrat ALE :** le « contrat » que signent les travailleurs des Agences Locales pour l'Emploi déroge à quasi tous les droits prévus dans la Loi de 78 ;
- **Contrat avec 2 employeurs (ou plus) :** la Loi prévoit l'interdiction de mettre du personnel à disposition de tiers, avec trois dérogations pour l' « intérim », les articles 60 CPAS et les Titres-services. En pratique, le travailleur est précarisé dans sa relation avec plusieurs employeurs : pour les articles 60, entre son employeur légal, le CPAS, et son lieu de prestation ; pour les travailleurs en Titres-Services, entre sa société et le client chez qui il va nettoyer ;
- **Durée minimum du temps de travail :** la Loi prévoit l'obligation d'engager un travailleur à minimum 1/3 temps. Les Titres-services ont obtenu une dérogation au 1/3 T²⁸, à savoir des contrats de moins de 13h/s durant les 3 premiers mois.
- **Le « contrat de formation professionnelle » :** dans le secteur de l'insertion socioprofessionnelle, les stagiaires signent un contrat de formation, leur donnant droit à une indemnité de 1€ de l'heure ; il faut rappeler qu'ils sont parfois dans ce cadre sous la contrainte... Au terme de la formation, ils sont de moins en moins nombreux à décrocher un emploi, dont on ne connaît par ailleurs pas la qualité.
- **Salaires coupés en deux :** dans deux systèmes d'activation, le travailleur reçoit d'une part son indemnité de chômage de l'ONEM, d'autre part un complément à charge de l'employeur. Il s'agit des contrats PTP et SINE. Les procédures administratives sont tellement complexes qu'il n'est pas rare que le travailleur ne reçoive qu'un des 2 revenus partiels dans les délais, puis doive courir dans tous les sens pour régulariser sa situation pour obtenir sa deuxième « indemnité ».
- **Le temps partiel forcé :** nombre de travailleurs subissent le temps partiel forcé. Dans le secteur privé (supérette de quartier, nettoyage, etc.), mais aussi dans des dispositifs d'insertion comme les PTP à Temps partiel (4/5^{ème} temps), les ACS mi-temps, et évidemment l'intérim et même l'intérim d'insertion.
- **La succession de contrats de très courte durée :** le développement d'une « économie de projets » pour les artistes. Grâce à la loi de 2002 qui permet le contrat artistique, la situation belge est devenue moins dure quant à l'assujettissement comme salarié pour certains de ces précaires. Depuis 2002, SMART joue le rôle de tiers payant et donc supplée aux obligations de l'employeur. Dans cette « économie de projets », les artistes « paient cher leur liberté de créer », ils passent par une succession de contrats par

28 **Type de contrat :** 660.658 contrats conclus en 2009 dont 127.256 CDI (19%) et 533.402 CDD (81%). Le nombre de travailleurs TS en 2009 était de 133.438 en Belgique. Pour Bruxelles : 14.236 emplois en 2009 dont 28% d'intérimaires. En moyenne, 5 contrats ont été conclus par travailleur en 2009.

Régime de travail : 17% de contrats conclus en 2009 à Bruxelles étaient à temps plein contre 63% à mi-temps et 20% à temps partiel. **NB :** Forte disparité des chiffres selon le type d'opérateur (Ale, communes et CPAS, Asbl, Entreprise d'insertion, Personnes physiques, Intérim et Sociétés commerciales). (Rolin)

projets, de courte durée, et sans réel patron face à lui. Et en prenant en charge lui-même sa sécurité sociale, et bénéficiant donc d'un salaire net très bas.

- **Le contrat impossible** : enfin, nous avons aussi constaté, notamment pour les distributeurs de toutes boîtes, des enquêteurs ou des livreurs, le développement de contrats impossibles à tenir. Ils ont un contrat, même à temps plein, mais la réalisation du travail demande de fait deux fois plus de temps ; c'est donc souvent un proche qui supplée gratuitement pour aider. Ce ne sont pas les heures réelles qui sont payées, mais des heures « préquantifiées ». L'employeur n'est pas responsable de la lenteur de son employé...
- Nous sommes aussi confrontés à d'autres formes de travail dont le contrat est affaibli, comme le travail de **personnes handicapées** ou le **travail pénal**. Nous n'avons pu traiter ces deux points.

2. **À l'affaiblissement du droit du travail** : la référence est ici la Loi du 3 juillet 1978²⁹ sur le contrat de travail. Les éléments constatés sur le terrain des organismes locaux portent peu sur le droit, mais plutôt sur la connaissance du droit, et sur la capacité à se défendre pour faire valoir ses droits.

Avec les situations suivantes :

- **Méconnaissance totale ou partielle du droit du travail** : le premier élément relevé est la méconnaissance générale de leurs droits par les travailleurs précaires (par exemple ceux en alphabétisation, ceux qui travaillent au noir...). Ils n'ont reçu aucune information.
- **Même méconnaissance chez les employeurs et travailleurs sociaux** : nous avons recolté de nombreux témoignages de travailleurs ou de chômeurs ne bénéficiant pas de droits, voire même ayant perdu leurs droits parce qu'ils ne les connaissaient pas, ou que leur employeur ne les connaissait pas, ou que le travailleur social chargé de les aider ne les connaissait pas. Sans compter le manque de coordination administrative entre services sociaux qui interviennent : l'ONEM, Actiris, le syndicat ou la CAPAC, le CPAS...
- **Certains dispositifs diminuent les droits** : de nombreux exemples sont cités, comme :
 - Quand un minimexé accepte un article 60 §7³⁰, il réintègre à l'issue de celui-ci la sécurité sociale, mais avec moins de droits : en tant que minimexé, il bénéficiait, en effet, de soins de santé gratuits, de l'aide à constituer une garantie locative et d'autres aides spécifiques dont le chômeur ne bénéficie pas.

29 Le texte de la Loi est téléchargeable ici:

<<http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=1978070301&table_name=loi>>

30 L'administration centrale du CPAS (56 %) ; Maison de repos (37%) ; Les services + : Il s'agit des services autres qui gravitent autour des services sociaux et des maisons de repos : services d'aide à domicile, boutiques sociales, et autres projets spécifiques qui répondent à des besoins sociaux non-rencontrés par d'autres acteurs. (7 %)

Externe au CPAS : une commune (celle du CPAS ou une autre) (40%) ; une ASBL (37%) ; une intercommunale, une société à finalité sociale, un autre CPAS, une association chapitre XII LO, un hôpital public (4%), une initiative agréée d'économie sociale 5%, un partenaire ayant conclu une convention (cette catégorie ouvre la disposition tant aux entreprises privées qu'au pouvoir public). 15%

- Quand un chômeur accepte un poste Activa ou PTP, il a souvent difficile à faire valoir ses droits, vu que son salaire est payé en deux parties (l'une par l'ONEM, l'autre par l'employeur).
- **Fin de réduction d'ONSS = fin de contrat ?** : dans de nombreux dispositifs d'activation, les travailleurs engagés sont licenciés au moment où leur employeur ne bénéficie plus des réductions d'ONSS (Activa, SINE, Win-Win). Il n'y a pas de protection juridique spécifique contre ce type de pratique, qui pourrait être qualifiée de « licenciement abusif ».
- **Emploi de transition** : nombre de ces emplois, qualifiés « de transition », permettent des effets d'aubaine dans le sens où les travailleurs qui se distinguent par leur travail au sein des programmes PTP, ACS ou Activa passent parfois sur des CDI. Mais ce n'est pas la règle.
- **La non-statutarisation dans la fonction publique locale** : comme nous l'avons expliqué plus haut, la fonction publique locale de communes pauvres est fortement dualisée entre les « statutaires », les « contractuels », les « contractuels subventionnés », et les « articles 60 ». Ces contractuels subventionnés peuvent être à durée indéterminée, mais aussi de plus en plus à durée déterminée quand ils dépendent de subsides annuels (Programmes fédéraux : programme « grandes villes », contrat de sécurité et de prévention, etc.). Le droit du travail qui est d'application est différent selon chaque type de contrat, ce qui signifie que dans une même administration, deux travailleurs d'un même service n'ont pas forcément les mêmes droits.

