



Pas d'avenir pour Bruxelles sans de vrais emplois pour toutes et tous !

Les priorités de la FGTB pour l'économie et l'emploi à Bruxelles



Les dossiers de la FGTB de Bruxelles

n°7

Juin 2005

Introduction	3
10 clés pour comprendre et agir sur le chômage	4
I. Les limites institutionnelles de Bruxelles	4
II. Le rajeunissement de la population bruxelloise	6
III. La désindustrialisation	8
IV. Les difficultés d'accès des Bruxellois aux emplois publics	10
V. Les défis de l'école	11
VI. La formation des Bruxellois	14
VII. Les discriminations à l'embauche	18
VIII. Le travail au noir et l'emploi précaire	22
IX. Les inégalités entre les femmes et les hommes	24
X. Le sous-financement de l'emploi non-marchand	28
Quelles perspectives pour l'action syndicale ?	30
La chasse aux chômeurs	31
Le "vieillessement actif" et la nouvelle gestion des carrières	34
Les chantiers prioritaires pour l'économie et l'emploi à Bruxelles	36

Sources

Les données chiffrées et statistiques utilisées dans cette brochure sont issues essentiellement des parutions et rapports suivants :

- C. Vandermotten, G. Van Hamme, N. Beys, **Les évolutions économiques en région de Bruxelles-capitale et leurs impacts sociaux**, étude réalisée à la demande du Groupe Ecolo du Parlement bruxellois, ULB-IGEAT, mars 2004, Bruxelles.
- Conseil supérieur de l'emploi – SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, **Rapport 2003**.
- Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale, **Indicateurs statistiques de la Région de Bruxelles-Capitale**, www.bruxelles.irisnet.be
- Observatoire bruxellois du marché du travail et des qualifications, **Evolution du marché du travail bruxellois : entre dynamisme et dualité**, novembre 2003, Bruxelles.
- Observatoire bruxellois du marché du travail et des qualifications, **Contrat pour l'économie et l'emploi – Bruxelles 2005-2010 : analyse de la situation socio-économique de la Région de Bruxelles-Capitale**, décembre 2004, Bruxelles.
- Observatoire bruxellois du marché du travail et des qualifications, **Situation des femmes sur le marché du travail en Région de Bruxelles-Capitale**, mars 2004, Bruxelles.
- J. Pacolet, Marchal A., **Fraude sociale et travail au noir en Belgique : quête de l'indéfinissable ?**, Revue belge de sécurité sociale, n°3, 2003.
- Vincent Vandenberghe, **Enseignement et capital humain en Belgique : où en sommes-nous ?**, Regards Economiques, n°23, septembre 2004, IRES-UCL, Louvain-la-Neuve.

Introduction

Bruelles est ville de paradoxes. Côté pile, Bruxelles est la seconde ville la plus riche d'Europe en termes économiques, la quatrième ville d'affaires, le plus grand pôle d'investissement du pays, avec plus de 650.000 emplois... Côté face, plus d'un travailleur bruxellois sur cinq est au chômage¹ et le revenu moyen bruxellois est le plus bas des trois régions du pays. Alors qu'un cinquième de la richesse belge est produite à Bruxelles (deux fois plus par tête d'habitant qu'en Flandre), les Bruxellois perçoivent moins d'un dixième des revenus belges.

Plus de 350.000 flamands et wallons participent à cette production de richesse, en venant travailler à Bruxelles tous les jours. C'est tout à fait normal, sachant qu'il y a plus d'emplois à Bruxelles que d'habitants en âge de travailler. La vraie ville ne s'arrête pas aux frontières institutionnelles de la Région. Ce qui est moins "normal", c'est que les Bruxellois bénéficient finalement peu du rayonnement économique et social de leur ville.

Contrairement à la plupart des grandes villes européennes, les classes ouvrières bruxelloises sont restées vivre en ville alors que les classes plus aisées ont déserté le centre ville pour les beaux quartiers verdoyants de la périphérie (c'est le phénomène des banlieues françaises à l'envers). Malgré la flambée des loyers, provoquée par le retour en ville de certaines catégories aisées d'habitants et le développement des institutions européennes, les quartiers du centre ville continuent d'attirer les "laissés-pour-compte" de la société.

Autre aspect important: Bruxelles est une ville jeune dont, contrairement au reste du pays, la population croît et rajeunit. Les jeunes sont plus exposés aux risques du chômage, une part importante de ceux-ci est issue de l'immigration ouvrière et tous n'ont pas été efficacement préparés à la nouvelle économie de services (et, quand ils le sont, ils subissent certaines formes de discrimination). Pourtant, cette jeunesse reste un atout formidable pour

aborder, à Bruxelles, les problèmes de vieillissement de la population belge.

A Bruxelles, en Flandre et en Wallonie, l'emploi des jeunes constitue non seulement une exigence morale et une nécessité économique mais aussi une alternative au prolongement de la vie professionnelle que certains voudraient imposer aux travailleurs pour assurer le financement des pensions.

Aujourd'hui, le Gouvernement bruxellois, la FGTB et les autres interlocuteurs sociaux viennent de conclure un Contrat pour l'économie et l'emploi à Bruxelles, déterminant les chantiers prioritaires qui seront soumis à la concertation sociale durant la nouvelle législature régionale. De son côté, le Gouvernement fédéral a annoncé l'ouverture d'une conférence nationale sur le vieillissement.

Il importe, plus que tout, de bien saisir le pourquoi et le comment du chômage bruxellois et de déterminer des pistes d'action. 10 clés sont ici proposées pour comprendre et agir sur le chômage à Bruxelles.

Mesurons-le bien: au moment où la Belgique fête ses 175 ans d'indépendance et ses 25 ans de fédéralisme, l'avenir de Bruxelles, à n'en pas douter, se joue sur cette question sociale...

par
Philippe Van Muylder,
Secrétaire général de la FGTB de Bruxelles

¹ Fin février 2005, la Région de Bruxelles-Capitale compte 94.260 demandeurs d'emploi inoccupés, soit une augmentation en un an de 6,4%, dont 67.679 chômeurs complets indemnisés, soit une augmentation annuelle de 4,6% (Source: ORBEM).

Ce dossier a été réalisé par le

Bureau d'Etudes de la FGTB de Bruxelles,

en collaboration avec la Centrale Culturelle Bruxelloise et les Camarades Alain Leduc et Lise Valckenaers.

Il a bénéficié du soutien du Centre d'Education Populaire André Genot et du Service d'Education permanente du Ministère de la Communauté française.

Editeur responsable: Philippe VAN MUYLDER, 34 boulevard de l'Empereur, 1000 Bruxelles

Depôt légal: D/2005/10.441/2

10 clés

pour comprendre et agir sur le chômage

I. Les limites institu

Bruxelles a amplement bénéficié de la reprise économique de la fin des années nonante. 40.000 nouveaux emplois ont été créés sur son territoire de 1997 à 2002, soit une croissance de 7%, comparable à celle enregistrée dans le reste du pays.

On dénombre aujourd'hui 650.000 emplois bruxellois alors que seulement 500.000 bruxellois sont en âge de travailler (20-60 ans). 16% de l'emploi national sont ainsi répartis sur Bruxelles, alors que la population bruxelloise représente un peu moins de 9,6% de la population belge.

Ce déséquilibre justifie la présence d'un nombre très important de travailleurs habitant les deux autres régions et venant travailler tous les jours à Bruxelles (les navetteurs). Ainsi, un Flamand sur dix et un Wallon sur dix travaillent à Bruxelles. Ils occupent, ensemble, un peu plus de la moitié de l'emploi bruxellois (350.000, soit 54 %). Quelque 50.000 Bruxellois travaillent, quant à eux, en dehors de Bruxelles.

A côté de ces navettes quotidiennes, on observe également un important phénomène de navettes résidentielles : des ménages quittent Bruxelles pour habiter en Flandre ou en

Wallonie ou, inversement, quittent une des deux autres régions pour habiter Bruxelles.

Ainsi, de nombreuses jeunes familles bruxelloises, disposant de revenus suffisants, trouvent plus facilement à se loger en banlieue et quittent Bruxelles, tout en y gardant leurs attaches et leur emploi. Certains travailleurs, arrivés à l'âge de la pension, sont également attirés par un habitat plus espacé en dehors de Bruxelles. A l'inverse, de nombreux jeunes flamands et wallons viennent suivre leurs études à Bruxelles et s'y domicilient le temps de trouver un premier emploi et de fonder une famille. Les couples séparés ont aussi tendance, par facilité, à revenir habiter en ville. Quoi de plus naturel, d'ailleurs, que de changer de domicile et de région plusieurs fois dans sa vie ?

La migration de nombreuses entreprises bruxelloises est un autre phénomène très marquant à Bruxelles. Elles quittent la ville pour sa périphérie immédiate car les terrains industriels y sont plus vastes, plus facilement accessibles et moins chers. Les deux autres régions n'hésitent d'ailleurs pas à pousser, par des aides diverses, des entreprises à se délocaliser en Flandre ou en Wallonie...

Si on prend en compte ces divers éléments, le véritable bassin économique de Bruxelles couvre plus de 130 communes, comprenant les 19 communes bruxelloises et un ensemble de communes voisines, essentiel-



lement du Brabant flamand et du Brabant wallon. Ce vaste territoire couvre environ 30 % de l'emploi belge. Sur la période 1997-2002, le taux de croissance de l'emploi y est largement supérieur au reste du pays (9,8 % pour 6,7 % au niveau national).

Sur l'ensemble de ce bassin économique, le taux de chômage est, aujourd'hui, de 13%. Vue sous cet angle élargi, la situation paraît moins alarmante mais les différences sont énormes entre le centre et sa périphérie : les communes du centre ville connaissent un taux de chômage très élevé (pouvant atteindre plus de 30%) alors que la plupart des communes de la périphérie comptabilisent, à l'inverse, un chômage exceptionnellement bas (de 5 à 9%), avec, à certains endroits, de fortes pénuries de main-d'œuvre.

Le rayonnement économique de Bruxelles est donc très étendu et contribue largement au développement de l'emploi en Belgique. Mais ce dynamisme a eu peu de répercussions sur le chômage à Bruxelles : tout au long des années de reprise économique, le chômage bruxellois n'a pas baissé, bien au contraire.

Bruxelles, par le dynamisme de son économie, est une ville économiquement riche, mais particulièrement pauvre socialement, vu le faible revenu de ses habitants.

La régionalisation a confié aux trois régions les politiques économiques, d'emploi et de formation, limitant l'intervention des pouvoirs publics bruxellois aux 19 communes.

Financée essentiellement par le revenu de ses habitants, via l'impôt sur les personnes physiques, la Région bruxelloise dispose de peu de moyens au regard des nécessités d'une politique d'emploi volontariste.

Or, au-delà des mécanismes fédéraux de la sécurité sociale – il est vrai fondamentaux –, les solidarités interrégionales sont faibles et la mise en œuvre d'une politique de l'emploi coordonnée est, à ce jour, inexistante entre les trois régions.

2 *La conclusion récente d'un nouvel accord de coopération concernant la mobilité interrégionale va dans le bon sens. Il devrait notamment favoriser entre les trois régions : les échanges d'informations sur les offres et les demandes d'emploi, le développement de l'offre de formation et la gestion commune des plans de reconversion des travailleurs en cas de licenciement collectif. Concernant plus spécifiquement Bruxelles, une cellule stratégique sera mise en place prochainement pour examiner les interactions entre les marchés de l'emploi des trois Régions en vue d'assurer un meilleur traitement des offres et des demandes d'emploi à Bruxelles et dans sa périphérie.*



Comment (ré-)agir ?

La solidarité entre tous les travailleurs doit primer sur le réflexe régionaliste. Chaque travailleur, quelle que soit la Région où il a élu domicile, a un droit égal au travail, que ce soit à Bruxelles ou ailleurs dans le pays. Il est tout à fait scandaleux d'opposer les navetteurs aux Bruxellois.

Il faut, au contraire, mener une politique de l'emploi coordonnée, à l'échelle de la réalité économique et sociale de Bruxelles et de son véritable bassin d'emploi, pour assurer à chaque travailleur, qu'il soit Bruxellois, flamand ou wallon, un droit égal au travail, quels que soient ses lieux d'habitation et de travail.

Pour ce faire, **la FGTB de Bruxelles réclame la conclusion d'un pacte territorial pour l'emploi élargi au bassin économique**, associant les pouvoirs publics et les forces vives de Bruxelles, du Brabant flamand et du Brabant wallon.

La négociation d'un tel accord social entre pouvoirs publics, patrons et syndicats des trois régions doit avoir pour objectif de mobiliser l'ensemble des acteurs concernés par l'emploi autour d'un projet commun. Celui-ci devrait permettre une meilleure coordination des actions créatrices d'emploi sur ce territoire et favoriser l'accès des Bruxellois ux emplois disponibles hors de la Région de Bruxelles-Capitale².

La politique du logement doit également être mise à contribution pour contrer la flambée des loyers et du prix des habitations, qui contraint beaucoup de jeunes Bruxellois, dès qu'ils ont trouvé un emploi, à quitter la ville pour se trouver une habitation décente.

