

## IMPACTS POSSIBLES À LA FONDERIE



### Interview de Jean Joye, directeur de la Fonderie, sur les conséquences éventuelles des mesures concernant les ACS sur son association.

*Jean, Peux-tu nous présenter La Fonderie et nous faire une photographie du nombre de travailleurs avec un statut « ACS » occupés dans ton association au regard du personnel sur fonds propres ?*

J'ai pris les fonctions de Directeur de La Fonderie en 2006, mais j'étais présent dans l'association depuis sa fondation en 1983. Les ACS ont toujours eu une grande importance pour nous, actuellement ils représentent 26 personnes sur les 32 postes de travail que nous occupons. La Fonderie s'est développée grâce aux emplois ACS. Au départ, en 1983, nous disposions de 2 CST (Cadre Spécial Temporaire), devenus 11 postes TCT (Troisième Circuit de Travail) à la fin des années quatre-vingt et depuis 1997 des ACS. Actuellement il y a 4 projets qui couvrent les 26 postes ACS et qui ont permis à l'association de grandir au fur et à mesure que les projets se développaient et que les besoins en personnel se faisaient sentir. Le point de départ de la Fonderie était et est toujours le développement de son activité par une démarche d'éducation permanente. Nous sommes à la fois Centre d'histoire économique et sociale de la région bruxelloise et Musée bruxellois des industries et du travail. Nous organisons un centre de documentation spécialisé autour de tout ce qui touche à l'histoire économique et sociale de Bruxelles, ouvert largement aux habitants qui s'intéressent au passé de leur quartier, aux militants syndicaux, aux étudiants aussi bien du secondaire que du supérieur. Nous proposons également dans cette démarche d'éducation permanente des visites guidées de Bruxelles, que ce soit à pied, en car ou en bateau. Depuis 2001, nous disposons de salles d'exposition qui nous ont permis d'ouvrir au public le Musée bruxellois des industries et du travail. Dans cette dimension muséale, nous avons comme vocation de récolter des objets, des machines, des outils qui sont les témoins du passé industriel et social de Bruxelles, notre but étant de les préserver, les étudier et les mettre à disposition du public à travers des expositions et des publications. Pour réaliser cela, nous employons des travailleurs sous statut ACS dans toutes les catégories professionnelles, tant des ouvriers non qualifiés, manœuvres, que qualifiés, électromécanicien, peintre, menuisier. Nous disposons également d'un staff administratif, d'une équipe d'accueil et de chercheurs universitaires appuyés par des adjoints formés par la pratique quotidienne au sein de l'association. C'est là aussi une de nos missions dans le cadre du programme ACS, former des travailleurs sans qualification de départ.

*La circulaire ACS a pris court le 1er mars 2015, quelles seront les conséquences pour votre secteur d'activités ?*

A court terme, nous pensons qu'il n'y aura pas trop de conséquences, par contre à plus long terme cela va poser plusieurs problèmes. Nous attendons l'évaluation qui est prévue, cependant nous en avons l'habitude, puisque tous les 2 ans nous recevons une visite de l'inspecteur d'Actiris qui vient voir si toutes les personnes sont bien présentes au travail. Il interroge les travailleurs pour vérifier que chacun est bien dans la fonction décrite dans les conventions. Pour nous cela ne pose pas de problème. Les premières demandes de TCT datent de 1986, le projet s'appelait « Vivre et travailler au vieux Molenbeek », avec un objectif très large. Si maintenant on se met à évaluer notre mission actuelle, et les fonctions actuelles par rapport aux termes de la convention initiale, cela peut poser des problèmes ! Actiris pourrait nous dire « vous ne faites plus tout à fait ce qui a été demandé, ce qui était décrit », mais bon, c'était il y a 30 ans, et il n'y a jamais eu de demande de mise à jour de ces projets.