Le droit du travail est alors appliqué en cascade, du mieux protégé au moins bien protégé :

- Le statutaire nommé : bénéficie de l'ensemble des droits...
- Le contractuel en CDI : ne bénéficie pas des avantages de la nomination...
- Le contractuel subventionné en CDI : dont le subside est à DI, comme les ACS...
- Le contractuel subventionné en CDD : dont les subsides sont annuels ou dégressifs...
- Les articles 60 : assimilés au personnel du CPAS, mais limités à la durée de leur détachement pour raccrocher à la sécurité sociale.

Selon les administrations, et les moyens budgétaires disponibles, l'ascenseur social est plus ou moins activé : les limites budgétaires de ces communes sont le principal frein à de telles promotions.

- **La pratique du « préavis conservatoire³¹ »** : les associations, projets et administrations dépendant de subsides publics ou de décisions de l'autorité, ont fait appel au concept de « préavis conservatoire », l'idée étant que le préavis serait automatiquement levé si le subside attendu était accordé. Cette situation met les travailleurs dans des conditions particulièrement pénibles lorsque l'envoi de ces préavis intervient à plusieurs reprises. Et ce, d'autant plus que le « préavis conservatoire » n'a, de notre point de vue, aucune base légale : il s'agit d'un acte symbolique, mais il s'agit d'un préavis normal par rapport auquel l'employeur ne contracte aucune obligation réelle.

31 Voir ici l'avis juridique de Dominique Dethise (SYNECO) :

<<http://www.edipro.info/Lettre_info/asblactu66_art%203.htm>>

- **La protection juridique des travailleurs non déclarés** : dans les situations où le travailleur n'est pas déclaré, malgré une promesse d'embauche, celui-ci peut faire appel à l'Inspection du travail pour faire régulariser sa situation. Cela implique évidemment qu'il soit lui-même en règle de papiers, qu'il ne soit pas lui-même en situation illégale (cumuler avec une indemnité de chômage par exemple) et qu'il ne redoute pas de perdre ce travail au noir.
 - **Les clauses sociales** : a priori revendication progressiste, l'introduction de clauses sociales dans les marchés publics aboutit parfois paradoxalement à un affaiblissement du droit du travail. Par exemple, lorsque des travailleurs en place de longue date sont remplacés par des chômeurs comme la clause sociale le prévoit.
 - **L'action syndicale** : il s'agit ici d'analyser l'effectivité du droit. Même si la législation est d'application, est-elle respectée par l'employeur ? De quel rapport de force bénéficie le travailleur précaire ? Quelle est l'implication syndicale au bénéfice de ces travailleurs précaires ? Si l'action syndicale est bien implantée dans les secteurs forts, quel type d'action syndicale pourrait mieux prendre en compte les précaires, mieux les défendre, et unir leurs intérêts à ceux du monde du travail organisé ? Les pistes proposées par une chercheuse lyonnaise, Sophie Beroud, concernent le syndicalisme territorial et le syndicalisme de réseau.
 - **De manière générale** : les travailleurs précaires rencontrés n'ont pas connaissance de leurs droits, et n'ont pas le sentiment de pouvoir le rendre effectif. Ils se vivent comme victimes permanentes d'un droit qu'ils croient créer (non pour les protéger) mais pour les exclure.
3. **À l'affaiblissement de la sécurité sociale** : dans les situations de précarité rencontrées, la personne concernée cotise-t-elle à plein ? en bénéficie-t-elle à plein ? en matière de chômage (limitation de la durée et caractère dégressif) ? de soins de santé ? de pensions ? Le dispositif bénéficie-t-il d'exonérations totales ou partielles de cotisations d'ONSS ?
- **Les exonérations d'ONSS patronal** : le paiement de cotisations d'ONSS patronal n'est plus considéré comme du salaire différé, mais comme une « charge sociale » grevant lourdement le « coût du travail » ; pour maintenir une position « concurrentielle » de la Belgique, l'État accord aux employeurs (très largement du secteur privé) des réductions de cotisations d'ONSS importantes :

Réductions d'ONSS patronal de 6,5 Milliards € / 38,5 Milliards de cotisations

TABLEAU II.3
Réductions de cotisations sociales - ONSS:
2008-2009
(En milliers d'euros)

2009		801.085	Groupes-cibles
		7.981	Restructuration
		171.008	Jeunes travailleurs ⁽²⁾
		212.745	Chômeurs de longue durée ⁽³⁾
		113.900	Premiers engagements
		14.449	Réduction du temps de travail
		152.663	Bonus travailleurs âgés
		128.339	Travailleurs âgés
		4.109.407	Réductions structurelles cotisations
		482.494	Hauts salaires
		239.978	Bas salaires
		3.386.935	Forfait
		263	Divers
		731.282	Réductions cotisations personnelles
		730.550	Ordinaire (y compris bonus-emploi)
		152	Dragueurs, remorquage
		580	Restructuration
		6.523.236	TOTAL
		-30.000	Adaptation bornes salariales ⁽⁴⁾
		6.493.236	TOTAL AJUSTE
			<i>Pour mesurer l'importance dans le budget global, il faut voir à quoi on compare (aux recettes de cotisations 38,8 milliard ou aux dépenses totales 64,5 milliard) et ce que l'on range dans les réductions de cotisation mais au total, on parle quand même de 6,4 milliard...</i>
537.739	Affectations spéciales		
459.622	Maribel social		
33.117	Maribel scientifique		
45.000	Bonus jeunes (non-marchand)		
5.254.215	Réductions cotisations patronales		
0	Réduction collective temps de travail ⁽¹⁾		
0	Plan Activa ⁽¹⁾		
1.710	Jeunes en difficulté de réinsertion		
0	Premier emploi ⁽¹⁾		
9.510	Recherche scientifique		
240.300	Contractuels subventionnés		
2.150	Dragueurs, remorquage		
61.860	Modération salariale universités		
13.150	Statut artistes		
14.780	Gardiennes d'enfants		

- **Les ponctions dans le budget de l'ONEM** : pour financer la sécurité sociale des travailleurs en Titres-Services, le dispositif est financé par la sécurité sociale via le budget de l'ONEM (10% du budget de l'ONEM : 1,051 milliard d'€ en 2009).
- Dans **le secteur non-marchand** : (travaux d'utilité collective dans l'associatif, le secteur public et parapublic), les ACS (Agents Contractuels Subventionnés) bénéficient eux-aussi, outre du « droit de tirage » fédéral, de l'exonération des charges patronales de sécurité sociale. Pour l'ensemble du pays, ces « contractuels subventionnés » représentent un manque à gagner de 240 Millions d'€, soit (seulement) 3,7 % des exonérations.
- **Le cas des artistes** : une évolution paradoxale³² ...
En Belgique, SMartBE (Société Mutuelle pour Artistes) a été créée en 1998. SMartBE comptait, fin 2011, 36.000 membres (croissance de 500 membres/mois) et a brassé 90 millions d'€³³. Les activités dont elle s'occupe sont les suivantes : les activités de création ou d'interprétation artistique (metteur en scène, musicien,...), les activités technico-artistiques (technicien du son,...), activités connexes à l'artistique (producteur, chargé de

32 A partir de 1969 : la législation en Belgique parle **pour les artistes de spectacle** de présomption irrefragable d'assujettissement à la sécurité sociale des travailleurs salariés, ce qui veut dire que tous les employeurs avaient des obligations légales en matière de sécurité sociale. Ce système avait pour inconvénient principal d'engendrer des démarches administratives lourdes qui constituait un frein pour les employeurs. Ces derniers préféraient, dès lors, faire fi des contrats en engageant les personnes au noir. Les travailleurs qui étaient engagés de cette manière pouvaient parfois gagner « plus » mais ne bénéficiaient ainsi d'aucune protection sociale. Depuis le 1er juillet 2003, cette présomption s'est étendue à l'ensemble des artistes (interprètes et créateurs) mais elle est désormais réfragable c'est-à-dire que l'artiste peut choisir d'être assujéti à la sécurité sociale des indépendants moyennant l'acceptation du dossier par la *Commission « artistes »* (composée de l'ONSS + INASTI).