II. Le rajeunissement de la popu

Au cours des années 60 et plus encore dans les années 80, Bruxelles a connu une baisse de population relativement importante, liée à l'exode de nombreux ménages vers les quartiers résidentiels de la périphérie.

Depuis le début des années 90, la population bruxelloise connaît à nouveau une croissance. De 1997 à 2004, on compte 50.000 habitants supplémentaires, soit une croissance de 5,2%, c'est-à-dire deux fois plus importante qu'en Flandre et en Wallonie (seulement 2%).

L'exode urbain semble donc bel et bien arrêté. Cela tient à plusieurs facteurs : le renforcement du rôle international et du rôle de capitale européenne de Bruxelles, qui accroît le nombre de fonctionnaires européens; la rénovation du centre-ville, qui a suscité l'installation de jeunes ménages; la régularisation massive des sans-papiers, réalisée au début des années 2000 et qui a visé essentiellement Bruxelles, ou encore la natalité plus forte des familles bruxelloises.

Comme pour toutes les grandes villes, **habiter Bruxelles présente de nombreux avantages pour les classes de la population les plus marginalisées et les plus fragilisées.** Les réseaux de solidarité et d'entraide sont denses, l'économie souterraine est fortement développée et on peut encore s'y loger si l'on se contente de peu. La ville abrite les "laissés-pour-compte" de la société, comme les jeunes sans emploi, les ménages monoparentaux et les réfugiés de tous les horizons.

Ainsi, la population bruxelloise tend à se rajeunir, contrairement au reste du pays qui connaît un phénomène de vieillissement. En cinq ans (de 1997 à 2003), on dénombre à Bruxelles une augmentation de 15.000 jeunes âgés de moins de 20 ans (+ 7%), alors qu'en Wallonie, on dénombre seulement

4.000 jeunes de plus (+ moins d'1%). Par contre, en Flandre, la population diminue, sur une même période, de 35.000 jeunes (- 3%).

En cinq ans, Bruxelles a donc compensé une partie non négligeable de la dénatalité nationale. Cela signifie que la mise à l'emploi de ces jeunes constitue un enjeu important pour l'avenir de la sécurité sociale et des pensions, à l'échelle du pays...



Or, force est de constater qu'à Bruxelles les jeunes sont très fortement touchés par le chômage. En effet, si le taux de chômage des jeunes de moins de 25 ans, en 2003, était de 21,7% en Belgique et de 14,6% dans l'Union européenne, il était de plus de 35% en Région bruxelloise. Un tiers des jeunes disponibles sur le marché de l'emploi y sont donc privés de travail !

Le constat est dramatique et appelle des réponses fortes du pouvoir politique. Certes, de nombreuses mesures ont été développées afin de favoriser l'insertion des jeunes sur le marché de l'emploi. Cependant, les jeunes bruxellois profitent peu de ces mesures.

Ainsi, dans le cadre du programme "convention de premier emploi", plus communément appelé Plan Rosetta, qui vise à obliger les employeurs du secteur privé (des dispositions particulières sont prévues pour le secteur public), occupant plus de 50 travailleurs, à engager 3% de jeunes de moins de 26 ans parmi leur personnel, on constate que les Bruxellois sont sous-représentés.

En effet, seuls 7,8% des "conventions premier emploi" sont occupées par des Bruxellois alors qu'ils représentent plus de 9% de l'ensemble des salariés de moins de 30 ans du pays (la Flandre compte 69% des bénéficiaires alors qu'elle ne compte que 64% des salariés de moins de 30 ans).

Depuis le début des années nonante, les pouvoirs publics régionaux ont investi d'importants moyens dans la formation et l'insertion socioprofessionnelle des jeunes, en développant les services de l'ORBEm et ses partenariats locaux avec les missions locales, les associations d'insertion socioprofessionnelle et les CPAS. A l'évidence, ces mesures n'ont pas réussi à endiguer le chômage des jeunes, même si personne ne peut évidemment dire quelle serait la situation, aujourd'hui, si rien n'avait été fait...



Comment (ré-)agir ?

Le problème majeur demeure bien, plus encore à Bruxelles, le chômage des jeunes et non, comme on voudrait nous le faire croire, le vieillissement de la population.

La priorité doit donc être, avant toute chose, donnée à l'emploi des jeunes.

Tout jeune doit pouvoir se voir offrir un premier emploi dès la fin de ses études. A cette fin, le plan Rosetta et les dispositifs d'insertion socioprofessionnelle des jeunes doivent être sérieusement réévalués, pour en renforcer l'efficacité.

La FGTB de Bruxelles réclame, en outre, un **renforcement des mesures d'aménagement du temps de travail et des fins de carrière**, permettant aux aînés de se retirer progressivement du marché du travail, sans honte et dans de bonnes conditions et de laisser la place aux plus jeunes (voir les propositions formulées ci-dessous concernant le vieillissement actif).

Concrètement, la FGTB préconise le développement de **mesures de tutorat des jeunes en entreprise**, couplées à un aménagement des fins de carrière. Le travailleur âgé qui le désire, doit pouvoir réduire progressivement son temps de travail 'ordinaire', pour permettre l'embauche compensatoire d'un jeune. Afin de le faire bénéficier de son expérience professionnelle, le travailleur âgé en assurerait la formation au travail en complétant désormais son horaire, ainsi réduit, par une activité 'pédagogique' de terrain, co-financée par les pouvoirs publics et l'entreprise, le revenu dudit travailleur restant constant.

La FGTB souhaite également le renforcement de l'obligation d'embauche compensatoire en cas de prépension (en 2000, seules 41% des prépensions donnaient lieu à embauche compensatoire) ou de crédit temps. Ces mesures doivent, en outre, être contrôlées de façon efficace afin de remplir leur but : permettre aux jeunes d'accéder au monde du travail.

III. La désindustrialisation

On oublie souvent que Bruxelles était encore, jusqu'en 1975, la première ville industrielle belge. L'importante composante ouvrière de sa population en est l'héritage social³.

³ La FGTB de Bruxelles a développé cette question dans son dossier **Bruxelles : des industries dans la ville?!**, Les dossiers de la FGTB de Bruxelles, n° 6, janvier 2005.

Depuis lors, Bruxelles s'est affirmée comme capitale belge et européenne. Les bureaux s'y sont multipliés, entraînant de profonds changements dans le cadre urbain. A l'étroit dans une ville où les espaces libres et bon marché commençaient à manquer cruellement, les grandes industries ont fini par désertir la Région pour s'installer en périphéries flamande et wallonne.

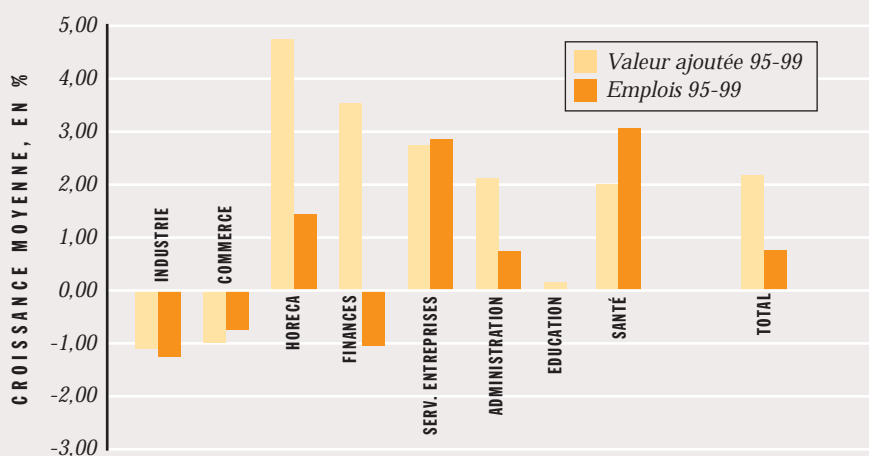
Aujourd'hui, les activités industrielles, qui ont façonné l'histoire sociale et la population de Bruxelles, semblent disparaître peu à peu du paysage urbain. La plupart des grands sites qui, jadis, regroupaient des milliers d'ouvriers sont désormais laissés à l'abandon. Au sein même des industries encore en activité, la part de l'emploi ouvrier diminue.

Au cours de années 90, c'est ainsi près de 12.000 emplois qui ont disparu, dans l'industrie manufacturière à Bruxelles.

Synthétiquement, les principaux facteurs d'explication de ces pertes d'emplois massives dans l'industrie sont :

1. la globalisation de l'économie et la concurrence internationale, qui poussent les entreprises à fermer, ou à spécialiser leurs produits et à s'automatiser pour réduire au maximum les coûts du travail et accroître leur productivité ;
2. le recours systématique aux sous-traitances, ce qui consiste, pour une entreprise, à transférer une partie de ses activités moins spécialisées vers des entreprises tierces, offrant une force de travail plus souple et... moins coûteuse. Ce phénomène d'externalisation a pour double conséquence, d'une part de transformer nombre d'emplois résolument industriels en des emplois désormais répertoriés comme "emplois de services aux entreprises" (travail intérimaire, services logistiques,...) et, d'autre part, de provoquer un véritable recul social pour les travailleurs concernés, désormais employés dans de plus petites entreprises, sans protection syndicale et dans des conditions salariales plus précaires ;
3. les fléaux du travail au noir et de la fraude sociale, qui s'introduisent inévitablement dans les failles qu'ouvrent ces nouvelles formes de sous-traitance dans notre système de protection sociale ;
4. les délocalisations des activités productrices, essentiellement vers les zonings industriels des périphéries flamande et wallonne qui offrent de grands terrains vierges, moins coûteux, plus facilement accessibles et moins contraignants sur le plan urbanistique. Les derniers exemples en date sont ceux de la société Didden, qui produit des sauces alimentaires à Molenbeek depuis 1925 et compte s'installer prochainement dans un

COMPARAISON DES CROISSANCES ÉCONOMIQUE ET DE L'EMPLOI EN RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE ENTRE 1995 ET 1999



C. Vandermotten, G. Van Hamme, N. Beys, **Les évolutions économiques en Région de Bruxelles-Capitale et leurs impacts sociaux**, étude réalisée à la demande du Groupe Ecolo du parlement bruxellois, p. 7, ULB-IGEAT, mars 2004, Bruxelles.

parc d'affaires à Nivelles (40 travailleurs) et de l'imprimerie Hecht Print et Services (130 travailleurs) qui va prochainement quitter la région pour Braine-l'Alleud. L'attrait de la périphérie est évident : de grandes infrastructures meilleur marché, des facilités d'accès, des contraintes environnementales moindres, des gains immobiliers à la revente des terrains et bâtiments bruxellois.

Le secteur des services représente aujourd'hui 88,9 % de l'emploi salarié à Bruxelles : les secteurs de l'administration publique, des services aux entreprises, du commerce et des activités financières représentent, à eux seuls, plus de la moitié de l'emploi bruxellois (54 %), alors qu'en Flandre et en Wallonie, ces 5 secteurs en représentent seulement un tiers (35 %).

Les secteurs d'activité qui connaissent aujourd'hui une croissance de volume d'emploi sont essentiellement les hôtels, les restaurants et les cafés (HORECA), les télécommunications, l'intérim, les activités informatiques, les services de conseil aux entreprises et la publicité, l'administration, les services collectifs et le secteur du social et de la santé.

Ces trois derniers secteurs, relevant de la fonction publique ou des activités non-marchandes, ne représentent pas moins de 39,1 % des emplois occupés à Bruxelles.

L'économie bruxelloise s'est donc progressivement transformée en un grand centre de services, réclamant une main-d'œuvre de plus en plus qualifiée. Cette spécialisation de l'économie bruxelloise n'est pas sans lien avec l'augmentation du chômage qui touche la population. En effet, le secteur industriel fournissait à la main-d'œuvre ouvrière d'importantes perspectives d'emploi. Avec la fuite des industries vers la périphérie, le nombre de postes ouvriers, à Bruxelles, a chuté. En outre, au sein même des industries bruxelloises, les niveaux de qualification ont évolué. L'industrie bruxelloise ne recrute ainsi plus qu'à peine 50 % d'ouvriers.

Quand on sait que près de deux demandeurs d'emploi sur trois à Bruxelles n'ont pas terminé leurs études secondaires et que les chômeurs de qualification ouvrière enregistrent un taux de chômage quatre fois plus élevé que les plus qualifiés, on comprend que ce phénomène de désindustrialisation hypothèque l'avenir de bon nombre de travailleurs bruxellois.



© IRIS TECH+



Comment (ré-)agir ?

Pour la FGTB de Bruxelles, les emplois industriels ne

constituent pas, en milieu urbain, une sorte de "panacée universelle". Faut-il le préciser : notre modèle de développement économique et social ne s'apparente en rien à une implantation forcée de cheminées d'usines au cœur de la ville. Cependant, **il serait particulièrement dangereux de priver notre région des apports du secteur productif**, chaque fois que l'introduction de celui-ci est *possible* en milieu urbain. Or, souvent, le "possible" est à la mesure de la volonté politique...

