

LE TRAVAIL N'EST PAS  
UNE MARCHANDISE !

STOP À LA GRANDE  
**GRANDE BRADERIE  
DES MARCHÉS  
PUBLICS**

Le syndicat dans la ville  
Fiche syndicale n°3  
Décembre 2011



**FGTB-ABVV**  
Bruxelles-Brussel

Le syndicat dans la ville

**-10%**

**ccb**  
Centrale Culturelle Bruxelloise - asbl

**Le travail n'est pas une marchandise :  
stop à la grande braderie des marchés publics !**

**1. Les marchés publics : état de la situation**

Les pouvoirs publics sont d'importants « consommateurs ». Les marchés publics représentant près de 15% du PIB de l'Union européenne, ils sont sources de développement économiques et... de création d'emplois.

Mais si les pouvoirs publics n'y prennent garde, les marchés publics peuvent aussi concourir à la précarisation de l'emploi et à la dégradation des conditions de travail.

Les centrales professionnelles de la FGTB de Bruxelles le constatent régulièrement auprès des travailleurs occupés dans les entreprises qui soumissionnent aux marchés publics.

En raison des contraintes budgétaires de plus en plus fortes qui pèsent sur eux et au nom de la recherche du moindre coût, les pouvoirs publics sont fréquemment amenés à attribuer nombre de leurs marchés publics aux entreprises proposant l'offre de services ou de travaux la moins chère (offre la moins-disante).

Par conséquent, les marchés publics de travaux et de services (construction, nettoyage, maintenance technique...) sont fréquemment à l'origine de conditions de travail dégradées, mais aussi... de travail au noir.

Car pour brader les prix, les entreprises ont de plus en plus tendance à recourir à des stratégies qui mettent les travailleurs sous pression.

La recherche du moindre coût entraîne dans les entreprises soumissionnaires une explosion des emplois atypiques (contrats à durée déterminée, intérim, temps partiel, horaires atypiques) et à une augmentation de la flexibilité de l'emploi : phénomènes de précarisation qui touchent plus particulièrement certains groupes, plus vulnérables sur le marché de l'emploi (femmes, jeunes, travailleurs d'origine étrangère, travailleurs moins qualifiés ou personnes handicapées). D'autre part, beaucoup des travailleurs de ses entreprises sous-traitantes ont des salaires beaucoup trop bas pour pouvoir vivre dignement.

Les conditions de travail y sont aussi mises sous une pression extrême : intensification des cadences de travail, sous-effectif, non respect des consignes de sécurité, utilisation de produits dangereux pour la santé des travailleurs...

Enfin, la multiplication des sous-traitances en cascade (sous-traitants de sous-traitants) est une pratique très courante dans les marchés publics avec, assez souvent, tout au bout de la chaîne, de véritables négriers, exploitant sans vergogne des travailleurs sans papiers.

La liste est longue des atteintes recensées aux droits des travailleurs dans les entreprises soumissionnaires !

A tout cela s'ajoute un réel estompage de l'état de droit, qui rend de plus en plus difficile le contrôle du respect des droits plus fondamentaux des travailleurs, y compris dans les entreprises sous-traitantes de l'Etat.

Il y a peu, on vit même des travailleurs illégaux réparant une des toitures du Palais royal.

Ce phénomène est bien sûr consécutif au sous-financement structurel des services d'inspection et des instances judiciaires qui, placés en situation de quasi-incurie, semblent désormais bel et bien dans l'impossibilité de faire respecter le droit du travail et de lutter efficacement contre les fraudes sociales des employeurs indécents.

## 2. Les réponses politiques sont encore bien trop frileuses

Conscient des risques de dérégulation du marché de l'emploi que le recours aux offres les moins-disantes pouvait entraîner, le législateur fédéral a introduit plusieurs dispositions légales protectrices dans la législation sur les marchés publics ou dans la législation relative au bien-être des travailleurs.