33 Entretien SMartBE, 24 mai 2011

communication, professeur d'arts plastiques,...) et les activités non artistiques (prof de langues, traducteur non littéraires...)³⁴.

Au niveau du système, dans ce cadre-ci, il est difficile de parler d'affaiblissement de la sécurité sociale puisque les contrats étaient le plus souvent des contrats au noir. Malgré la loi de 2002 qui a mis en place des réductions de charges patronales pour les prestations artistiques (c'est-à-dire aucune cotisation patronale sur une partie forfaitaire de la rémunération journalière ou horaire pour les artistes), de l'argent qui n'y apparaissait pas rentre, certes de manière limitée, dans les caisses de la sécurité sociale. De plus, grâce à l'existence même du contrat, l'artiste ou l'intellectuel acquiert des droits sociaux qu'il n'avait pas avant.

- **Le cas des travailleurs clandestins** : le travail des clandestins fournit à l'économie informelle la main-d'œuvre la plus exploitable. Des travailleurs qui sont faiblement qualifiés et peu rémunérés rentrent en concurrence directe avec cette main-d'œuvre irrégulière, ce qui a pour conséquence de créer une forme de dumping social et, donc, des distorsions au sein du marché du travail. De plus, lorsque des travailleurs immigrés clandestins ont un accident de travail ou sont exploités économiquement, ils se trouvent devant un dilemme : s'ils veulent faire valoir leurs droits, ils courent le risque d'être expulsés.³⁵
- **A l'autre bout de la chaîne, le SDF** :
 - Nous sommes en dehors de tout dispositif de la sécurité sociale et d'après les acteurs de terrain les mesures qui tenteraient de redonner des droits « aux sans chez soi » via des programmes de réinsertion par paliers successifs seraient inefficaces. Il faudrait rechercher des mesures globales pour combattre l'extrême pauvreté.
 - Néanmoins, les personnes vivant sans domicile fixe peuvent bénéficier du RIS ou de l'aide sociale : le CPAS est tenu de les domicilier en son sein (adresse de référence), mais il semble que peu de SDF bénéficient de cette mesure, soit parce qu'ils ne la connaissent pas, soit parce qu'ils sont dissuadés d'y faire appel.

4. **De quelles mesures publiques bénéficie votre dispositif ?**

La Belgique a été particulièrement « créative » en matière de création de « mesures » dites d'aide à l'emploi, en s'appuyant sur les compétences fédérales (la sécurité sociale, l'ONEM, les affaires sociales), régionales (avec des distorsions entre régions) voire communautaires (en matière de formation ou de personnes handicapées par exemple).

Ce sont ainsi plus de **110 mesures différentes** qui sont d'application : elles sont répertoriées sur un site au nom explicite : Au travail !, soit www.autravail.be. Si la motivation de toutes ces mesures est évidemment de « mettre plus de chômeurs à l'emploi en diminuant le coût du travail », il semble qu'elles méritent un certain nombre de critiques :

34 Bureau d'Étude de SMartBE, « être intermittent dans le secteur artistique », mars 2010, p.15.

Téléchargeable à cette adresse : <<<http://infofr.smartbe.be/IMG/pdf/Intermittentsartistiques.pdf>>>

35 Etude du CIRE, « Eléments de critique des politiques migratoires européenne et belge », 2010, PDF, p.14

- La principale : la plupart de ces mesures vident les caisses de la sécurité sociale (voir exonérations patronales de cotisations ONSS), elles ont contribué à faire adhérer la population au fait que « les coûts du travail étaient trop élevés », oubliant ainsi que la sécurité sociale est avant tout un salaire différé (en cas de maladie, de chômage, de pension). Dans tous les cas, ce sont les travailleurs, chômeurs et pensionnés qui en payeront finalement le prix, par exemple par la réduction de la durée du chômage (ou de ses indemnités), et par l'affaiblissement du 1^{er} pilier des pensions.
- Plus personne ne semble pouvoir contrôler ni leur pertinence, ni leur usage, et ce d'autant que nombre de ces mesures sont cumulables, et qu'elles aboutissent parfois à créer des emplois à coût proche de zéro pour un employeur. Elles impliquent une véritable ingénierie, et dans un cas (un seul), nous avons mis en évidence une situation (légale à l'époque) où l'employeur avait pu récolter plus de subventions à l'emploi que le coût du travailleur.
- Vu la difficulté de croiser les aides, les effets d'aubaine semblent nombreux. Certains employeurs mettent même les demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'un ou l'autre de ces dispositifs en concurrence entre eux : les cartes Activa avec forte exonérations l'emportent sur celles des chômeurs de plus courte durée. Cela pousse même parfois des demandeurs d'emploi à attendre d'être dans les conditions avant de postuler ! Comme par exemple 6 mois de demandeur d'emploi pour un ACS, ou 5 ans pour une carte Activa « à plein ».
- Au niveau local de notre travail, les principales mesures utilisées sont celle reprises dans le tableau (en forme de flèche, page 26), « activant » les indemnités de chômage ou le RIS :
 - Les Articles 60 §7 ou 61
 - Les petits boulots ALE
 - Les titres-services
 - Les contrats de formation en Insertion socioprofessionnelle
 - Les Programmes de Transition Professionnelle
 - Les Agents Contractuels Subventionnés
 - Les primes Activa, Win-Win et SINE dans le secteur privé

5. Les politiques publiques contribuent-elles à créer une pression ?

Pour accepter n'importe quelle activité faite d'emploi convenable, les précaires sont amenés à vivre sous de multiples pressions, directes ou indirectes (*voir à ce sujet notre analyse du panoptique de Bentham*). Certaines sont organisées par les pouvoirs publics. D'autres sont plus subtiles : familiales, ou culturelles. Dans tous les cas, le demandeur d'emploi doit prouver, chaque jour, qu'il gère bien sa petite entreprise, son capital humain, qu'il n'est pas un « mauvais » pauvre... sinon il ne doit pas s'étonner d'être menacé, culpabilisé, suspendu ou exclu.

- **Le PAC** : Plan d'Accompagnement des Chômeurs, devenu le Plan d'Activation du Comportement de recherche d'emploi. Organisé par l'État fédéral lorsqu'il devient État social actif, diverses catégories de chômeurs sont ainsi convoquées par l'ONEM, où un « facilitateur » vérifie que leur recherche d'emploi soit suffisante, et refixe des objectifs chiffrés sans lien avec une progression vers l'emploi.

- **Le CPP** : Contrat de Projet Professionnel, devenu Construction de Projet Professionnel³⁶. Le CPP est le volet régional de « soutien aux demandeurs d'emploi ». Il implique de multiples suivis, notamment l'inscription de toutes les démarches des pouvoirs publics et des associations dans deux bases de données, le RPE et Corail, sésames aux attestations et documents officiels.
- **Le PIIS**³⁷ : Projet Individualisé d'Intégration Sociale. L'octroi et le maintien du RIS par un CPAS n'est pas toujours accompagné de la conclusion d'un PIIS. La conclusion d'un PIIS est une faculté, qui devient cependant une obligation lorsqu'une des parties (l'intéressé ou le CPAS) le demande.