La disparition progressive de l'industrie à Bruxelles n'est pas une fatalité. La présence d'une forte main-d'œuvre ouvrière à Bruxelles et son taux de chômage particulièrement élevé exigent une véritable volonté de conservation et de développement des industries, qui passe par :

- **l'investissement des entreprises bruxelloises dans leur compétitivité**, avec une aide contractuelle des pouvoirs publics visant à :
 - > accroître les moyens consacrés à l'innovation technologique, à la recherche et au développement industriel ;
 - > renforcer la formation professionnelle des demandeurs d'emploi *mais aussi celle des travailleurs occupés* ;
- **la valorisation de la zone portuaire**, outil stratégique pour la ville-région, susceptible d'accueillir des industries employant du personnel ouvrier, sans engorger davantage Bruxelles par le passage de camions ;
- **la réaffectation des anciens sites industriels abandonnés**, en donnant la priorité à l'accueil de nouvelles activités économiques, et non à l'extension des bureaux ou à la construction de lofts, via des mesures d'encadrement urbanistique et via un accroissement des moyens d'intervention de la Société de développement régional pour la Région de Bruxelles-Capitale (SDRB) ;
- **la mise sur pied d'une politique volontariste d'intégration durable des activités industrielles dans la ville**, créatrice d'emplois dans des domaines très diversifiés qui touchent à la mobilité, aux économies d'énergie, au traitement des déchets, à la valorisation de l'environnement social des entreprises et qui réhabilite toute une série de métiers manuels, notamment les métiers d'artisanat du secteur de la construction et de la rénovation urbaine.

IV. Les difficultés d'accès des Bruxellois aux emplois publics

La fonction publique figure parmi les secteurs du marché du travail où les Bruxellois sont les moins représentés.



nées que reçoit la SNCB, 13 % proviennent de Bruxelles (15,7 % pour La Poste et 22 % pour Belgacom).

En d'autres termes, il s'agit de taux plus élevés que les 10 % de la population belge que représentent les Bruxellois, et bien plus élevés que leur présence effective dans ces entreprises.

Il reste à savoir si ce faible taux d'engagements est dû à un manque de qualification des Bruxellois par rapport aux Flamands et aux Wallons (surtout en matière de connaissances linguistiques) ou s'il est le reflet de pratiques discriminatoires de la part de ces employeurs, publics ou para-publics.

56% des fonctionnaires statutaires dans les administrations régionales bruxelloises sont Bruxellois. Ce chiffre s'élève à 71,3 % pour les administrations communales. En ce qui concerne les services para-régionaux, la société bruxelloise de transport public (STIB) compte 54 % de Bruxellois et le Port de Bruxelles, 47,3 %.

Pour les entreprises publiques autonomes fédérales, les chiffres sont plus accablants encore : bien que Bruxelles représente 10 % de la population belge, la société nationale de chemins de fer (SNCB) ne compte que 2,14 % de Bruxellois, la Poste, 4,5 %.

Sur l'ensemble de ses sièges bruxellois, l'entreprise publique de télécommunications (Belgacom) en occupe seulement... 15 %.

Lorsqu'on analyse le nombre de candidatures spontanées, on constate que ce faible taux d'emploi des Bruxellois ne traduit nullement un manque de motivation de leur part. En effet, sur toutes les candidatures sponta-



Comment (ré-)agir ?

La FGTB de Bruxelles propose trois mesures concrètes :

- **la communication systématique à l'ORBEM** des offres d'emploi d'agents contractuels de la fonction publique, pour lui permettre de présenter la candidature de demandeurs d'emploi bruxellois ;
- la mise en place, en partenariat avec Bruxelles Formation et le VDAB-RDBB (Regionale Dienst Beroepsopleiding Brussel), d'une **cellule d'information et d'aide aux demandeurs d'emploi pour la présentation aux examens de recrutement dans la fonction publique** ;
- **l'élaboration de plans de diversité dans les entreprises et les administrations** publiques bruxelloises, en concertation avec les délégations syndicales concernées (voir ci-après les propositions formulées concernant les discriminations à l'embauche).

V. Les défis de l'école

Plus une personne est éduquée, plus elle aura de chances de trouver un emploi. Mais une population formée est aussi et surtout un gage de prospérité, de développement économique et social, d'émancipation culturelle. C'est dans cette optique qu'un enseignement de qualité, offrant à chacun les mêmes chances de réussite, est primordial pour Bruxelles.

S'il apparaît que l'enseignement néerlandophone réussit mieux dans ses missions, force est de constater que l'enseignement francophone, qui a en charge la plus grande part des jeunes Bruxellois, est, faute de moyens adéquats, mis en échec face à l'ampleur de ses missions éducatives.

En effet, de nombreuses études⁴ ont mis en évidence les faiblesses de l'enseignement francophone⁵ à Bruxelles.

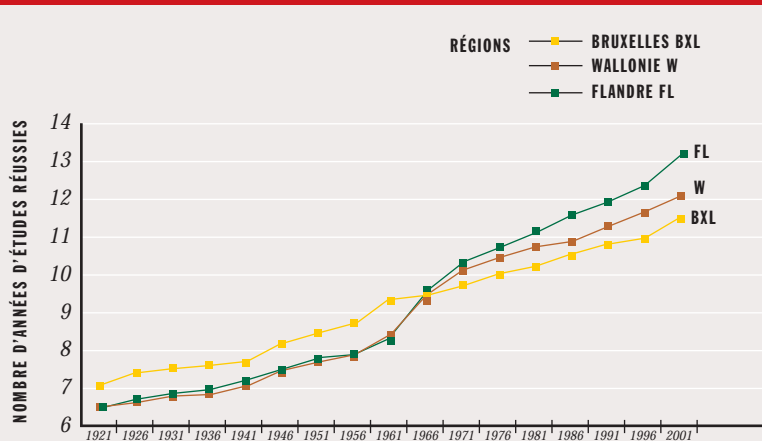
Notons tout d'abord que, jusqu'en 1960, les Bruxellois étaient encore les citoyens les mieux formés du pays (en terme d'années réussies et de maîtrise des connaissances) ; par la suite, le rapport s'est dramatiquement inversé :

- > en 2000, les Bruxellois enregistraient ainsi, en moyenne, 1,5 année d'études réussies en moins que les Flamands et 0,3 année en moins que les Wallons ;
- > depuis 1965, les performances en mathématiques et en lecture des élèves francophones se sont détériorées par rapport aux élèves étrangers.

Aujourd'hui, **plus d'un jeune Bruxellois sur cinq quitte l'école sans avoir décroché un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur**, soit deux fois plus de jeunes qu'en Flandre (22,6% des jeunes bruxellois âgés de 18-24 ans, n'ont pas le diplôme du secondaire supérieur et ne suivent plus d'enseignement, ni de formation, pour seulement 11,9% de Flamands et 16,1% de Wallons). Cette situation d'échec est encore plus préoccupante chez les garçons (26,1% chez eux contre 19,4% chez les filles)⁶.

BELGIQUE ET SES RÉGIONS

EVOLUTION DU NOMBRE MOYEN D'ANNÉES D'ÉTUDES POUR LA TRANCHE D'ÂGE 25-30 ANS, DE 1921 À 2001



Source : Recensements 1961-1991-2001 • Vincent Vandenberghe, Enseignement et capital humain en Belgique : où en sommes-nous?, Regards Economiques, n°23, p.3, septembre 2004, IRES-UCL, Louvain-la-Neuve.

Autre constat, l'enseignement francophone est aussi l'un des plus inéquitables dans l'ensemble des pays développés de l'OCDE.

Un système équitable d'enseignement est un système où le diplôme et la situation économique et sociale des parents n'auraient pas d'influence sur la réussite de l'enfant.

C'est tout le contraire qui se passe dans l'ensemble Wallonie-Bruxelles, où des différences très marquées de niveau de connaissances apparaissent entre les élèves, entre les écoles et entre les filières d'enseignement (l'enseignement technique et professionnel est, par exemple, fortement dévalorisé et considéré comme une filière de relégation).

⁴ PISA, IRES

⁵ En Belgique,

l'enseignement est organisé par les Communautés.

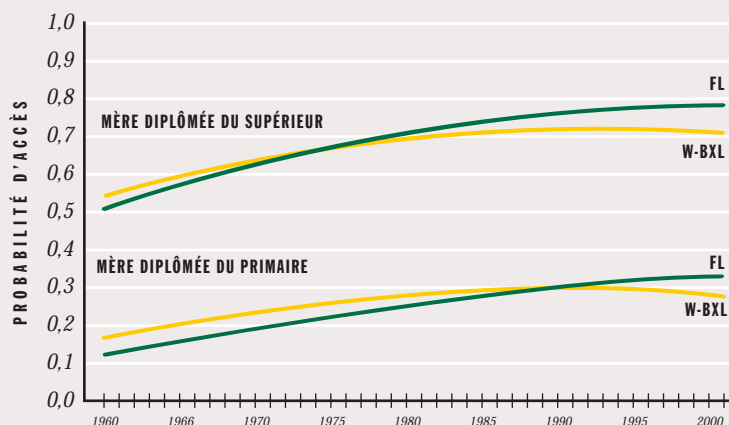
⁶ Rapport 2003,

Conseil supérieur de l'emploi,

SPF Emploi, Travail et concertation sociale.

V. Les défis de l'école (suite)

EVOLUTION DE LA PROBABILITÉ D'ACCÈS AU DIPLÔME SUPÉRIEUR EN FONCTION DU DIPLÔME DE LA MÈRE : DE 1960 À 2000. FLANDRE (FL) VS ENSEMBLE WALLONIE-BRUXELLES (W-BXL)



Source : Source PSBH (2000) – Vincent Vandenberghe, "Enseignement et capital humain en Belgique : où en sommes-nous?", *Regards Economiques*, n°23, septembre 2004, IRES-UCL, Louvain-la-Neuve, p. 6.

Ainsi, un individu dont la mère dispose d'un diplôme de l'enseignement supérieur aura 2,5 fois plus de chances d'accéder au diplôme secondaire qu'un individu dont la mère ne dispose que d'un diplôme de l'enseignement primaire. Ces valeurs n'ont, quant à elles, pas évolué depuis 1960...

L'enseignement bruxellois francophone ne parvient donc pas à réduire les inégalités économiques et sociales entre les individus.

On peut même affirmer qu'il les reproduit : nous sommes dans un système où les plus faibles sont régulièrement mis à l'écart par le redoublement, par l'orientation vers des filières moins valorisées (enseignement technique et professionnel), par l'inscription



dans des écoles moins exigeantes (écoles dites “poubelles”, réunissant les élèves les plus défavorisés),...

Aujourd’hui, l’enseignement technique et professionnel est sous-financé et complètement dévalorisé. Il ne dispose plus des moyens adaptés pour répondre aux défis de l’emploi des jeunes Bruxellois. Faute d’accès à des équipements et à des machines de pointe, les élèves qui sortent de cette filière d’enseignement ne possèdent pas les compétences techniques suffisantes pour intégrer le marché du travail...

Autre élément révélateur du sous-financement de l’enseignement francophone, les 5 heures d’apprentissage du néerlandais, obligatoires à Bruxelles dans le dernier degré de l’enseignement fondamental, ne sont financées par la Communauté française qu’à concurrence de 2 heures par semaine.

Enfin, l’école à Bruxelles a, jusqu’à présent, échoué dans sa mission d’intégration des populations fragilisées, souvent d’origine immigrée: la mixité sociale, économique et culturelle des écoles n’est pas au rendez-vous.



Comment (ré-)agir ?

Pour que l’enseignement puisse devenir un puissant facteur d’intégration économique et sociale, de réduction des inégalités entre les individus et d’intégration de tous dans la vie active, les mesures suivantes doivent être impérativement prises :

■ **revaloriser le statut des enseignants**, c’est-à-dire

- > revoir le contenu de la formation initiale des enseignants ;
- > prévoir pour tous les futurs enseignants une formation supérieure de type long ;
- > renforcer la formation continue ;
- > revaloriser les traitements.

■ **recentrer l’école fondamentale sur les savoirs de base**, via notamment :

- > l’amélioration de l’encadrement en maternelle ;
- > une norme de 20 élèves maximum par enseignant ;
- > une remédiation immédiate des difficultés d’apprentissage.

■ **créer un cursus unique :**

- > tous les jeunes suivraient ce cursus (“tronc commun”) jusqu’à la 3^e ou 4^e année du secondaire ;
- > un cursus conçu de manière pluridisciplinaire et ouverte, de manière équilibrée : branches intel-

lectuelles, “manuelles” (intelligence de la main), artistiques et physiques ;

- > un encadrement différencié en faveur des écoles en difficulté et des écoles ‘mixtes’ (des moyens supplémentaires) ;
- > une gratuité effective de l’enseignement ;
- > un renforcement de l’apprentissage de la seconde langue nationale par un financement approprié.