1. Le Gouvernement fédéral belge a introduit dans la loi du 24 décembre 1993, un article 110 qui permet à un pouvoir adjudicateur d'écarter éventuellement une offre, en raison du caractère apparemment anormalement élevé ou anormalement bas des prix unitaires ou globaux qu'elle contient. Pour ce faire, le pouvoir adjudicateur peut prendre en compte des justifications se référant notamment « au respect des dispositions concernant la protection et les conditions de travail »;
2. L'article 12, §1er, de la loi du 24 décembre 1993 énonce un certain nombre d'obligation de l'adjudicataire et du sous-traitant en matière de sécurité, d'hygiène, de conditions générales de travail et de sécurité sociale (respect des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles en matière de sécurité et d'hygiène et respect des conditions générales de travail, respect des dispositions fiscales et de sécurité sociale, intervention dans la rémunération des travailleurs en sous-traitance en cas de carence de l'employeur...);
3. La loi du 4 août 1996 relative au bien être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (modifiée par la loi du 3 juin 2007), impose, en son article 9, des obligations à charges des entrepreneurs et, le cas échéant, de leurs sous-traitants, relatives au bien-être des travailleurs (information sur les risques, mesures de prévention et de protection, formation...).

Enfin, depuis une dizaine d'année, les pouvoirs adjudicateurs, poursuivant en cela des objectifs de développement durables, ont progressivement intégré des préoccupations sociales et environnementales dans la passation des marchés publics. Leur objectif avoué consiste à utiliser cet impressionnant volume d'activités sous-traitées à des entreprises privées pour résoudre le chômage et sauver l'environnement. Parallèlement et afin de soutenir cette tendance, les législations européenne et nationales ont considérablement évolué en la matière.

Pour s'en réjouir, il faudrait à tout le moins que ces clauses sociales aient de réels effets et surtout, que les gestionnaires publics arrêtent de rechercher, au nom de la doctrine budgétaire, des sous-traitants toujours moins chers, sans se préoccuper de la dégradation des conditions de travail qui en découle.

## 3. Le pacte de croissance urbaine durable en Région de Bruxelles-Capitale

Dans le cadre du Pacte de croissance urbaine et durable (PCUD), sur proposition de la FGTB, le gouvernement régional et les interlocuteurs sociaux bruxellois se sont engagés à évaluer et éventuellement réformer les clauses sociales et environnementales afin d'en faire un instrument au service de la promotion l'emploi, de la formation, et de la transition vers une économie plus durable et innovante.

En Région de Bruxelles-Capitale, il n'y a pas eu d'évaluation globale de l'application des clauses sociales au niveau politique. La FGTB de Bruxelles a cependant réalisé une évaluation découlant de nombreux constats posés par les acteurs de terrain.

## Les principaux constats

les clauses sociales sont encore trop peu utilisées<sup>1</sup> (crainte de coûts additionnels, méconnaissance des avantages de la clause sociale, difficultés de mise en œuvre) ;

- les pouvoirs adjudicateurs ne sont pas toujours suffisamment outillés pour répondre à la « technicité juridique » de ces clauses ;
- les clauses sociales sont limitées à certains secteurs d'activités (bâtiments et travaux publics, propreté, entretien des espaces verts, gestion des déchets). Cette typologie a tendance à favoriser l'emploi masculin et limite les champs d'intervention. Le développement de clauses sociales en matière d'activités tertiaires permettrait de mobiliser plus facilement un public féminin ainsi qu'un public jeune ;
- le contrôle du respect des clauses sociales lors de l'exécution du marché fait défaut ;
- les clauses sociales conduisent parfois à des dérives de la part du soumissionnaire (licenciement ou mise en chômage temporaire de travailleurs réguliers) et ont des effets dits d'aubaine (engagement de personnel sous statut « inférieur » : FPI, Article 60 travailleurs bénéficiant d'une prime à l'embauche) ;
- les travailleurs engagés peuvent être cantonnés dans des métiers subalternes, sans possibilité d'embauche ou de promotion.

À Bruxelles, certains marchés publics de nettoyage comprendraient des clauses d'insertion de chômeurs de longue durée ou de bénéficiaires du revenu d'intégration. Engagés par les CPAS eux-mêmes (en application de l'article 60 de la loi sur les CPAS), ces travailleurs sans emploi sont mis à disposition (loués) aux entreprises de nettoyage, pour travailler sur les chantiers de nettoyage des administrations, au détriment des travailleurs qui assuraient le même travail précédemment.