Par ailleurs, à moins que des raisons de santé ou d'équité ne les en empêchent, pour les jeunes de moins de 25 ans bénéficiaires du DIS qui ne peuvent pas trouver immédiatement leur place sur le marché du travail, la conclusion d'un projet individualisé d'intégration sociale est obligatoire. Le PIIS vise avant tout à accroître leurs possibilités d'insertion professionnelle, en prévoyant par exemple le suivi d'une formation ou d'études de plein exercice.

Le PIIS s'analyse comme une condition d'obtention du DIS pour les personnes auxquelles il est imposé. Le PIIS n'est pas un droit autonome. Il est toujours accompagné d'une aide financière du CPAS : antérieurement le minimex, actuellement le revenu d'intégration sociale.

Ces 3 plans publics apportent peu de sens aux demandeurs d'emploi, et mettent les travailleurs sociaux dans une position inconfortable. Mais ils ne semblaient pas suffisants pour soutenir la pression. D'où le nouveau projet de :

- **La catégorisation des Demandeurs d'emploi** : puisque les Plans n'aboutissent pas aux résultats escomptés, l'État pousse l'individualisation et la responsabilisation des chômeurs un cran plus loin : en triant les chômeurs en catégories « pour des raisons d'efficacité » :
 1. les personnes prêtes à l'emploi ;
 2. les personnes pour lesquelles il faut peu pour qu'elles soient prêtes à l'emploi ;
 3. les personnes dans un parcours de formation (ateliers insertion, EFT/OISP, etc.) ;
 4. les "M.M.P.P.", soit "personnes avec des problèmes de nature Médicale, Mentale ; Psychique et/ou Psychiatrique.

Ce « tri » constitue non seulement une mesure discriminatoire et stigmatisante mais ne fait que renforcer une pression supplémentaire chez les demandeurs d'emploi.

Aujourd'hui il y a beaucoup d'interrogations sur la mise en œuvre de ce projet de réforme. Qui va opérer la sélection ? Avec quelles compétences ?

Cette sélection, même faite par des psychiatres, pose non seulement une question d'éthique mais aussi une question de traitement différencié d'un même public.

- **Alors pourquoi ?** pourquoi créer ces pressions ?

36 L'analyse sémantique de l'évolution de la signification du maintien de même initiales (PAC et CPP) pour des projets profondément modifiés mériterait de s'y arrêter !

37 <<http://www.ocmw-info-cpas.be/index.php/fiche_FT_fr/le_projet_individualise_dintegration_sociale_piis_ft>>

Voici la réponse d'un travailleur social :

« Pour résumer, posons-nous la question suivante : le PAC et les autres dispositifs individualisés (PIIS par exemple) contribuent-ils à l'instauration d'une précarité structurelle face au marché de l'emploi ? Tout dépend de ce que celles et ceux qui appliquent ces dispositifs entendent par « emploi convenable ». Néanmoins, cette approche consacre la primauté de la nécessité du travail sur le souci de qualité des contrats et des emplois. Elle représente la consécration de la figure du travailleur flexible qui devra sans cesse s'adapter aux contraintes du marché du travail, afin de réintégrer la vie sociale. Le sans emploi est un parasite qu'il convient d'activer. Le PAC représente ainsi une pression plus grande encore que si elle s'exerçait sur la qualité de l'emploi et du contrat. Elle s'exerce sur nos représentations, sur notre paradigme philosophique et économique de perception de l'Homme. On ne travaille que si l'on est payé. On est un citoyen que si l'on participe au salaire socialisé. Et la réponse à celles et ceux qui s'écartent est la punition. Cette conception est une insulte aux citoyens les plus « fragilisés » car elle les rend responsables uniques de leur « sort » (en considérant ici ceux qui souhaitent un emploi salarié). Mais elle est également une insulte envers le travail lui-même. Car si les activités humaines non-rémunérées ne font pas de vous un membre de la société, alors nous devons penser à rejeter nous aussi ce travail-là, et à rechercher des mots ensemble qui réhabilitent le concept de travail. »

- **Revenons ici sur « la figure du SDF »**

Outre les pressions organisées, le SDF joue – lui aussi, et bien malgré lui – un rôle : il nous renvoie à la peur de la déchéance totale, si on perd toute insertion sociale, notamment en refusant de « travailler ». On peut s'interroger sur le rôle de pression que crée aussi cette figure du SDF sur les demandeurs d'emploi fragiles et les travailleurs précaires.

Certains ont même fait remarquer que certains SDF « campaient » à l'entrée d'Actiris...

- **Les travailleurs précaires se retrouvent ainsi sous de multiples pressions pour accepter n'importe quelle activité :**

- D'abord la nécessité d'avoir un revenu, donc idéalement un emploi, pour (sur)vivre...
- Puis celles des Plans, « menaçants »...
- Renforcés inconsciemment par les encouragements des proches (qui dans ce contexte peuvent aussi être vécus comme pression, comme un appel à la conformité sociale) de la famille et des amis.
- Et enfin, la peur de finir SDF, c'est-à-dire de perdre tout contrôle sur sa vie...

- Ce **témoignage** d'un chômeur trouvé sur son blog³⁸, illustre bien ces multiples pressions :

« actiris, **encore une idée pas marrante de l'état** » (!)

Alors, je sais pas comment ça s'appelle en france, ni même si ça existe, mais l'actiris ici, c'est une organisation qui sert à aider à se procurer un travail et donne un salaire en attendant d'en avoir un.

Ma mère, me harcelant depuis un bon moment (étant désormais majeur elle ne

38 <<<http://www.viciousslugs.net/2011/05/actiris-encore-une-blague-pas-marrante-de-letat/#more-908>>>

touche plus les allocs) Je m’y rendais, à 10h.

Une bonne heure de trajet plus tard, je me retrouve à l’endroit indiqué plutôt par ma soeur.... « à droite de debroeker tu verras c’est tout près » Mouais... Déjà ya 5 sorties différentes à debroeker... Ensuite j’étais même plus sûr qu’elle parlait bien de debroeker... Mais je perds pas espoir, je marche à travers le grand boulevard, naïf, espérant tomber par chance sur un bâtiment clair, avec écrit en grand actiris... Haha quel bouffon. Je demande donc à un passant au hasard... *Costar cravate, ça me semblait mieux que de parler au gars qui avait l’air homo et qui me regardait sans arrêt, et mieux que les immigrants / sdf / what so ever.*



Comment le dispositif que vous analysez s’inscrit-il dans le temps ?

6. Est-il un élément qui rend la « précarité » longue ? structurelle ?

Le précaire, ce n’est pas simplement une alternance entre chômage et emploi. C’est une phase longue, de « galère » profonde, au cours de laquelle s’imbriquent des dizaines d’expériences d’emploi, de formation, de stage, de guidance, y a-t-il des effets « carrousel » ? Des effets d’aubaine ? Un turn over au sein de la mesure ou entre mesures qui maintient la personne dans une situation qui ne la rapproche PAS d’un CDI ? Mais la fait « tourner » dans une zone de précaire ?