■ **refonder les enseignements qualifiants**, avec, pour conditions premières :

- > un rééquipement des établissements d’enseignement technique et professionnel, en partenariat avec les secteurs professionnels ;
- > et une orientation positive des élèves vers les enseignements qualifiants, principe auquel s’oppose toute orientation obligatoire.

■ **promouvoir l’égalité entre les femmes et les hommes** dans les processus d’orientation scolaire et l’élaboration des programmes d’enseignement.

C’est sur base de ces revendications que la FGTB de Bruxelles participe aux discussions, toujours en cours, sur le projet de **Contrat stratégique pour l’éducation** que le gouvernement de la Communauté française propose de conclure avec les forces vives de Wallonie et de Bruxelles.

VI. La formation des Bruxellois

La Région bruxelloise connaît une situation très paradoxale, qui tranche avec les deux autres Régions: sa population est composée à la fois d'un nombre très important de travailleurs "intellectuels", très qualifiés (36 %) et d'un nombre presque aussi important de travailleurs manuels, diplômés au mieux de l'enseignement secondaire inférieur (29 %)⁷.

Comme on l'a vu, Bruxelles était, il y a peu de temps encore, la plus grande ville industrielle du pays, avec de gros besoins de main d'œuvre ouvrière. A cette époque, les employeurs n'ont pas hésité à faire appel à l'immigration pour peupler les entreprises, et assuraient eux-mêmes en interne la formation de cette main-d'œuvre recrutée à bon marché dans le bassin méditerranéen.

S'étant transformée en grand centre d'affaires, Bruxelles n'offre plus les mêmes perspectives de travail à son importante population ouvrière, qui s'est fixée dans le centre ville. La capitale attire aujourd'hui plutôt les travailleurs hautement qualifiés. Plus qu'ailleurs en Belgique, le marché de l'emploi s'y caractérise par des exigences de plus en plus élevées en termes de diplômes⁸.

© CENFORGIL

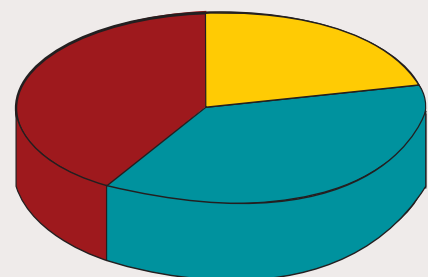


⁷ Pour toutes les tranches d'âge considérées, en comparaison avec les deux autres Régions, on compte à Bruxelles la plus grosse proportion de personnes diplômées de l'enseignement supérieur, soit 36 % de ses habitants (contre 29 % en Flandre et 27 % en Wallonie). Mais on compte également, à Bruxelles, la plus forte proportion de personnes n'ayant pas terminé l'enseignement secondaire supérieur, soit 29 % (contre 17 % en Flandre et 25 % en Wallonie). Si, en Flandre et en Wallonie, la proportion de diplômés de l'enseignement secondaire continue à augmenter pour les générations plus jeunes par rapport aux plus âgées, à Bruxelles, cette proportion est relativement stable quelle que soit la tranche d'âge considérée.

⁸ 46 % des postes sont occupés par des diplômés de l'enseignement supérieur (contre 34 % pour toute la Belgique), 31 % par des diplômés de l'enseignement secondaire supérieur (contre 37 %) et 23 % par des diplômés de l'enseignement secondaire inférieur (contre 29 %).

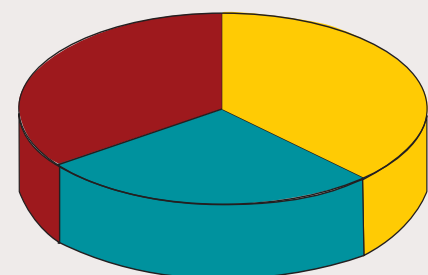
Le graphique suivant montre les exigences élevées de qualifications de l'offre d'emploi (Bruxelles par rapport à la Belgique)

RÉPARTITION DES EMPLOIS EN RBC PAR NIVEAU DE QUALIFICATION (2001)



ENS. SEC. INFÉRIEUR
ENS. SEC. SUPÉRIEUR
ENS. SUPÉRIEUR

RÉPARTITION DES EMPLOIS EN BELGIQUE PAR NIVEAU DE QUALIFICATION (2001)



Source : Observatoire bruxellois du marché du travail et des qualifications, Evolution du marché du travail bruxellois : entre dynamisme et dualité, Novembre 2003, Bruxelles

Ce niveau plus élevé de qualification des travailleurs occupés à Bruxelles est dû notamment à la présence, sur le territoire bruxellois, de nombreuses directions d'entreprise et à l'attrait qu'exerce Bruxelles sur les travailleurs très qualifiés des autres régions du pays.

L'accès des emplois bruxellois aux travailleurs des deux autres régions entraîne une surenchère des qualifications à l'embauche : les employeurs n'hésitent pas à formuler des exigences plus pointues, en termes de diplômes et de qualifications, que les nécessités réelles du poste de travail à attribuer.

Comme en atteste le second graphique, la plupart des secteurs d'activités occupent davantage de personnel qualifié à Bruxelles que dans tout le pays, à l'exception notable des secteurs de l'HORECA (hôtels, restaurants et cafés) et de la Construction.



© IRIS TECH

⁹ Rapport 2003, *op cit.*

Le niveau de qualification des offres d'emploi communiquées à l'ORBEm confirme cette situation : près de 2/3 des offres d'emploi requièrent au minimum le diplôme secondaire supérieur, alors que 2/3 des demandeurs d'emploi indemnisés à Bruxelles n'ont pas terminé leurs études secondaires...

Ainsi, le fossé se creuse entre les exigences des employeurs et le niveau de qualification des Bruxellois. Le chômage touche ainsi quatre fois plus durement les travailleurs qui n'ont pas un diplôme de l'enseignement secondaire. Cet écart est nettement plus grand qu'en Flandre ou en Wallonie.

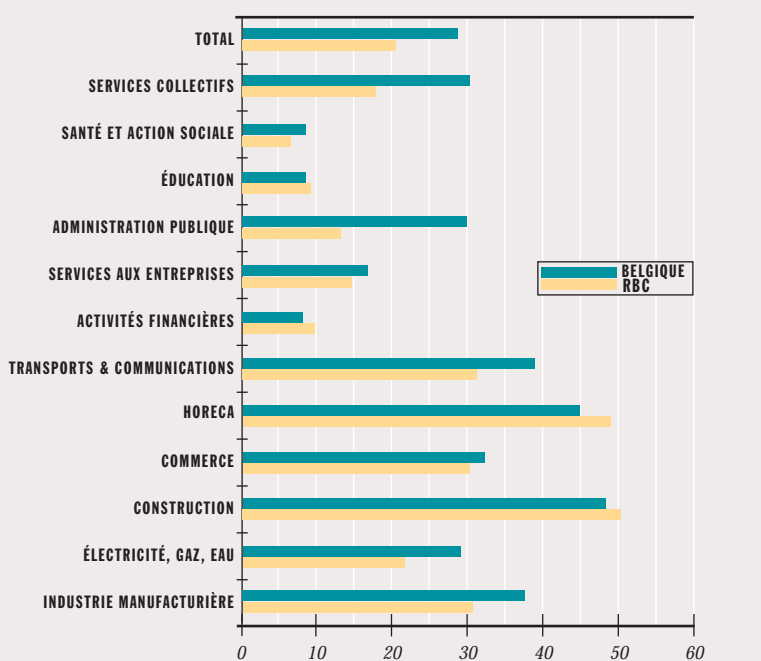
La faute à l'école !?

Est-il juste de reporter la responsabilité de cette situation sur l'école ? La réponse est **NON** : malgré les importants défis que l'école doit relever à Bruxelles, le niveau d'éducation des Bruxellois a encore fortement progressé, au cours des dix dernières années⁹.

Disons-le clairement : il n'est pas concevable d'attendre de l'école qu'elle transforme, en une ou deux générations, tous les enfants d'ouvriers en cadres supérieurs ! Et quand bien même elle y arrive pour certains, les jeunes issus de familles immigrées n'en demeurent pas moins victimes de discriminations à l'embauche.

Comme on l'a déjà évoqué, la véritable cause du chômage réside, avant tout, dans les grandes mutations de l'économie bruxelloise : l'industrie n'offre plus les mêmes perspectives de travail aux enfants issus de la classe ouvrière. Il y a quelques années encore, les employeurs n'hésitaient pas à former eux-mêmes aux nécessités de l'entreprise les jeunes sortant de l'école, avec ou sans diplôme. Ce n'est plus le cas aujourd'hui. L'école se trouve bien démunie pour motiver à se former les nombreux élèves qui ne se destinent pas aux études supérieures...

POURCENTAGE DE TRAVAILLEURS DIPLÔMÉS DE L'ENSEIGNEMENT SECONDAIRE INFÉRIEUR AU MAXIMUM, PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ, EN RÉGION BRUXELLOISE ET EN BELGIQUE (2001)



Source : Observatoire bruxellois du marché du travail et des qualifications, **Evolution du marché du travail bruxellois : entre dynamisme et dualité**, novembre 2003, Bruxelles.



IRIS TECH+,
*centre de référence
 du secteur des
 Fabrications
 Métalliques et
 de l'Industrie
 technologique*

La clé d'or de la formation

Si le niveau général de formation des travailleurs bruxellois n'est pas le premier facteur explicatif du chômage, la poursuite des efforts de formation n'en constitue pas moins un enjeu essentiel pour l'avenir de l'emploi à Bruxelles, tant sur le plan individuel que collectif.

Sur le plan individuel, que l'on soit salarié ou travailleur sans emploi, suivre une formation est un moyen efficace – pour autant que des formations adaptées soient disponibles – d'acquérir, de nouvelles compétences, d'orienter ou de réorienter sa carrière, de faire reconnaître (valider) ses acquis. C'est aussi l'occasion de participer à une réflexion collective sur sa propre situation sociale et professionnelle, ce qui n'est d'ailleurs pas sans intérêt... pour l'action syndicale !

Pour les travailleurs sans emploi, tout particulièrement, c'est bien souvent la seule façon de sortir de l'isolement et d'échapper à ce sentiment diffus de culpabilité et d'incompétence que provoque parfois le chômage.

La mauvaise maîtrise du français et du néerlandais constitue également, pour de nombreux Bruxellois, un handicap sur le marché du travail. Les cours d'alphabétisation et d'apprentissage des langues pour adultes y remédient.

Sur le plan plus collectif, la formation des adultes joue également un rôle dans l'organisation du marché de l'emploi. Au travers de leur fonction de validation des compétences et d'évaluation des aptitudes au travail, les formations professionnelles, même très courtes, contribuent à la sélection des candidats à l'emploi. En effet, tout le monde n'accède pas, 'comme cela', aux formations qualifiantes : il faut réussir les tests d'admission.

Et vu le nombre limité de places, les formateurs font une certaine sélection à l'entrée en formation, en fonction des exigences des employeurs. Quand on sait qu'il y a une place en formation, à Bruxelles, pour dix demandeurs d'emploi, on se représente mieux la pression qui s'exerce sur les opérateurs de formation et les inévitables tensions avec les organismes d'emploi.

La mise en place du nouveau dispositif de validation des compétences devrait permettre aux travailleurs de faire reconnaître leurs compétences professionnelles acquises après l'école, et à la Région d'accroître, à moyen terme, l'efficacité des dispositifs actuels de formation professionnelle.

Pour la FGTB, même si la résorption du chômage s'impose comme priorité à Bruxelles, les efforts de formation doivent également

porter sur la formation des travailleurs *qui sont à l'emploi*: le renforcement de la compétitivité qualitative des entreprises bruxelloises est à ce prix. C'est la seule façon de faire face durablement à la concurrence et de prévenir les pertes d'emplois par restructuration ou délocalisation.

Malgré les engagements pris lors de la conférence nationale pour l'emploi, les **employeurs** n'investissent pas suffisamment dans la formation des travailleurs, surtout les travailleurs affectés aux tâches d'exécution, qui sont les plus exposés aux risques du chômage.

Quant aux **pouvoirs publics** bruxellois, ils sont particulièrement pauvres en moyens propres. Et la complexité institutionnelle n'arrange rien¹⁰.

La Commission communautaire française, qui a la responsabilité en matière de formation professionnelle des Bruxellois francophones, est totalement désargentée. Ainsi, les travailleurs occupés dans les entreprises bruxelloises ne disposent pas des mêmes avantages que leurs collègues flamands et wallons, en termes, notamment, de chèques formation.

Par rapport aux deux autres régions, les contributions des **secteurs professionnels**, qui disposent de moyens de formation propres, tardent à s'organiser à Bruxelles, à l'exception notoire et heureuse du secteur des fabrications métalliques qui a ouvert, avec l'entreprise VW et les pouvoirs publics, un grand centre de formation aux métiers industriels (IRISTECH+).

En conclusion, les Bruxellois se retrouvent particulièrement discriminés dans leurs droits légitimes à la formation¹¹. Une mobilisation générale de toutes les ressources de formation paraît primordiale pour l'emploi à Bruxelles: Bruxelles-Formation, le centre régional du VDAB, l'ORBEm, les fonds sectoriels, les associations d'insertion socioprofessionnelle sans oublier, bien sûr, les acteurs de l'enseignement.