## 4. Les propositions de la FGTB de Bruxelles

Faisant le constat que le dispositif des clauses sociales fonctionne imparfaitement et est trop peu ou mal utilisé mais qu'il est loin d'être dénué d'intérêt dans le contexte de chômage massif qui touche la Région de Bruxelles-Capitale, la FGTB de Bruxelles propose une réforme des dispositions légales et réglementaires bruxelloises relatives aux clauses sociales dans les marchés publics.

Ils demandent un cadre législatif *ad hoc* (ordonnance et arrêtés d'application), spécifique aux mécanismes des clauses sociales.

### Cette réforme aurait pour objectifs

de privilégier l'attribution des marchés aux offres les « mieux-disantes » en termes de condition de travail ;

4. **d'élargir la possibilité d'insérer des clauses sociales à tous les marchés de services (et non plus exclusivement aux marchés de travaux de construction) ;**
5. **de soutenir le développement de clauses sociales relatives aux stages de formation, au tutorat, aux premières expériences professionnelles pour les travailleurs bruxellois ou au recours à l'économie sociale ;**
6. **de renforcer l'encadrement et le contrôle de l'application effective des clauses sociales ;**

1. En réponse à une question parlementaire d'Olivia P'Tito, en 2010, le Ministre Benoît Cerexhe répondait qu'en 2009, 79 offres de clauses sociales avaient permis l'engagement de 82 personnes dont 12 encore en suspens (secteurs de la construction et des travaux publics).

7. de rendre les marchés publics plus accessibles aux PME ;
8. [de mettre les clauses environnementales au service de l'emploi et des entreprises de proximité.]

Pour que cette réforme législative puisse atteindre son objectif, sans préjudice de la poursuite des efforts régionaux en termes de simplification administrative, ils proposent parallèlement plusieurs mesures d'appui concrètes :

1. créer, au sein de l'Administration régionale, un **observatoire des prix de référence des marchés (notamment) de service**, permettant aux adjudicateurs d'identifier les soumissionnaires proposant des prix anormalement bas, d'être en mesure de les interroger sur le respect effectif de la réglementation du travail (sous-traitants compris) et de les écarter, le cas échéant, de la procédure d'attribution du marché ;
2. **sensibiliser et former** les personnes chargées de passer les marchés publics au sein des différentes administrations, avec une attention particulière pour les pouvoirs locaux (+ 500 adjudicateurs en RBC)
  - sensibilisation des pouvoirs adjudicateurs aux possibilités de recourir aux marchés réservés et aux possibilités de sous-traitance aux entreprises d'économie sociale ;
  - mutualisation des ressources techniques et financières dans la passation des marchés publics (le recours aux centrales d'achat et aux marchés conjoints pourrait ici être soutenu par la Région) ;
3. **former et sensibiliser** les conseillers en prévention des pouvoirs adjudicateurs au regard de leurs responsabilités légales vis-à-vis des travailleurs des entreprises sous-traitantes ;
4. soutenir le **développement d'entreprises d'économie sociale bruxelloises**, aptes à répondre aux appels d'offres ;
5. **doter les opérateurs publics d'emploi et de formation** des moyens nécessaires au bon suivi de la mise en œuvre des clauses sociales ;
6. renforcer les **services d'inspection régionaux** et les coopérations avec l'inspection fédérale pour faire la police de l'emploi ;
7. organiser des séances d'**information/formation** ouvertes à toutes les entreprises intéressées.

Fiche réalisée par le Bureau d'étude de la FGTB de Bruxelles et la Centrale Culturelle Bruxelloise.

Téléchargeable sur [www.fgtbbruxelles.be](http://www.fgtbbruxelles.be)  
Infos : 02/552.03.57 / [veronique.bel@fgtb.be](mailto:veronique.bel@fgtb.be)

Avec le soutien du CEPAG et de la Communauté Française de Belgique.