- **Le déterminisme social** : dans une société qui n’est pas égalitaire, le déterminisme social et éducatif est fort. La tendance lourde pour les enfants est de reproduire la situation des parents ; c’est ainsi que nous pouvons aujourd’hui, observer des familles dans lesquelles il y a plusieurs générations de minimexés, de chômeurs, de précaires ou de travailleurs peu qualifiés.
- **Du chômage au non-emploi** : Robert Castel nous explique que le chômage a été conçu comme la période (en général courte) entre deux emplois, et au pire, en période de « crise » économique conjoncturelle, le volume de travailleurs sans emploi qui pourront être « repris » quand la croissance reviendra. Mais que depuis quelques décennies, nous sommes entrés dans une nouvelle phase de non-emploi, c’est-à-dire une situation où le

volume de sans emploi est tel qu'il ne pourra plus jamais être réabsorbé. Cette situation est particulièrement bien illustrée si l'on prend les chiffres de « chômage » d'Actiris³⁹ : 3.000 offres d'emplois disponibles pour 108.000 chômeurs. Ces 108.000 ETP sans emploi, recouvrent 3 réalités : un « volant de main-d'œuvre naturel » (3-5%) dont le capitalisme a besoin ; une dizaine de pourcents liés à la crise économique et qu'une « reprise » réabsorberait à l'emploi et un « solde » sans doute de 80% pour lesquels il n'y aura jamais plus d'emploi disponible (du moins au sens actuel d'un emploi convenable). La société précaire, pour n'exclure⁴⁰ définitivement personne, organise donc la rotation d'un volume énorme de sans emploi sur un nombre très limité de postes disponibles. Malgré les chiffres accablants, elle « individualise » et « responsabilise » chaque demandeur d'emploi pour qu'il adopte un « comportement de recherche active » d'emploi, et « occupe ses journées » en cherchant des emplois inexistantes, en se formant, en acceptant des stages ou des petits boulots. Cela aboutit à ce que cette soi-disant « transition » vers l'emploi soit très longue.

- **Une transition très longue** : conçus, mis en œuvre, défendus à leur création comme des emplois de transition, force est de constater que les programmes de transition vers un « bon emploi » sont rares et souvent très tardifs (après 5 à 10 ans de précarité sur base des témoignages récoltés) ; une des hypothèses de Robert Castel est que cette situation devienne structurelle (74 % des contrats conclus dans l'année sont des contrats atypiques) ... sans compter toutes les mesures (stages, formations, etc.) qui ne sont pas des contrats.
- Il n'y a **pas d'observatoire du précaire** : la classe politique, les administrations, les associations même réduisent leurs statistiques et leurs analyses à deux situations de base « être à l'emploi » ou « être au chômage ». L'objectif (simpliste) étant de faire passer « ceux qui sont au chômage » vers l'emploi. Depuis 1990 (instauration des politiques d'insertion socioprofessionnelle en Région bruxelloise), on a admis qu'une troisième étape pouvait s'insérer entre le chômage et l'emploi : l'orientation, la guidance, la formation professionnelle, les ateliers de recherche active d'emploi. L'équation (simpliste) est donc devenue : chômeur peu qualifié + formation + emploi.

Ce que nous **observons** aujourd'hui est très différent : si nous isolons un jour J où les statistiques de chômage sont établies :

- Ceux qui travaillent aujourd'hui, au jour J, pouvaient être au chômage hier ou seront peut-être sans travail demain : vu la multiplication de l'intérim, de CDD très courts, du travail à la journée, d'emplois aidés, de petits boulots en ALE ou en TS... le nombre de personnes au travail dans un emploi stable CDI est beaucoup plus faible que ne le laissent croire les statistiques ;
- Inversement, ceux qui sont au chômage aujourd'hui travaillent parfois beaucoup : il est par exemple paradoxal de constater que les chômeurs de longue durée sont parmi ceux qui travailleraient le plus, avec de nombreux petits contrats, mais qu'ils n'ont jamais de contrats suffisants pour sortir de la

39 <<<http://archives.lesoir.be/emploi-le-defi-de-gregor-chapelle-se-resume-en-deux-t-20111026-01MV2T.html?query=actiris+chapelle&queryor=actiris+chapelle&firstHit=10&by=10&when=-1&sort=datedesc&pos=10&all=9358&nav=1>>>

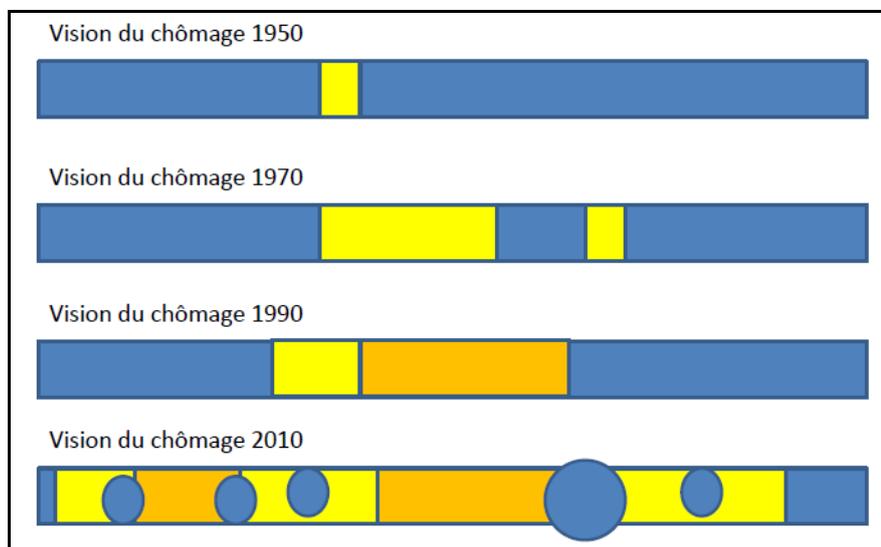
40 Voir analyse sur le lien social KOZLOWSKI, Guillermo, "Précarité et lien social : quel rapport ? »

catégorie « longue durée » ; sans compter les contrats de formation, de stage, ou le travail non déclaré « forcé » (ou l'employeur refuse de faire un contrat).

- **Effet Carrousel** : cette « agitation désordonnée » des demandeurs d'emplois aboutit parfois à des effets paradoxaux. En effet, dans un certain nombre de situations, des expériences aboutissent (sans que nous ne puissions à cette étape les quantifier) au retour à la case départ, ce qu'on appelle l'effet carrousel.

Deux exemples :

- Un bénéficiaire du RIS, via un article 60, passe après un an soit dans un autre emploi, soit et le plus souvent, au chômage ; dans ce contexte il est contrôlé dans sa recherche d'emploi, et si celle-ci est insuffisante, il est sanctionné ; la sanction ultime est parfois prononcée, avec retour... au CPAS.
- Un chômeur de longue durée acquiert un emploi PTP (6 mois renouvelables avec un maximum de 2 ans) ; à l'issue de ces contrats, il retombe au chômage, et fait de petits boulots en ALE pour survivre. Voire retombe au chômage, et s'en fait à terme exclure.