¹⁰ La formation relève à la fois de la compétence des *exécutifs de la Commission communautaire française de la Région de Bruxelles-Capitale, de la Communauté française, de la Communauté flamande et même du Gouvernement régional pour les formations en cas de création, de développement ou de reconversion d'entreprise.*

¹¹ Selon le Conseil supérieur de l'emploi, sur l'ensemble des personnes en formation, quel que soit le type de formation choisi, la répartition régionale (poids des personnes en formation par rapport à l'ensemble des chômeurs complets indemnisés - CCI, dans chacune des régions) s'avère comparable en régions flamande et wallonne (respectivement 3,9% et 4,0% de personnes en formation). La Région de Bruxelles-Capitale se trouve en retrait par rapport à ces performances, avec 2,1% de chômeurs en formation. Pour les jeunes de moins de 30 ans, la situation est encore plus préoccupante avec 2%, contre 5% en Wallonie et 7% en Flandre.



Comment (ré-)agir ?

Vu l'urgence du problème, il est impératif de dépasser la complexité institutionnelle de la formation professionnelle bruxelloise et d'en assurer un refinancement.

La FGTB de Bruxelles se réjouit de l'intention du Gouvernement régional, formalisée dans le cadre du Contrat pour l'économie et l'emploi, de convoquer une **conférence régionale pour la formation**, réunissant les interlocuteurs sociaux, le Ministre de l'emploi et les Ministres francophones et néerlandophones de la formation.

Très concrètement, il convient :

- **d'augmenter substantiellement l'offre publique de formation professionnelle à Bruxelles**, en partenariat avec les associations d'insertion socioprofessionnelle, en termes d'alphabétisation, de formation de base, de formation linguistique...
- **de promouvoir la formation des travailleurs salariés**, dans le cadre des formations en entreprise et du congé-éducation, via notamment les chèques formation ;
- **de conclure des accords sectoriels** entre les pouvoirs publics et chaque secteur professionnel bruxellois, visant le développement de l'offre de formation et la création de nouveaux centres de formation professionnelle de pointe (à la fois pour la formation initiale des jeunes, la formation professionnelle des demandeurs d'emploi et le perfectionnement des travailleurs salariés), permettant de rencontrer les nouveaux besoins de l'économie bruxelloise (centres de référence) ;
- **de développer la validation des compétences** acquises par les travailleurs après l'école ;
- d'encourager **la création de cellules de reconversion** en cas de fermeture ou de restructuration d'entreprise.

VII. Les discriminations à l'em

En Région de Bruxelles-Capitale, le chômage touche tous les individus, qu'ils soient belges d'origine ou non. Toutefois, les personnes issues de l'immigration rencontrent un obstacle supplémentaire : celui de la discrimination en raison de leur origine.

La région bruxelloise a pourtant un caractère multiculturel très marqué. Une part très importante de sa population est ainsi d'origine étrangère (près de 40%). Comme nous l'avons déjà souligné, jusque dans les années 70, Bruxelles fut la première ville industrielle du pays. Pour assurer son essor économique, les employeurs ont massivement fait appel à une main-d'œuvre d'origine étrangère.

Bruxelles a ensuite progressivement perdu son statut de grande ville industrielle pour devenir un grand pôle de services. La plu-

part des grandes entreprises industrielles ont disparu ou ont migré vers les périphéries flamande ou wallonne. L'industrie bruxelloise n'offre plus guère de perspectives de travail aux enfants de cette importante classe ouvrière, venue travailler à Bruxelles dans les années soixante et septante.

Bruxelles reste cependant toujours le premier bassin d'emploi du pays et produit une grande part des richesses nationales (près de 19% du Produit intérieur brut¹²). Cette prospérité économique attire nombre de travailleurs déshérités, parfois très qualifiés, venant du monde entier. A cela, s'ajoute encore l'attraction qu'exerce Bruxelles, en tant que capitale belge et européenne, sur les travailleurs venant des deux autres régions. A Bruxelles, 55% des emplois sont ainsi occupés par des navetteurs.

Tout ceci explique une concurrence très rude, entre travailleurs, sur le marché de l'emploi. Dans un contexte bruxellois marqué par un chômage élevé, **les populations d'origine étrangère sont donc particulièrement confrontées à l'exclusion économique et sociale.**

Les principales raisons en sont, bien évidemment, le niveau de qualification de cette main-d'œuvre essentiellement ouvrière, la moins bonne connaissance d'une langue nationale, les problèmes de bilinguisme,... Mais tout cela ne saurait excuser **les attitudes et les comportements discriminatoires de certains employeurs.** Bon nombre d'immigrés et d'enfants d'immigrés sont qualifiés, ont réussi leurs études, ont des diplômes universitaires, et, malgré cela, ils



© IRIS TECH+

se heurtent à des refus d'emploi injustifiables. On leur préfère des "blancs bleus Belges", comme l'indiquait très cyniquement, dans ses fiches, un grand bureau de travail intérimaire.

On constate ainsi qu'à qualification égale, le taux de chômage est systématiquement plus élevé chez les travailleurs de nationalité étrangère, hors Union européenne. Un exemple : le taux de chômage des diplômés de l'enseignement supérieur de nationalité hors Union européenne est quatre fois supérieur à celui des Belges¹³...

Les antécédents bruxellois

C'est en 1997 qu'une étude du BIT, basée sur des **tests de situation**¹⁴, met clairement en évidence l'existence de comportements discriminatoires dans le chef des employeurs.

Depuis cette date, la lutte contre les discriminations à l'embauche fait pleinement partie des politiques régionales de résorption du chômage.

En 1999, un premier plan d'action de sensibilisation et de formation des employeurs est lancé par la Région et mis en œuvre dans le cadre du Pacte territorial pour l'emploi. Ce Pacte associe les interlocuteurs sociaux bruxellois, les acteurs de l'économie, de l'emploi et de la formation et le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme.

En 2002, lors de la conclusion du Pacte social pour l'emploi des Bruxellois, entre le Gouvernement régional, les patrons et les syndicats, les représentants des employeurs s'engagent à proscrire toute forme de discrimination à l'embauche. Dorénavant, toute infraction entraîne le remboursement de l'intégralité des aides reçues de la Région.

Un nouveau plan d'action, plus ambitieux, auquel la FGTB de Bruxelles participe activement via son action de sensibilisation et de formation des délégués en entreprise, est élaboré.

¹² *Le produit intérieur brut correspond à l'ensemble des richesses produites, chaque année, sur un territoire donné.*

¹³ **Evolution du marché du travail bruxellois : entre dynamisme et dualité,** *Observatoire bruxellois du marché du travail et des qualifications, ORBEM, novembre 2003.*

¹⁴ *Un test de situation, dans la matière de l'accès à l'emploi, est une opération de contrôle qui repose sur une mise en scène : un candidat, qui est, en fait, un inspecteur, sollicite un emploi auprès d'un employeur dont on examinera le comportement au regard de la législation anti-discrimination. Les tests de situation sont rendus possibles par la loi du 25 février 2003, tendant à lutter contre la discrimination mais les modalités d'application n'ont pas encore été précisées : "La preuve de la discrimination (...) peut être fournie au moyen d'un test de situation qui peut être établi par constat d'huissier" (art 19 § 4). Le gouvernement fédéral n'a toujours pas pris les arrêtés d'application. LeVLD, parti du Premier Ministre, en fait un "casus belli"...*



En 2003, l'adoption de la nouvelle législation organisant la gestion mixte du marché de l'emploi soumet au respect strict du principe de non-discrimination, tous les opérateurs d'emploi, publics et privés, agissant à Bruxelles : ORBEM, missions locales, agences intérimaires, bureaux de recrutement payant,...

Relevons enfin que désormais, à Bruxelles, les emplois de la fonction publique régionale et communale sont accessibles aux ressortissants non européens.

15 "Discriminations des étrangers et des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail de la Région de Bruxelles-Capitale", rapport de synthèse de l'étude de l'ULB et de la KUL, Observatoire bruxellois du marché du travail et des qualifications, ORBEM, janvier 2005.

Une nouvelle étude a été commanditée par la Région et les interlocuteurs sociaux bruxellois dans le cadre du Pacte social. Les résultats qui viennent d'être publiés ne peuvent laisser personne indifférent **15** :

1. persistance des discriminations dans le temps ;
2. impact dérisoire de l'acquisition de la nationalité belge pour les travailleurs d'origine non européenne alors que les travailleurs d'origine européenne gardent une position plus avantageuse, sans acquérir la nationalité ;
3. enfermement dans les secteurs à bas salaire : bâtiment, HORECA, intérim, nettoyage, soins de santé,...

Vers des quotas ethniques ?

Pour sortir de l'impasse, certains évoquent le recours à des mesures contraignantes, via l'instauration de quotas à l'embauche.

Il existe déjà, en Belgique, de telles discriminations positives : le plan Rosetta imposant dans les entreprises des quotas de jeunes, le recrutement obligatoire de personnes handicapées dans les administrations ou encore la désignation d'au moins 1/3 de femmes dans les instances d'avis.

Suite à l'accord interprofessionnel 2003-2004, le recrutement d'un jeune d'origine étrangère ou d'un jeune handicapé est en outre comptabilisé deux fois pour établir le quota de jeunes engagés dans le cadre du plan Rosetta. D'une certaine manière, l'établissement, dans l'administration régionale, de cadres linguistiques, fixant par fonction le nombre de fonctionnaires francophones et néerlandophones à nommer par service relève également de cette logique de quotas.

La FGTB n'a jamais été défavorable à l'instauration de ce type de mesures très générales, basées sur des critères objectifs, facilement identifiables et qui, reposant donc sur une norme impérative, sont soumis à des contrôles publics.

En revanche, l'instauration de quotas spécifiques aux travailleurs d'origine étrangère pose des problèmes techniques et pratiques qui n'ont pas encore été résolus. En effet, doit-on instaurer des quotas par entreprise, par secteur d'activité, par bassin d'activité ? Doit-on calculer la représentativité de chaque groupe afin de fixer les quotas sur une base nationale, régionale, communale ? Quel critère doit être utilisé pour déterminer qu'une personne est d'origine étrangère ? Si la nationalité étrangère des parents et des grands-parents est souvent avancée comme critère facilement objectivable, ce critère est-il suffisant pour autant ?

Au-delà de ces considérations techniques, l'instauration de ce type de quotas renforce les identités communautaires qui risquent d'opposer les travailleurs entre eux et de rendre encore plus difficile l'établissement d'un front de solidarité entre tous les travailleurs.

Les *plans de diversité* constituent une **alternative aux quotas**. Il s'agit, sur base d'un diagnostic établi au sein de l'entreprise, de négocier, entre l'employeur et les travailleurs, l'adoption de nouvelles procédures de recrutement et de gestion du personnel levant les éventuelles discriminations et favorisant une plus juste représentation dans l'entreprise des diverses composantes de la société.





Comment (ré-)agir ?

Il faut, avant toute chose, agir dans les entreprises, y prévenir et y dénoncer toute pratique discriminatoire. A cet égard, le rôle des délégués syndicaux est stratégique¹⁶ : dans les grandes entreprises, ils sont souvent les premiers à avoir connaissance des offres d'emploi. Ils peuvent intervenir dans la fixation des procédures de recrutement et, à tout le moins, constater d'éventuelles dérives discriminatoires.

Enfin, ils peuvent s'assurer que les offres d'emploi sont bien communiquées à l'ORBEM, afin que des candidats bruxellois puissent être présentés à l'employeur.

Sur le plan politique, **la FGTB de Bruxelles** reste réservée quant à l'instauration de quotas d'emplois réservés, dans les entreprises et les administrations, aux travailleurs d'origine étrangère.

Elle choisit plutôt :

- de mettre en œuvre, au niveau régional, **les tests de situation**¹⁷ dans le double but d'établir un état des lieux permanent des discriminations à l'embauche et de dénoncer les cas flagrants (à l'instar de ce que le MRAX a déjà réalisé dans le domaine des "boîtes de nuit" et du logement) ;
- de promouvoir, dans la fonction publique et les entreprises privées, **les plans de diversité**, en s'appuyant notamment sur les expériences menées par le Comité bruxellois néerlandophone pour l'emploi et la formation (BNCTO).

Cela consiste en :

- > l'élaboration, avec les délégations des travailleurs, d'un diagnostic de la diversité *actuelle* dans les services ou l'entreprise ;
 - > la fixation d'objectifs de diversité à atteindre ;
 - > la prise de mesures concrètes : sensibilisation et formation des responsables du personnel, information ciblée vers les jeunes bruxellois, formation et préparation aux examens de recrutement, changement des procédures de recrutement,...
 - > un suivi et une évaluation régulière des résultats.
- d'expérimenter dans les services à la population (communes,...) des **mesures de discrimination positive locales** qui soient fondées non pas sur l'origine des travailleurs, mais sur leur résidence dans les quartiers desservis ;
 - de **combattre les sous-traitances mafieuses** qui favorisent le développement du travail au noir, qui est trop souvent la seule perspective de travail pour les personnes d'origine étrangère (voir plus loin) ;
 - de mener, en partenariat avec les organisations syndicales, une **politique d'accueil des nouveaux travailleurs migrants** (réguliers ou en voie de régularisation) les aidant à traiter leurs problèmes spécifiques, relatifs aux permis de travail, à l'équivalence des diplômes, à l'interprétariat social,...