Par contre, il y aura une conséquence qui va se marquer progressivement, c'est l'impact financier. Nous sommes de ceux qui bénéficient des primes à 100%, donc au fur et à mesure qu'on va remplacer les gens, départ à la retraite, démissions, etc. on va passer à 95%, ce qui veut dire que pour l'ensemble de l'association, en base annuelle, cela fera 39.000 euros de différence à terme. Ce n'est quand même pas rien. Deuxième chose, c'est la suppression des avances. Actuellement, nous disposons de 57.000 euros en trésorerie qui nous sont attribués pour ces avances, et cela va aussi être supprimé progressivement. Cela veut dire qu'on va devoir trouver de la trésorerie car nous n'avons pas de fonds propres au bilan. En plus de faire face aux délais de paiement des autres subventions, nous devons suppléer 57.000 euros de fonds de roulement, cela va être un réel problème.

Le dernier point de la nouvelle circulaire, c'est l'impossibilité d'allongement de la période de 6 mois pour le remplacement d'un travailleur. En cas de départ d'un travailleur, qui démissionne ou qui est licencié, ce n'est pas trop un problème. La difficulté va venir surtout lors d'un remplacement pour une maladie de longue durée. En fonction du profil occupé par le travailleur le remplacement n'est pas toujours une chose évidente à envisager pour un court terme, parce que cela demande d'intégrer, de former quelqu'un qui ne va pas rester, le cas échéant, plus



de 2 mois ou 3 mois. Dès lors, généralement on laisse passer la période de salaire garanti des 30 premiers jours, après on attend encore 1 mois ou 2 en se disant que le travailleur va revenir et rapidement 3 mois sont passés. Là on se dit que c'est vraiment une maladie de longue durée et qu'il faut procéder à un recrutement pour le remplacer. Pour certaines fonctions, un processus de recrutement de 3 mois c'est très court. La réforme aura pour conséquence de nous obliger à aller plus vite dans le processus de remplacement, ce qui veut dire que cela va être humainement plus délicat à gérer. On va engager rapidement quelqu'un en remplacement et si ça tombe 1 mois après la personne remplacée revient et on va devoir dire au remplaçant, salut et merci d'être venu !

***Les économies qui se feraient suite aux évaluations des ACS, seraient réaffectées dans le cadre de CDD de 2 ans notamment pour les emplois tremplin jeunes. Comment cela impacterait l'organisation du travail dans votre association ?***

Pour nous cela va être problématique. Il faut bien se rendre compte que sur les 26 ACS que l'on a, quinze sont des emplois structurels, donc, ce sont des gens qui portent le projet, qui se sont formés au fur et à mesure des années pour apprendre toutes les caractéristiques du projet et qui l'ont même défini en

partie aussi. On ne peut pas imaginer de faire une rotation de poste tous les deux ans. Par contre les gardiens du musée, les personnes affectées à des tâches de type entretien, là on peut peut-être l'imaginer, quoique pour les travailleurs c'est un non sens. Mais cela ne représente que 6 postes sur les 26. Avoir un turn-over comme ça, par périodes de 2 ans sur des fonctions aussi essentielles qu'un historien, un responsable du service de documentation ou un responsable technique qui a un savoir-faire dans l'entretien des machines anciennes, est inimaginable. Il faudrait avoir de la souplesse et pouvoir distinguer les 2 types d'emploi, les structurants et les autres.

Pour La Fonderie, si les ACS venaient à être basculés dans un système de postes tournants, voire à disparaître, c'est clairement tout le projet de l'association qui serait mis en péril.

***Avez-vous déjà eu l'évaluation, en connaissez-vous les critères, avez-vous des données par rapport à cela ?***

Non, à ce stade-ci on n'a rien. En gros ce qu'on a lu dans le courrier d'Actiris ce sont les critères des autres inspections qu'on avait de manière biannuelle. Etre en ordre de paiement, ONSS, précompte, règlement de travail, un organigramme, mais tout ça nous avons, donc, a priori, pas de soucis.