- **D'autres effets sont observés** : à partir des contrats de transition (PTP et ART 60) :
 - La différence de revenu entre les allocations du CPAS ou du chômage et les contrats proposés, est faible en rapport avec les efforts demandés au travailleur. Ce sont les fameux « pièges à l'emploi ».
 - La fin du contrat peut être vécue comme une déchirure pour le travailleur qui avait créé des liens sociaux, retrouvé un sens à sa vie, la fin du contrat peut le faire retomber psychologiquement plus bas qu'avant le contrat.
 - L'absence régulière du manque de réflexion sur le long terme avec le travailleur sur son parcours de vie ne lui permet pas de vivre la période de contrat comme une étape positive.
7. **En quoi cela induit-il une difficulté à se projeter dans le moyen ou long terme ?**

En quoi ce dispositif « réduit-il le champ des possibles », voire empêche le public de se projeter dans un avenir positif, même à court, moyen ou long terme ? En quoi l'individualise-

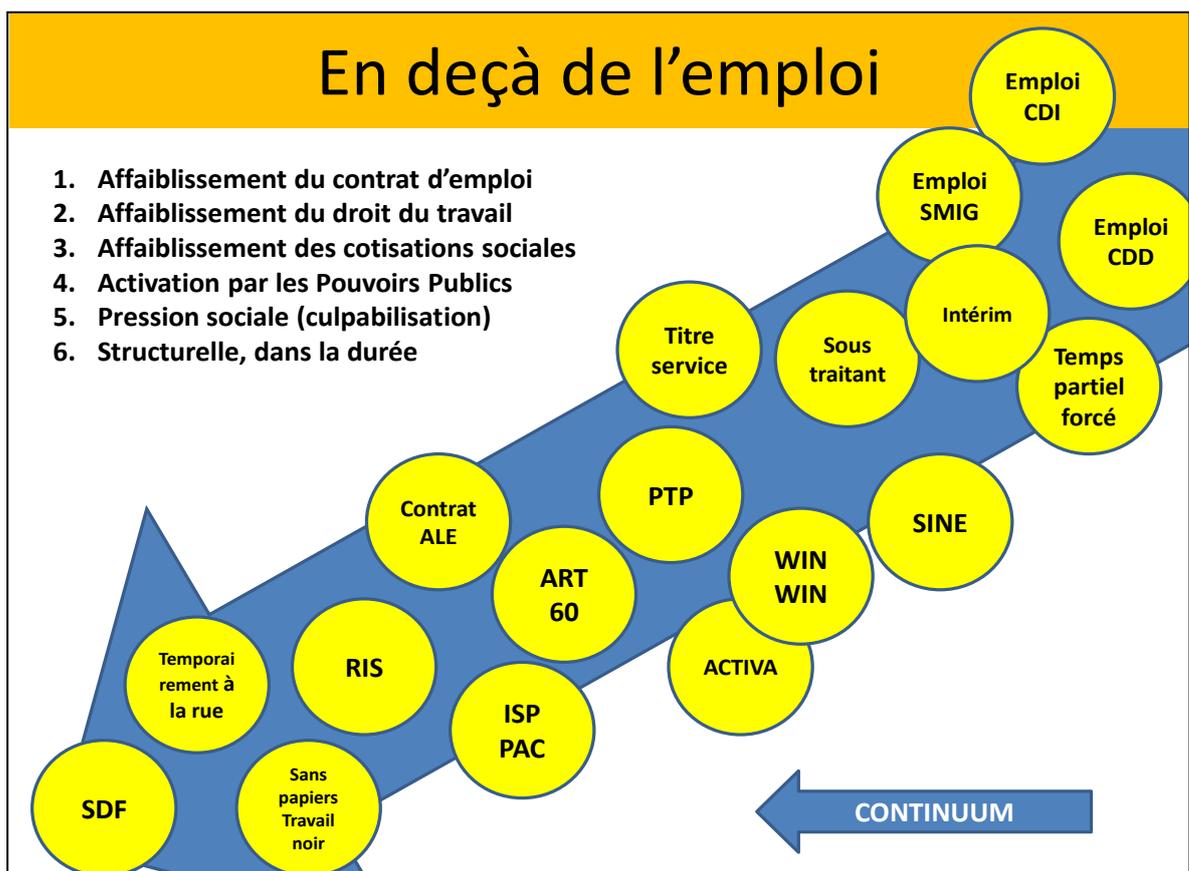
t-il particulièrement ? En quoi l'éloigne-t-il d'une analyse collective ? De revendications collectives ? De révoltes collectives ?

- **La perte d'autonomie** : tous les dispositifs d'activation disent viser à une plus grande autonomie des personnes. C'est une vision à laquelle nous pouvons tous adhérer : qui est contre l'autonomie ? Mais en pratique, plus les gens s'activent, moins ils sont autonomes. Plus ils « gèrent leur vie », moins ils sont en capacité de la gérer. L'exemple le plus significatif est sans doute celui de travailleurs à la journée, formule qui se développe de manière importante. Ou de travailleurs de supérettes en temps partiel forcé. Ces deux catégories de travailleurs sont appelables à tout moment : un sms la veille au soir pour confirmer le travail ou non du lendemain pour les premiers ; un coup de fil en direct quand il y a plus de clients que prévus à la caisse pour les seconds. Dans ce contexte, il n'y a plus moyen d'organiser sa vie, de prendre un RV médical, de planifier une journée entre amis, de faire du sport de manière régulière ou de rencontrer le directeur de l'école de ses enfants. Toute la vie est suspendue à un appel téléphonique qui vient ou ne vient pas... Comment se projeter à quelques jours ou semaines dans ces conditions ?
- Le travail précaire est très mal payé. La première question posée devient celle de la **perte de solvabilité** : des projets de mariage, d'enfants ou d'achat d'une maison sont souvent subordonnés à des revenus fixes et suffisants, en contradiction avec les emplois précaires. Aucun projet bancaire ne peut être entrepris sans garanties ; pour certains la famille joue ce rôle de relais.
- Sur base des témoignages récoltés, **la famille peut en effet jouer un rôle supplétif essentiel**. Présente, la famille peut venir en soutien des personnes précarisées (« pour les cadeaux pour les enfants », « comme garants bancaires »...) qui ne perdent ainsi pas espoir de vivre des temps meilleurs, et gardent des projets. Pour ceux qui ne bénéficient pas de réseau familial ou d'amis solvables, le précarat est souvent vécu comme un isolement profond dont les gens se sentent coupables. Ils vivent « au jour la journée », avec peu de projection dans le futur. Pour certains, les convictions religieuses apportent un soutien : « tout est écrit, je suis l'enfant de dieu, c'est sa volonté et je n'ai pas à aller à son encontre ». C'est alors une profonde acceptation « fataliste » de leur situation qui prévaut.
- Dans tous les cas, l'**endettement** guette : nombre de situations d'endettement sont liées au basculement d'une situation d'emploi de bonne qualité dans le précarat. Sans compter la dégradation fréquente des relations de couple dans ces situations (divorces) qui renforcent les situations de détresse financières.
- **La perte de lien social** : la durée limitée du contrat rend difficile l'implication du travailleur dans son travail. Il n'y a que peu ou pas de sentiment d'appartenir à un collectif de travail dans la structure dans laquelle le travailleur est engagé ou mis à disposition. Le fait de ne pas être payé entièrement par cette structure, de ne pas avoir le même statut que les employés classiques, d'avoir un CDD, ne l'encourage pas à participer activement à la réussite du projet, aux décisions de la structure ou à défendre les droits des travailleurs de la structure : ils sont « de passage ».
- **Le peu de relai syndical et politique, le cynisme patronal** : les précaires n'ont pas le sentiment d'être soutenus et défendus, ni par les organisations syndicales, ni par les

partis politiques. Leur première demande est en général la stabilisation de leur emploi : la promesse (souvent énoncée par l'employeur, rarement tenue) ou l'espoir de passer en CDI. Ils se sentent considérés comme « de passage » dans l'entreprise (et donc n'intéressant pas la délégation syndicale là où elle existe), comme « exploités » (par le patron, qui en bénéficiant des mesures à l'embauche ne contractent pas l'obligation finale de les maintenir en CDI) ou « en transition » (par les administrations ou les politiques). Ils ont difficile à trouver une place dans les revendications collectives, étant aussi souvent dans des petites structures sans représentation syndicale.

- **Les MMPP** : la cerise sur le gâteau de la précarisation. Dans ce contexte, en permanence très déstabilisant, ceux qui ont le plus de difficultés se verront versés dans une nouvelle catégorie, celle des MMPP. Elles seront stigmatisées, voire qualifiées d'« irrécupérables ». Cette catégorisation de ce public déjà fragilisé socialement et psychiquement ne fait que renforcer l'individualisme car chaque personne a sa spécificité en termes d'accompagnement psycho-social, ce qui ne favorise pas une analyse collective, ni des revendications collectives.