¹⁶ La FGTB de Bruxelles a édité à ce propos, en collaboration avec la FGTB fédérale, un guide pratique

L'égalité de toutes et tous face à l'emploi.

Guide pratique de la lutte contre les discriminations à l'embauche et au travail,

Les cahiers du Militant, FGTB de Bruxelles, n°1, décembre 2004.

¹⁷ Voir note 13 ci-avant.

VIII. Le travail au noir et l'em

Le travail au noir permet d'expliquer, en partie, les chiffres du chômage : nombre de travailleurs qui n'ont pas la chance de se voir offrir un réel contrat de travail par leur employeur, continuent à être inscrits au chômage et, donc, à être comptabilisés dans les chiffres du chômage.

Evaluer l'importance du travail au noir en Belgique ou en Région bruxelloise n'est pas une chose évidente. Le travail au noir est, en effet, un phénomène encore assez peu étudié et, par définition, souterrain. A Bruxelles, aucune étude sérieuse n'a d'ailleurs été réalisée afin d'en mesurer l'ampleur.

On estime cependant que l'importance du travail au noir varie entre 4 et... 22 % de la richesse produite en Belgique, en termes de Produit National Brut (PNB).

Une autre étude, réalisée sur base de statistiques des services d'Inspection Sociale, a évalué la fraude aux cotisations sociales en Belgique à 1.880 millions d'euros par an, soit 6,8 % du total des cotisations sociales. Les secteurs les plus concernés sont ceux de l'Horeca, de la construction, des services de proximité aux particuliers tels le ménage, l'entretien des jardins,... secteurs, comme on l'a vu, en développement à Bruxelles.

Pourquoi le travail au noir ?

La concurrence acharnée que se livrent les entreprises en est une première cause. Dans un tel contexte économique, beaucoup d'entreprises sont tentées de diminuer leurs coûts de production. Un moyen aisé pour y arriver consiste, évidemment, à recourir au travail au noir.

La présence à Bruxelles d'une importante main-d'œuvre clandestine est également un élément permettant d'expliquer le travail au noir. Ces travailleurs, qui n'ont pas le droit de travailler légalement en Belgique, n'ont d'autre choix, pour survivre, que d'accepter de travailler au noir et ce, dans des conditions souvent socialement inacceptables.

Un point également important à prendre en compte pour comprendre le développement du travail au noir est lié à la faiblesse des salaires proposés par les patrons et au niveau trop bas des allocations sociales perçues par bon nombre de travailleurs sans emploi.

SYNTHÈSE DE QUELQUES ESTIMATIONS EXISTANTES DE L'ÉTENDUE DE LA FRAUDE EN BELGIQUE

SOURCE ET OBJET DE L'ESTIMATION	ESTIMATION	APPLICATION
INS, fraude sociale, 1995	Entre 6 et 15 % des cotisations de sécurité sociale	Entre 1,76 et 4,4 milliards EUR
Administration Emploi et Travail, fraude sociale, 1995		1 à 1,24 milliard EUR
ORSEU, Economie souterraine, 1992	12,9 % des cotisations de sécurité sociale	3,5 milliards EUR
Pacolet J. et Geeroms H., Economie souterraine, 1995	Entre 12 et 20 % du PNB	Entre 24,12 et 40,2 milliards EUR
Frank M., fraude fiscale, 1998	Entre 17,9 et 20,2 % du revenu fiscal total	Entre 13,19 et 16,09 milliards EUR

Afin de s'assurer une vie digne et de pouvoir subvenir à leurs besoins, de nombreux travailleurs sont, en effet, obligés, aujourd'hui, de compléter leur (trop) maigre revenu par des voies illégales comme le travail au noir.

Certains patrons, prétextant qu'il est impossible pour eux d'augmenter légalement les salaires de leurs travailleurs, n'hésitent d'ailleurs pas à leur proposer de compléter leurs revenus par des moyens illégaux comme les heures supplémentaires non déclarées, les faux mi-temps payés au noir, la fausse mise en chômage économique,...

Un dernier élément explicatif du travail au noir est à rechercher dans **le développement de la sous-traitance**. La sous-traitance consiste, pour une entreprise, à confier une partie de sa production ou de ses activités à une autre entreprise. Cette pratique est très courante, notamment dans les secteurs de la construction, du nettoyage, de l'hôtellerie, ... En Région bruxelloise, sur le chantier de construction du nouveau centre d'épuration des eaux urbaines, on dénombre pas moins de 80 sous-traitants.

En théorie, recourir à des sous-traitants revient plus cher mais ces derniers arrivent souvent à réduire considérablement leurs coûts en contournant la loi, notamment en détournant les lois sociales et en n'exécutant pas leurs obligations fiscales et sociales (cotisations ONSS, impôts des sociétés,...), via un mécanisme de faillites frauduleuses.

De plus en plus, les sous-traitances se muent en location de main-d'œuvre bon marché, recrutée sous statut précaire (contrats à durée déterminée, intérim, travail clandestin,...). Les travailleurs se retrouvent bien souvent eux-mêmes complices malgré eux de ces systèmes mafieux, conscients du fait que le maintien de leur emploi et de leur revenu en dépend.

Le travail au noir constitue un véritable fléau social. D'une part, il prive de couverture sociale les travailleurs qui, en raison d'une

situation d'urgence économique et sociale, acceptent ce système. D'autre part, il prive l'Etat et la sécurité sociale d'une part importante de ses recettes sociales. Enfin, il défavorise les patrons qui se conforment à leurs obligations sociales et fiscales.

Face au recours de plus en plus systématique à la sous-traitance, il est donc impératif de soumettre les entreprises bruxelloises à un contrôle rigoureux afin de préserver la qualité des emplois et de résorber le travail au noir. A cette fin, la responsabilité sociale des entreprises recourant à la sous-traitance doit être engagée. En cas de fraude avérée, l'entreprise doit notamment être contrainte de rembourser les aides économiques éventuellement reçues de la Région.



Comment (ré-)agir ?

Afin de lutter activement contre ces pratiques illégales, dont les travailleurs sont les premières victimes, la FGTB de Bruxelles réclame :

- ❑ **l'étude systématique du développement de l'économie souterraine** par l'Observatoire bruxellois du marché du travail, pour permettre de mieux le combattre ;
- ❑ **le renforcement significatif des services régionaux d'inspection** en matière d'engagement de main-d'œuvre étrangère et d'activités de placement (actuellement, seuls 7 inspecteurs sont chargés des contrôles sur le terrain, dans une ville qui offre 650.000 postes de travail !) et une meilleure collaboration avec les services fédéraux ;
- ❑ **un durcissement des sanctions pour les employeurs utilisant de la main-d'œuvre non déclarée**, notamment via le remboursement des aides régionales ;
- ❑ **la mise sur pied d'une grande campagne d'information et de sensibilisation** pour rendre les citoyens conscients des conséquences sociales néfastes du travail au noir ;
- ❑ la mise en place de **procédures de contrôle syndical au sein des PME**.

IX. Les inégalités entre les fem

Le 7 mai 1999, la Belgique a adopté une loi qui contraint à égaliser le traitement des femmes et des hommes sur leur lieu de travail. Cette loi s'applique aussi bien à l'accès à l'emploi, qu'aux possibilités de promotion, aux conditions de travail,...

18 Observatoire
bruxellois du marché
du travail et des
qualifications,

**Situation des femmes
sur le marché du
travail en Région de
Bruxelles-Capitale,
Bruxelles, mars 2004.**

Au niveau bruxellois, dans le cadre du Pacte social pour l'emploi des Bruxellois, conclu le 11 juin 2002, le gouvernement et les interlocuteurs sociaux, soucieux de renforcer l'accès à l'emploi des Bruxellois, se sont engagés à proscrire toute forme de discrimination à l'embauche. L'ensemble des signataires du Pacte souhaitaient notamment agir en matière d'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

L'inégalité de traitement entre les femmes et les hommes n'a pas, pour autant, disparu.

Afin d'évaluer l'ampleur de ces discriminations, le Conseil économique et social de la Région a été chargé de dresser un état des lieux de la situation des femmes sur le marché du travail bruxellois¹⁸. Le Conseil a confié la réalisation de cette étude à l'Observatoire bruxellois du marché du travail et des qualifications.

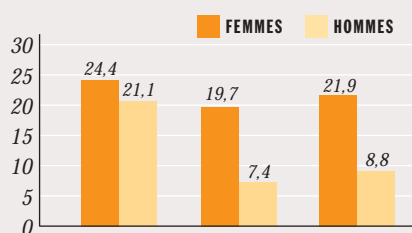
Cette étude met en évidence le fait que les inégalités entre les femmes et les hommes sont encore bien présentes dans notre société.

Quelques chiffres permettent d'éclairer cette réalité...



1. Les femmes, à qualification égale, présentent systématiquement des taux de chômage plus importants que leurs homologues masculins (21,6 % pour les femmes contre 18,4 % pour les hommes). Ce sont, en outre, les femmes les moins qualifiées et d'origine étrangère qui ont la plus faible participation au marché du travail ;
2. Les femmes bruxelloises perçoivent, en outre, des salaires généralement inférieurs à ceux des hommes (7 % de différence moyenne). Elles occupent plus souvent que les hommes des emplois précaires, intérimaires ou à temps partiel ;

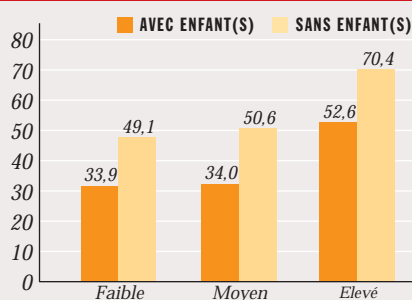
PROPORTION DE TRAVAILLEURS À TEMPS PARTIELS EN RBC SELON L'ÂGE ET LE SEXE (EN %) - 2002



Source : INS-EFT, Calculs Observatoire bruxellois du Marché du Travail et des Qualifications

3. Les chances pour les femmes de trouver un emploi sont également diminuées lorsqu'elles ont des enfants et, tout particulièrement, si elles les élèvent seules (en Région bruxelloise, seules 55 % des mères isolées, âgées entre 25 et 49 ans travaillent).

TAUX DE SORTIE DU CHÔMAGE DES JEUNES FEMMES AVEC ET SANS ENFANT(S) SELON LE NIVEAU D'ÉTUDES - 2002



Source : ORBEM, Calculs Observatoire bruxellois du Marché du Travail et des Qualifications

4. Les femmes sont surreprésentées dans certains secteurs comme le nettoyage, les services domestiques, la vente, la santé,... Tandis que les hommes sont surreprésentés dans les catégories des dirigeants et cadres supérieurs, ingénieurs, informaticiens,...

De ces différentes observations, nous pouvons tirer deux types de considérations. L'une est liée à l'aspect qualitatif des emplois féminins, l'autre concerne une difficulté spécifique d'accès à l'emploi que rencontrent les femmes.

En ce qui concerne l'aspect qualitatif de l'emploi féminin, on constate que les femmes occupent plus souvent que les hommes des emplois dans des secteurs comme le nettoyage, les services domestiques. Or, ces emplois sont souvent des emplois très précaires (intérim, temps partiel,...), voire des emplois non déclarés.

Elles ont, en outre, peu accès aux formations organisées dans les entreprises.

Les politiques menées actuellement par le Gouvernement fédéral, comme le développement des titres-services, risquent de renforcer cette précarisation de l'emploi féminin et d'accentuer encore l'inégalité entre les hommes et les femmes.

Le système des titres-services vise à régulariser le travail ménager effectué par un travailleur au domicile d'un particulier.

Actuellement, le système est notamment ouvert aux entreprises intérimaires et permet des dérogations importantes aux conditions de travail en vigueur dans les autres secteurs, notamment en ce qui concerne la durée de travail (des contrats de moins d'un tiers temps sont ainsi possibles).

Les emplois titres-services sont dès lors caractérisés par leur émiettement. Ils sont réduits à de très courtes durées et soumis à une flexibilité absolue, au gré des desiderata de la clientèle.



Vu la nature “ménagère” des activités visées par les titres-services, on peut considérer que le système va toucher plus spécifiquement les femmes. Le système risque donc, si des améliorations importantes n’y sont pas apportées notamment en termes d’encadrement public et de conditions de travail, de renforcer **la banalisation de l’émiettement de l’emploi féminin** et, ce plus particulièrement chez les femmes les moins qualifiées.

