

## L'art 61

### a) Historique.

Quatre Cpas se réunissent autour de la table pour endiguer l'effet art 60 « à la demande » aussi bien dans les ASBL que dans les entreprises privées. (+ explications si besoin)

### b) Postulat de départ.

Conscientisation des difficultés en 2006, l'offre de mise à disposition d'un Art 60 fait de plus en plus souvent l'objet de véritables tractations quant au choix du candidat mais également quant au choix du CPAS. Exemples... => « prix » de la mise à disposition, horaire/semaine, récupération des heures supplémentaires...

Cette première démarche contribue en une harmonisation en Basse Sambre de la politique de mise à l'emploi via l'art 60§7, cette possibilité de répondre d'une même voix nuance déjà une pratique de mise à l'emploi bradée... un art 60 à le même statut dans toute la région et sera proposé par les agents d'insertion des Cpas pour le profil recherché et non pas pour le prix à payer.

C'est une étape importante qui est franchie, cette démarche aplanit l'offre, respecte plus le travailleur et correspond rapidement à un fonctionnement utilisé par les partenaires tels que les ASBL.

### c) Dérives du secteur privé.

Cette approche bien que positive, ne rassure pas les professionnels sur le terrain, l'art 60 mis à disposition dans le privé engendre de grandes disparités dans le statut du travailleur et ce malgré le suivi que les agents d'insertion peuvent apporter aux difficultés.

Les plus significatives soulignent l'incompréhension, le stress et la démotivation vécu par les personnes mises à disposition en Art 60 : (+ exemples si besoin)

- Les horaires galvaudés : horaires calculés de manière partielle entre les travailleurs
- Une iniquité de salaire pour un même travail.
- Les heures supplémentaires : non calculées, non payées, ou à « récupérer »
- Les primes : non payées
- Les déplacements : calculés de manière différentes (départ en équipe, arrivée sur le chantier, départ après rangement du lieu de travail...)
- Et les assurances ??!
- ...

### d) Vers l'art 61.

1) Première réflexion : et si la personne était engagée par l'entreprise, ce genre de dérapage ne pourrait avoir lieu si aisément.

Sur cette base, une nouvelle concertation des différents CPAS se crée sur la possibilité de se fédérer autour d'une nouvelle politique de mise à l'emploi dans le privé.

Deux agents sont engagés et circulent ainsi sur quatre communes pour maximaliser premièrement l'offre mais également la demande d'emploi.

Cette initiative a permis en peu de temps d'établir (pour le CPAS) un réseau de contacts avec les entreprises privées et de promouvoir l'économie locale.

De maximaliser l'ouverture vers des entreprises extérieures.

De pérenniser l'emploi à long terme via les primes à l'embauche + l'art 61.

De responsabiliser l'employeur face à l'encadrement humain et aux démarches administratives.

D'où de nouveaux créneaux auprès de plus grandes entreprises qui ne désiraient pas d'art 60 pour de susciter des tensions sur une disparité salariale.

De répondre aux conditions des assurances en cas d'accident

### Conclusion

Comme exemple ces 3 dernières années, nos 2 jobcoachs ont réalisé sur les communes de Sambreville, Jemeppe, Mettet, et Sombreffe : ( plus explications si besoin)

- 45 ART 61
- 27 CDD
- 21 CDI
- 5 PFI
- 7 INTERIM

Liste d'emplois touchés par la mise en fonction du jobcoaching :

- Ouvrier de production
- Horeca
- Aide administrative
- Livreur
- Nettoyage
- Vente
- Musicienne
- ...
-