En conclusion, tous ces affaiblissements de la qualité des emplois relèvent d'un continuum qu'on a défini et qu'on peut approfondir selon le modèle :



Nous l'avons représenté sous forme d'un **continuum régressif**, allant de haut (un vrai emploi) en bas, et de droite à gauche (s'agissant d'une « perte » de droits).

CONCLUSION

Que faire face au sentiment d'impuissance ?

L'approfondissement de notre analyse du précaire avec des groupes « impliqués » (précaires, associations, politiques) aboutit le plus souvent dans un premier temps, à provoquer un profond sentiment d'impuissance. La naturalisation du capitalisme, les « lois naturelles du marché », et les politiques néo-libérales qui en découlent ont déjà largement gagné dans nos têtes. Elles apparaissent comme « incontournables » pour tout ce qui est « réaliste ». Qui d'entre nous sent la moindre prise sur la faillite de la Grèce ? Sur l'emprise des marchés chinois en Afrique ? Sur les guerres stratégiques en Afghanistan ? Qui d'entre nous se sent capable de lutter contre la précarisation de larges couches de notre propre société « avancée », ici et maintenant, et d'inverser la logique au profit du « peuple » ?

Ce sentiment d'impuissance est encore plus grand chez ceux dont le métier est de soutenir les « demandeurs / chercheurs » d'emploi en formation ou qui sont chargés d'utiliser massivement les dispositifs évoqués. De quelle marge disposent-ils dans ce contexte ? Comment passer de ce sentiment d'impuissance à une « puissance d'agir » ? Comment contester, lutter, inverser cette précarisation du travail ?

Plusieurs pistes peuvent être discutées quant à la manière d'approfondir notre étude. Notre ambition ici se limite à produire un certain nombre de pistes pour les citoyens que nous sommes, nous politiques, associatifs, travailleurs ou précaires.

Et tout compte fait, elles sont nombreuses :

Passer de l'impuissance à la puissance d'agir ?

Plusieurs auteurs de référence nous invitent à cet exercice réflexif et nous proposent de modifier notre pratique d'éducation populaire : nous pensons à cette étape aux propositions de reconquête à partir des pratiques de terrain, comme le proposent par exemple Christian Maurel⁴¹ ou Miguel Benasayag. Deux pistes à investiguer...

Préparer le combat politique contre l'austérité qui arrive...

Des pistes politiques s'imposent aussi à nous : y a-t-il encore des alternatives « de gauche » aux politiques néolibérales ?

41 D'après des études de philosophie, la pratique du théâtre conduit Christian Maurel à s'engager dans l'éducation populaire, notamment dans les Maisons de Jeunes et de la Culture où il exerce comme directeur d'équipement puis comme délégué de la Fédération Française des MJC auprès de la Fédération Régionale « Méditerranée ». Auteur d'une thèse de sociologie soutenue à l'École des Hautes Etudes en Sciences Sociales sous la direction de Jean-Claude Passeron, il enseigne ensuite comme professeur associé à l'Université d'Aix-Marseille 1. Il est co-fondateur et co-animateur du collectif national « Education populaire et transformation sociale »

Nous pensons plus particulièrement à 4 d'entre elles :

Une première piste s'appuierait sur l'enjeu du **partage de la valeur ajoutée**⁴² entre rémunération du capital et du travail.

En effet, en termes de chiffres absolus, la taille du « gâteau » augmente chaque année en fonction de la croissance économique. En termes relatifs, la « part du gâteau » revenant aux salaires et cotisations sociales⁴³ a diminué de manière significative par rapport à la rémunération du capital. C'est ce déséquilibre qui a permis la précarisation de l'emploi ; il ne serait que légitime de revendiquer aujourd'hui un rééquilibrage en faveur de la rémunération du travail. Donc du financement de « vrais emplois » de qualité.

Une deuxième piste vise à **taxer les transactions financières**.

L'économie se financiarisant, les capitaux deviennent de plus en plus spéculatifs et servent de moins en moins à l'investissement. Il s'agirait ici de taxer les transactions purement spéculatives (taxe Tobbin, votée en Belgique, reprise dans la note du formateur Elio Di Rupo), et discutée au niveau européen (G20 du 4 novembre 2011). Encore faut-il les mettre en œuvre...

La troisième piste s'appuierait sur les analyses du **coût relatif d'un travailleur et d'un chômeur** par le Bureau du Plan.⁴⁴

Depuis 30 ans, le Bureau du Plan analyse le coût relatif d'un travailleur « moyen » avec celui d'un chômeur. Nous pouvons constater que depuis 2002 (point d'inflexion), le coût « macro » d'un chômeur est plus élevé que celui d'un travailleur, si on inclut les pertes de cotisations d'ONSS et d'impôts. La transformation de chômeurs en travailleurs (pas par simple activation des allocations de chômage, ni forcément au SMIG) est donc (im)possible par la création de vrais emplois publics ou parapublics ?

La quatrième consiste à **participer à la résistance face aux combats qui s'annoncent**.

Il s'agit ici de contribuer, par l'éducation populaire, à la résistance et à la mobilisation contre les mesures qui s'annoncent : le relèvement de l'âge de la pension, la durée de cotisation et la pension incomplète, la marchandisation de la pension vers les 2^{ème} et 3^{ème} piliers, la limitation de la durée du chômage et sa dégressivité, la limitation de la durée du préavis (facteur stabilité de l'emploi), la

42 La **valeur ajoutée est la mesure de la production nouvelle réalisée dans une entreprise**. En effet, quand une entreprise produit pour 3 millions d'euros de produits, elle n'a pas créé elle-même la totalité de cette production car elle a acheté des produits (biens et services, par exemple les matières premières, l'électricité, etc.) à d'autres entreprises. Il est intéressant de savoir ce qu'elle a effectivement produit, c'est-à-dire la valeur qu'elle a ajoutée à la valeur des biens qu'elle a achetés à l'extérieur. C'est ce que mesure la valeur ajoutée.

Il y a donc des enjeux très importants dans le **partage de la valeur ajoutée**, aussi bien sur le plan économique que sur le plan social. Schématiquement, la valeur ajoutée produite dans l'entreprise est partagée entre trois acteurs principaux :

- les salariés qui ont fourni le travail nécessaire à la production,
- les actionnaires qui ont fourni le capital nécessaire à la production,
- l'État qui prélève pour financer les dépenses publiques des impôts sur la production.

On comprend facilement que le partage de la valeur ajoutée va donner lieu à des conflits : chacun veut augmenter sa part au détriment des autres !

43 Rappelons les exonérations croissances d'ONSS patronal

44 Le Bureau du Plan, « Coût budgétaire d'un chômeur de 1987 à 2002 », 2004

<<<http://www.plan.be/admin/uploaded/200605091448074.PP096fr.pdf>>>

liaison automatique des salaires à l'index , les MMPP : la psychiatrisation des conditions sociales, une société bien malade...

Nous proposons aussi de réfléchir aux pistes syndicales.

Pour Sophie Bérout, chercheur à Lyon et à l'UP de Lyon, « *La précarité est désormais sous bien des formes le lot commun des salariés. Précarité de l'emploi, souvent inscrite dans le contrat de travail ; précarité du travail ; mais aussi précarité des droits syndicaux et sociaux. Ces données sont le plus souvent interprétées comme une dégradation des acquis sociaux et des normes salariales conquises au cours du 20^e siècle. Et comment ne pas conclure, en effet, à un affaiblissement généralisé du mouvement syndical et des capacités des salariés à s'organiser et à se défendre ?* »

Dans son ouvrage « Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives ? » et dans l'interview qu'elle nous a donnée, elle étudie une vingtaine de formes de résistance collective, dont deux immédiatement praticables : le syndicalisme territorial et le syndicalisme de réseau. Comment pouvons-nous soutenir l'émergence de ces nouvelles formes de lutte syndicale ?