En ce qui concerne la plus grande difficulté d’accès des femmes à l’emploi, un des éléments explicatifs est lié au **manque de structure d’accueil pour les jeunes enfants**. Malgré la lente évolution de nos sociétés vers plus d’égalité entre les femmes et les hommes, on sait que ce sont encore, en grande majorité, les femmes qui s’occupent de la garde des enfants.

L’absence de structure d’accueil empêche nombre de femmes d’effectuer les démarches nécessaires pour trouver un travail. Ce problème est d’ailleurs plus aigu encore pour les femmes isolées avec enfant(s), qui constituent un groupe très important en Région bruxelloise (1/3 des femmes avec enfant(s) sont des femmes isolées).

Dans son programme de législature, le Gouvernement régional prévoyait la création de 2600 places de crèches supplémentaires. La FGTB de Bruxelles a constaté avec regret que le Gouvernement régional n’a pas voulu confirmer cet engagement dans le cadre du contrat pour l’économie et l’emploi.



Comment (ré-)agir ?

La FGTB de Bruxelles a toujours défendu l'égalité hommes-femmes, sur le lieu de travail en particulier et dans la société en général. Mais la réalité de terrain est encore trop éloignée de cet objectif. C'est pourquoi, afin de lutter encore plus efficacement contre l'inégalité de traitement entre les femmes et les hommes, la FGTB de Bruxelles demande :

- **la reprise des travaux du Conseil économique et social** en vue d'élaborer et de mettre en œuvre un plan d'actions d'envergure sur l'égalité de traitement des femmes et des hommes sur le marché de l'emploi bruxellois, en accordant une attention particulière aux femmes faiblement qualifiées ou/et d'origine étrangère ;
- la concrétisation du projet de **création de 2600 places supplémentaires dans les crèches bruxelloises** et le développement de structures spécifiques adaptées aux demandeurs et aux demandeuses d'emploi qui ont des enfants à charge ;
- **l'intégration de données chiffrées, par sexe, dans toutes les statistiques produites par la Région, les Communes et les institutions publiques** et l'évaluation de chaque décision politique par rapport à l'éventuelle différence d'impact sur les hommes et sur les femmes ("gendermainstreaming") ;

Concernant plus particulièrement l'accès des femmes aux formations en entreprise, la FGTB de Bruxelles¹⁹ mène actuellement une recherche-action avec la Centrale générale et la Centrale de l'alimentation dans les secteurs du nettoyage et de l'HORECA. Cette action-pilote a ainsi pour but d'innover et d'expérimenter une méthode d'intervention, transférable à d'autres secteurs, associant directement les travailleuses concernées à l'élaboration et à la négociation de plans d'actions positives au sein de l'entreprise ou du secteur.

En ce qui concerne plus spécifiquement le nouveau système des titres-services, il importe pour la FGTB de Bruxelles de :

- **privilégier le recours au secteur public et aux services non-marchands** pour satisfaire les nombreux besoins sociaux des ménages bruxellois, en finançant directement l'offre de services et les emplois créés à cet effet par le biais des décrets communautaires et de la politique régionale d'octroi d'agents contractuels subventionnés (ACS) ;
- **rejeter toute extension du système des titres-services** aux activités spécialisées exigeant des qualifications particulières en matière d'aide aux personnes, telles que la garde d'enfants, la garde de personnes malades, âgées et handicapées... ;
- créer une alternative publique aux emplois titres-services proposés par les agences de travail intérimaire, en transformant les agences locales pour l'emploi en **régies communales de services de proximité**, afin d'optimiser quantitativement et qualitativement le système des titres-services ;
- **refuser toute assimilation des emplois titres-services à de l'emploi convenable**, dont tout refus exposerait les chômeurs à des sanctions.

¹⁹ La recherche-action est réalisée par la Centrale Culturelle Bruxelloise, avec l'appui de Françoise Dupuis, Ministre bruxelloise de la formation professionnelle (Le projet de recherche-action est disponible sur demande au 02.216.16.10).

X. Le sous-financement de l'em

Bruxelles est grande productrice de richesse. Or, les institutions régionales souffrent d'un sous-financement chronique: les impôts étant payés en fonction du lieu de résidence et non du lieu de travail, une partie importante des richesses produites sur son territoire lui échappe.



20 *Le Gouvernement a estimé le coût moyen d'une allocation de chômage à près de 7.500 euros par an et par chômeur. Pour chaque chômeur remis au travail par la Région bruxelloise, dans le cadre du programme ACS, le Gouvernement fédéral doit reverser à la Région ce montant de 7.500 euros en contrepartie de l'arrêt du paiement des allocations de chômage par le fédéral. Concrètement, les lois spéciales de réformes institutionnelles de 1980 et 1988 donnent à la Région un droit de puiser (de tirer) cette somme dans un budget fédéral spécifique.*

La Région bruxelloise en tant que capitale nationale et européenne, quatrième grand centre d'affaires européen, doit assumer des missions spécifiques pour la prospérité économique de l'ensemble du pays. Pour remplir ces missions, la Région doit consentir des investissements très importants notamment en termes d'infrastructures, de transports en commun,...

Elle doit, en outre, subvenir aux nouveaux besoins de la société. L'égalité des hommes et des femmes face au travail, la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle, l'allongement de la vie de la population, l'éclatement des familles et l'isolement croissant des personnes nécessitent de développer des services à la population efficaces et correctement financés, en matière d'aide ménagère, de garde d'enfants malades, de soins de santé,...

Afin de rendre ces services de proximité accessibles à tous les bruxellois, et ce sans condition de revenus, il est primordial de développer les services publics et non-marchands: la mobilisation d'une part importante des recettes publiques aux financements de ces services à la population procède d'une juste redistribution de la richesse collective.

Outre le fait qu'il permet de satisfaire les nombreux besoins sociaux que l'économie de marché est incapable de satisfaire, le développement des services publics et des services non-marchands peut offrir de vrais emplois aux nombreux Bruxellois qui, comme on l'a vu, ont peu de perspectives

de travail dans le secteur marchand. Ces secteurs sont également d'importants producteurs de valeur ajoutée, quoi qu'en disent les patrons...

La politique des Agents Contractuels Subventionnés (ACS) est un levier utilisé depuis longtemps par la Région pour soutenir le développement de l'emploi dans les services à la collectivité. La Région finance ainsi, aujourd'hui, près de 8.000 emplois contractuels dans les communes, les CPAS, les administrations régionales et le secteur non-marchand.

Les postes ACS créés présentent un intérêt indéniable pour lutter contre le chômage des Bruxellois et répondre aux nombreux besoins sociaux de la population bruxelloise:

- > 95 % des postes ACS sont occupés par des Bruxellois ;
- > 80 % des postes ACS correspondent à des niveaux de qualification faible et moyen (2/3 des demandeurs d'emploi bruxellois sont peu qualifiés) ;
- > ils assurent le développement de services de proximité accessibles à tous sans condition de revenus ;
- > contrairement à une idée reçue, il ne s'agit pas d'emplois précaires, mais d'emplois stables, et correctement rémunérés.

Ces emplois ACS bénéficient d'un double financement fédéral: l'exonération des cotisations patronales à la sécurité sociale et le remboursement à la Région de l'économie faite sur l'assurance-chômage par la remise au travail d'un chômeur, via un mécanisme de droits de tirage²⁰.



Aujourd'hui, la répartition des droits de tirage entre les régions est verrouillée par une ancienne clé, fixée en 1988, et devenue totalement inéquitable pour Bruxelles (8% des droits de tirage pour... 15% du total des chômeurs à Bruxelles).

Le manque à gagner de la Région est considérable (20 millions d'euros). Le simple respect par le Fédéral des lois de financement des Régions devrait permettre à la Région de Bruxelles-Capitale de créer plus de 1.500 nouveaux emplois durables dans les secteurs public et non-marchand.

La juste répartition des droits de tirage entre les différentes régions serait donc susceptible de faire baisser les chiffres officiels actuels du chômage en Région bruxelloise de près de 2,2%. On passerait dès lors de 22% à 20%, ce qui n'est somme toute pas négligeable.

Le Fédéral privilégie aujourd'hui d'autres mesures d'emplois, dites d'activation des allocations sociales, qui sont moins attractives et n'offrent pas la même qualité d'emploi, comme le plan ACTIVA, les emplois SINE, les programmes de transition professionnelle et les titres-services.

A noter encore : les différents départements ministériels compétents pour les services non-marchands contribuent également au développement de l'emploi à Bruxelles. Le dernier accord conclu au niveau fédéral avec le secteur des soins de santé prévoit la création de 7230 nouveaux emplois.

Comparativement aux deux autres régions, avec 130.622 postes occupés à Bruxelles, l'emploi non-marchand ne représente que

22% de l'emploi bruxellois, alors qu'il représente 26% de l'emploi en Flandre et 30,4% en Wallonie²¹. Or, les besoins sont aussi, voire plus importants à Bruxelles.

Il apparaît dès lors indispensable, outre la révision du mécanisme des droits de tirage (qui constitue une piste légitime de refinancement de la politique régionale), d'augmenter considérablement, à Bruxelles, la part des services non-marchands dans le développement économique régional par leur refinancement généralisé.

C'est d'ailleurs l'importance de l'emploi dans ces services à la collectivité qui a conduit le nouveau gouvernement bruxellois à considérer comme pleinement justifiée une participation des employeurs du non-marchand au dialogue économique et social régional.

²¹ Jacques Defourny, **Le poids économique du non-marchand**, Centre d'Economie Sociale, Université de Liège, 2004.



Comment (ré-)agir ?

La FGTB de Bruxelles revendique un refinancement de l'emploi non-marchand, public et privé.

Les nouveaux emplois à créer devraient l'être essentiellement dans une série de *secteurs stratégiques* comme l'accueil de la petite enfance, le secteur des soins de santé, l'aide aux personnes et les services de proximité.

Il s'agira à la fois de permettre une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale et d'apporter des réponses au phénomène de l'allongement de vie de la population, **dont on ne dira jamais assez que, loin de constituer une catastrophe, il est le signe tangible d'un progrès, scientifique mais surtout social.**

La FGTB considère que la révision des modes d'application du mécanisme des droits de tirage, conforme aux dispositions des lois de réforme institutionnelle, constitue une source de financement non négligeable pour subventionner la création d'emplois durables.

Quelles perspectives pour l'action syndicale?

L'avenir de Bruxelles exige que les défis qui viennent d'être ébauchés soient relevés pour les 95.000 chômeurs bruxellois mais aussi pour tous les travailleurs en activité, ou désirant travailler à Bruxelles, quelle que soit leur région d'habitation.

C'est en ce sens que la FGTB de Bruxelles a répondu favorablement à l'invitation du Gouvernement bruxellois de conclure, en front commun syndical élargi, et avec le patronat bruxellois, un Contrat pour l'économie et l'emploi à Bruxelles et d'en négocier les réalisations concrètes.

C'est aussi pour cela qu'elle contribuera, via la FGTB fédérale, aux prochaines négociations que le Gouvernement fédéral compte engager avec les interlocuteurs sociaux et les pouvoirs publics régionaux concernant le vieillissement.

Sans présager de mesures positives pouvant être apportées par ces nouvelles initiatives politiques, la FGTB de Bruxelles n'en reste

pas moins tout particulièrement attentive à la mise en œuvre des nouvelles mesures d'accompagnement et de suivi actifs des chômeurs.

Elle proscrit toute forme de chasse aux chômeurs.

Très concrètement, la mobilisation syndicale doit s'inscrire, aujourd'hui, au niveau régional bruxellois, dans au moins trois perspectives:

- > la lutte contre toute forme de chasse aux chômeurs ;
- > les réponses aux intentions du Gouvernement fédéral à propos de la "nouvelle gestion des carrières" ;
- > la finalisation des chantiers du Contrat pour l'économie et l'emploi à Bruxelles.



La chasse aux chômeurs

Suite à la conférence nationale pour l'emploi qui s'est tenue à l'automne 2003, les pouvoirs publics belges se sont engagés dans une réforme en profondeur des mesures d'accompagnement des travailleurs sans emploi et de contrôle du chômage. L'objectif poursuivi est clairement annoncé : activer le comportement de recherche d'un emploi des chômeurs et sanctionner les chômeurs qui n'ont pas fait "suffisamment d'efforts".

S'agira-t-il d'une nouvelle chasse aux chômeurs ? Pour le moins, l'entrée en vigueur de ces nouvelles mesures exige de la part de la FGTB une extrême vigilance, car les risques sont bien réels.

Par rapport aux anciens plans d'accompagnement des chômeurs, en vigueur depuis 1992, le nouveau plan fédéral introduit une distinction très nette entre :

- > les **missions d'accompagnement** des travailleurs sans emploi, qui sont assurées **par l'Office régional bruxellois de l'emploi (ORBEM)** ;
- > les **missions de suivi individuel** de la disponibilité des chômeurs indemnisés, qui sont assurées **par l'Office national de l'emploi (ONEM)**.

L'ORBEM est, dès lors, libéré de ses anciennes missions de contrôle, héritées lors de la scission de l'ONEM. Il peut donc se consacrer pleinement à sa mission d'aide et de conseil des demandeurs d'emploi.