Soit sur des bases territoriales, par exemple à l'échelle d'une commune, au sein d'une maison de l'emploi. Sur base de réseau, c'est-à-dire dans un contexte dégradé, le fait de donner le leadership de l'action syndicale au pilier fort, à charge pour lui de défendre aussi les conditions de travail des sous-traitants (exemple : la délégation syndicale employée du secteur des assurances défendant les femmes de ménage d'une société sous-traitante).

Développer des associations de précaire, en lien avec les organisations syndicales ?

En Belgique, en articulation avec les organisations syndicales, le Collectif Solidarité contre l'Exclusion⁴⁵ a plus particulièrement contribué à l'organisation de la voix des « précaires » dans deux domaines particuliers : le soutien des chômeurs dans le cadre du plan d'Accompagnement (plateforme www.stopchasseauxchomeurs.be) et le soutien de l'organisation des personnes dépendantes de l'aide sociale par rapport aux CPAS.

En France, le Collectif « Génération précaire » a obtenu de nombreuses avancées et quelques victoires significatives.

L'organisation des précaires « entre eux » est-elle un préalable ? Là aussi, l'échelon local pourrait être localisé dans les Maisons de l'emploi ?

Pour en revenir à la question posée par Christian Maurel, augmenter la « puissance d'agir » impliquera aussi pour les associations de faire des alliances, prioritairement avec le mouvement ouvrier. Une des questions du précaire devient donc : Quelles actions communes mener entre travailleurs et précaires ?

Une stratégie de « petites victoires », ne contribuerait-elle pas à redonner confiance au peuple dans ses capacités ?

Les travailleurs sociaux, entre résignation et résistance ?

45 Collectif Solidarité Contre l'Exclusion, qui a organisé notamment la plateforme « stop-chasse-aux-chômeurs » et qui mène aujourd'hui une action vers les CPAS. Leurs publications sont aussi une bonne source d'analyse de certains dispositifs <<<http://www.asbl-csce.be>>>

Dans son ouvrage « Le travail social à l'épreuve du néo-libéralisme, Entre résignation et résistance », Raymond Curie⁴⁶ analyse ainsi l'évolution du travail social :

« Dans les années 70 on a beaucoup parlé de contrôle, dans les années 80 et 90 est apparu le mot partenariat, avec les années 2000 il est de plus en plus question d'intervention. Alors où en est le travail social à l'heure actuelle ? Peut-il s'adapter aux évolutions des politiques libérales ? Ne seraient-ce pas ces formes de contrôle qui ont changé ? Pour l'instant, c'est la rationalisation des choix budgétaires qui domine dans les différents services, associations et institution du secteur. »

« Comme l'a expliqué longuement Pierre Bourdieu, le développement d'une mondialisation globalisée exige deux orientations principales : tout d'abord, une ouverture de tous les secteurs, y compris les services publics, à la logique du marché et de la concurrence, mais en parallèle, une répression accentuée avec une logique de pénalisation des problèmes sociaux.

« Deux logiques différentes apparaissent au niveau du secteur social dans les pratiques : l'intervention sociale et le travail social. Les gouvernements qui se sont succédé au pouvoir depuis le milieu des années 80 ont soutenu de plus en plus une logique d'intervention sociale plus intéressante au niveau économique, basée sur la compétence, la transitoire, le suivi, la logique de service avec un travail en direction d'une population et s'adressant surtout aux symptômes des problèmes. Alors que les professionnels du travail social défendent toujours la qualification, le long terme, l'accompagnement, la relation d'aide avec un travail articulant l'individuel et le collectif et en recherchant les causes des problèmes. Avec la loi de rénovation sociale de 2002, la première logique tend à se développer dans toutes les branches du secteur social, alors comment agir en tant que professionnel du social, quelles priorités défendre ? Ce livre tente d'y répondre en articulant réflexions théoriques et réalités du terrain. »

Quelles sont les « lignes rouges » du travail social, les « compromis » à ne pas dépasser ? Quelles sont les résistances que les travailleurs sociaux peuvent raisonnablement porter ?

Enfin, nous envisageons de poursuivre cette étude sur le mode de la Recherche-Action-Formation

Au-delà de notre typologie du précaire, de notre description et de nos pistes de travail, nous avons besoin d'en revenir au b.a.-ba de l'EP, c'est-à-dire l'éducation du peuple par le peuple et pour le peuple (Maurel). La poursuite de notre projet passera forcément par la mobilisation du public des précaires eux-mêmes. C'est pourquoi nous envisageons, comme suite au présent travail, de lancer à Bruxelles une Recherche Action Formation participative (avec le public).

Différentes études de cas⁴⁷ ont déjà été identifiées : un premier objectif pourrait être de dresser un état des lieux dans une monographie (au sens de la RAF), avec par exemple les éléments suivants : dans le secteur du nettoyage , l'implantation locale des sociétés Titres-services (ALE, intérim, « magasins », etc.) ; dans le secteur horeca, analyser la situation dans le secteur hôtelier (étude Cenforgil) et les projets d'entreprises sans travailleurs dans les projets hôteliers du quartier (recours sous-traitance) ; dans le secteur public local, analyser l'affaiblissement du statut de fonctionnaire, les contractuels, ceux qui sont subventionnés,

46 Est sociologue et formateur à l'Institut de travail social de Lyon I Caluire ainsi qu'à l'Université de Lyon II (Sciences de l'éducation et Sociologie) dans le cadre d'un partenariat pédagogique. Il collabore à plusieurs revues d'information et de recherche sur l'actualité sociale.

47 Voir analyses de KOZLOWSKI, Guillermo, « Trois points de vue sur le précaire »

- (1) le point de vue de militants syndicaux
- (2) le point de vue de chômeurs en insertion socioprofessionnelle
- (3) le point de vue de l'extrême pauvreté

les articles 60 mis à disposition des communes ; dans le secteur de la distribution, questionner les travailleurs des mini-supérettes de quartier, avec une attention particulière à la situation des magasins dans la gare du Midi ; observations du développement des mesures aidées dans les quartiers ; observation des dispositifs d'accueil du public (MDE, ALE, ISP...) ; observation du sans-abrisme autour de la gare : squats, rues, SDF... ; observation des sans-papiers, etc.

L'encadrement scientifique pourrait être assuré par l'ULg (Bernadette Mouvet).

Développer une Éducation Permanente/populaire émancipatrice et puissante, en rupture avec la société managériale.

S'impliquer en tant que travailleur social, animateur, formateur, ou mobiliser le « peuple » sur ces questions impliquera de recentrer notre action d'éducation permanente « populaire » sur le renforcement de la puissance d'agir. Nous laisserons ainsi le dernier mot à Christian Maurel :

« L'éducation populaire doit être pensée avant tout comme une praxis culturelle de transformation sociale et politique. On ne peut la réduire à la gestion d'activités au service d'une improbable paix sociale. Elle s'attache au contraire, contre tous les consensus artificiels confortant l'immobilisme, à réveiller les contradictions, à faire conflit, à construire les situations et les procédures visant à augmenter notre puissance individuelle et collective d'agir, et ainsi à nous ouvrir les chemins d'une émancipation entendue comme dégagement de la place qui nous a été assignée par les conditions sociales, les appartenances culturelles, le genre, ou encore les handicaps de toutes sortes. »

C'est dans ce sens que nous allons réorienter notre analyse et nos actions.