Très concrètement, au niveau régional, l'ORBEM est désormais chargé de proposer à tous les demandeurs d'emploi, dès les premiers mois d'inactivité, des mesures d'accompagnement individualisées, via la conclusion d'un contrat de projet professionnel (CPP).

La Région bruxelloise s'est engagée à déga-ger les moyens nécessaires pour "offrir d'ici fin 2007 un accompagnement adapté à la situation et aux attentes de chaque demandeur d'emploi".

L'ONEM, quant à lui, se charge de convoquer les chômeurs de longue durée (plus de 15 ou 21 mois d'inactivité selon l'âge), à des entretiens de contrôle de leur droit au chômage. Pour évaluer, au cas par cas, les efforts de recherche active, l'ONEM a recruté ses propres travailleurs sociaux, appelés "facilitateurs".

L'obligation de rechercher activement un emploi a ainsi été introduite dans le droit à l'assurance chômage²². A noter : les anciennes mesures de sanction du chômage "anormalement long" (visées par l'article 80 de l'Arrêté chômage) sont remplacées progressivement par ce nouveau dispositif individuel d'évaluation des comportements de recherche d'emploi.

Si on n'y prend garde, cette politique d'activation du comportement de recherche d'emploi risque d'avoir à terme pour conséquences :

- > de **moraliser** la question sociale du chômage, en en reportant la responsabilité sur les travailleurs sans emploi ;
- > d'accroître la pression sur les travailleurs sans emploi les plus fragilisés, pour qu'ils acceptent de travailler dans des conditions de revenu plus précaires ;
- > de disqualifier l'action de l'ORBEM, sachant que les mesures d'activation n'ont aucun effet sans offres d'emploi suffisantes et/ou sans offres de formation adaptées²³ ;
- > d'accroître la dualisation du chômage, entre personnes "employables" et "inemployables", d'autant que l'ORBEM concentre toute son intervention durant les quinze premiers mois d'inactivité ;
- > et surtout de n'avoir aucune incidence réelle sur la réduction du travail au noir mais même, au contraire, d'engendrer un risque d'augmentation du phénomène dans le chef des chômeurs sanctionnés.

²² Arrêté royal du 4 juillet 2004 portant modification de la réglementation du chômage à l'égard des chômeurs complets qui doivent rechercher activement un emploi (M.B., 9 juillet 2004).

²³ Une évaluation de la suspension de l'article 80 dans l'assurance-chômage sur la réinsertion et la pauvreté, Lieve DE LATHOUWER, Kristel BOGAERTS, Karel VAN DEN BOSCH, Centrum voor Sociaal Beleid, Universiteit Antwerpen, 2004.

En collaboration avec l'asbl *Centrale Culturelle Bruxelloise*, la FGTB de Bruxelles a mis en place, en son sein, un dispositif pour venir en aide aux travailleurs sans emploi convoqués à l'ONEm.

Cette aide peut prendre diverses formes :

> une bonne information sur les nouvelles

procédures de contrôle,

- > la préparation des entretiens à l'ONEm,
- > la présence d'un délégué de la FGTB aux entretiens,
- > la réalisation d'un bilan professionnel, l'orientation en formation,
- > une remise à niveau des connaissances ou une formation générale.



Position de la FGTB de Bruxelles

Le 22 septembre 2004, la FGTB de Bruxelles a réitéré son opposition à toute dérive du nouveau dispositif d'accompagnement en termes de chasse aux chômeurs et exigé de la nouvelle ministre fédérale de l'emploi qu'elle y soit particulièrement attentive.

La FGTB de Bruxelles considère que la priorité doit être accordée à la **chasse aux employeurs qui recourent au travail au noir** ainsi qu'à la **revalorisation de la condition salariale**. Trop de travailleurs sont piégés par des indemnités ou des salaires trop bas, qui les poussent à joindre les deux bouts en répondant favorablement aux offres de travail au noir. Il est injuste de faire peser la responsabilité de cette évolution des choses sur les épaules des travailleurs les plus précaires.

Dans son projet politique et syndical pour Bruxelles²⁴, présenté au nouveau gouvernement régional, la FGTB de Bruxelles revendique des mesures concrètes afin de lutter activement contre ces pratiques illégales, dont les travailleurs sont les premiers victimes : l'étude systématique du développement de l'économie souterraine à Bruxelles, le renforcement des services d'inspection du travail clandestin, le durcissement des sanctions à l'encontre des employeurs utilisant de la

main-d'œuvre non déclarée, la mise en place de délégations syndicales dans les PME, etc.

Concernant le projet de contrat de projet professionnel et ses articulations concrètes avec les nouvelles mesures fédérales, **la FGTB de Bruxelles entend rester particulièrement attentive aux points suivants :**

1. la relation de confiance entre l'ORBEM et les demandeurs d'emploi doit être pleinement préservée ;
2. l'ORBEM doit disposer des moyens nécessaires pour assurer un accompagnement efficace ;
3. tout chômeur doit pouvoir choisir de mener ses démarches de recherche active d'emploi par ses propres moyens, sans être obligé de conclure un contrat de projet professionnel avec l'ORBEM ;
4. cette obligation peut seulement lui être notifiée lors des entretiens de contrôle à l'ONEM, si les efforts qu'il a consentis aux cours des 12 derniers mois sont jugés insuffisants par le directeur régional ;
5. la définition de la zone d'emploi des Bruxellois, qui doit servir à l'évaluation des efforts, au regard de la situation du marché de l'emploi,

²⁴ Bruxelles, ma belle... Un projet politique et syndical pour Bruxelles, Centrale Culturelle Bruxelloise, FGTB de Bruxelles, septembre 2004.



ne peut excéder le périmètre régional tant que l'ORBEM ne peut compter sur la coopération des deux autres régions pour aider et accompagner les chômeurs bruxellois à trouver un emploi en dehors du territoire régional (ainsi, le projet d'accord de coopération relatif à la mobilité interrégionale des demandeurs d'emploi doit être conclu sans plus tarder, comme prévu par la Conférence nationale pour l'emploi) ;

6. enfin, les chômeurs qui ont conclu un contrat de projet professionnel avec l'ORBEM, qui se sont présentés à toutes les convocations et ont répondu favorablement aux propositions d'action, ne peuvent, en aucune manière, être sujets à une évaluation défavorable de leurs efforts par l'ONEM, même si le plan d'action tel qu'il est prévu dans leur projet professionnel n'a pu encore démarrer, faute de place disponible.

A noter encore : de grandes disparités existent entre les trois régions et les différentes sous-régions en termes de volume du chômage et de volume, à proportion égale, d'emplois et de formations que les pouvoirs publics sont en mesure de proposer.

Cette situation introduit une inégalité de droit manifeste entre les chômeurs face à l'assurance-chômage, inégalité dont les chômeurs bruxellois sont, en nombre et en importance, les plus victimes.

La FGTB de Bruxelles dénonce cette inégalité de traitement instituée par les nouvelles mesures fédérales.

Elle ne manquera pas **d'examiner toutes les possibilités de recours pour inégalité de traitement** à l'encontre des chômeurs qui feront l'objet d'une sanction, en application de la nouvelle réglementation.

Le vieillissement actif et la nouvelle

25 Pour de plus amples renseignements sur cette notion de travail libre-contraint, se référer aux textes de Bernard Friot, notamment **Puissances du salariat** (1998), **Et la cotisation sociale créera l'emploi** (1999), Editions La Dispute. Nombre de ces textes sont disponibles sur le site <http://membres.lycos.fr/samu>.

26 La déclaration de politique fédérale, Gouvernement fédéral, 12 octobre 2004.

27 La déclaration de politique fédérale (op. cit.).

Aujourd'hui, le Gouvernement belge, appuyé par l'Europe, délaisse la problématique des jeunes pour traiter celle du vieillissement de la population et de la dénatalité nationale.

D'aucuns brandissent comme argument le taux exceptionnellement bas du taux d'emploi des personnes de plus de 50 ans en Belgique. Le nombre croissant des personnes âgées ne travaillant pas ou plus serait devenu "intolérable financièrement" et mettrait en péril notre avenir économique et social.

Or, le vieillissement de la population belge ne constitue pas une catastrophe sociale mais bien un formidable progrès, fruit des luttes sociales du passé : l'allongement de notre espérance de vie est directement lié à l'efficacité de notre système de sécurité sociale !

L'allongement forcé des carrières n'est pas une solution acceptable. Bien sûr, tout travailleur plus âgé, s'il le désire, doit pouvoir travailler jusqu'à l'âge de la pension, fixé à

65 ans. Mais, il doit aussi pouvoir continuer à bénéficier des avantages de la prépension, à partir de 58 ans. En outre, si sa tâche est devenue particulièrement pénible, s'il doit faire face à des restructurations dans son travail ou s'il risque de se retrouver sans emploi, il doit pouvoir aménager décentement la fin de sa carrière et se retirer progressivement du marché du travail, sans honte et en favorisant son remplacement par un plus jeune.

Son expérience professionnelle doit aussi pouvoir être mise au profit des jeunes, pour les aider à entrer dans la vie active.

Sa contribution à la satisfaction des nombreux besoins collectifs insatisfaits doit pouvoir également être valorisée, comme par exemple l'animation d'un club sportif, d'une association culturelle ou plus simplement encore la prise en charge de ses petits-enfants après l'école. Par opposition au travail salarié, qui est "contraint", c'est ce que l'on appelle le travail libre, *qui contribue également à la production de richesses*²⁵.

Les propositions du Gouvernement fédéral²⁶ pour un vieillissement actif esquissent un **nouveau modèle de gestion des carrières**, une nouvelle façon de concevoir les liens entre l'âge et le travail, qui ne se limite pas à la réforme des pensions et des prépensions.

Schématiquement, ce modèle prétend rendre les travailleurs âgés plus "employables" et plus "mobiles" sur le marché du travail. Les nouvelles mesures envisagées devraient "limiter le retrait précoce en stimulant les travailleurs salariés à rester actifs plus longtemps ou à retrouver plus facilement un nouvel emploi en cas de perte d'emploi"²⁷. Concrètement, le gouvernement propose notamment :

- > de majorer les investissements en formation pendant la carrière globale, avec une attention particulière pour les travailleurs salariés plus âgés ;
- > d'intégrer la dimension de l'âge dans la planification des formations sectorielle et



professionnelle, par le biais d'évaluations de la carrière, de l'agrément des compétences acquises et de la planification de la carrière professionnelle ;

- > d'adapter les règles de la disponibilité sur le marché de l'emploi.

Deux réserves fondamentales s'opposent à cette nouvelle façon d'organiser les carrières.

Tout d'abord, sur le plan humain, est-il réaliste de demander – d'exiger – des efforts aux travailleurs qui ont progressé professionnellement par leurs propres moyens, souvent très durement et qui sont fortement éloignés de l'univers des nouvelles technologies ? On n'apprend plus de la même manière à 55 ans qu'à 25 ans !

Ensuite, sur le plan logistique, ce modèle suppose de mettre sur pied de structures très importantes d'accompagnement, d'orientation et de formation – et donc de dégager des moyens considérables, alors que l'enseignement et la formation **des jeunes** souffrent cruellement d'un manque de moyens. Se profile le risque majeur de voir ces énormes charges se reporter sur les Régions, déjà occupées à tenter de relever le défi du Plan d'accompagnement des chômeurs. Et quand bien même le fédéral dégagerait des moyens suffisants, on n'éviterait pas un alourdissement des procédures régionales.

Pourquoi ne pas se concentrer sur l'emploi des jeunes et laisser les moins jeunes quitter le travail le plus tôt possible ?

Comme déjà précisé, la courbe démographique indique un rajeunissement de la population bruxelloise, contrairement à ce qui se passe dans les autres régions ; en outre, à Bruxelles, le chômage des jeunes est beaucoup plus élevé que dans les autres régions.

Compte tenu de ses caractéristiques propres, liées au chômage massif des jeunes, la Région bruxelloise n'a pas grand-chose à gagner dans les projets de "vieillessement actif". Investir dans la formation et

l'emploi des jeunes bruxellois diminuera le déséquilibre national actifs/retraités, brandi pour imposer l'allongement des carrières.

Et surtout : le financement des pensions trouve dans les jeunes bruxellois des dizaines de milliers de cotisants : **c'est l'ensemble du pays, et la Flandre en premier lieu (qui connaît un vieillissement plus important de sa population), qui trouve un intérêt dans le travail des 95.000 travailleurs sans emploi bruxellois.**



La position de la FGTB de Bruxelles

En conséquence, au regard de la situation particulière de Bruxelles, outre le rejet de toute atteinte aux droits acquis en matière de pension ou de prépension, la FGTB de Bruxelles a adopté, le 15 décembre 2005, la position suivante :

1. la priorité doit être accordée à l'emploi des Bruxellois et, plus particulièrement, des jeunes.

C'est la seule garantie de financement, à terme, des pensions ;

2. la charge du nouveau dispositif de gestion des carrières

qui exige, de facto, la mobilisation de nouveaux moyens financiers pour les organismes publics d'emploi et de formation, **ne peut être reportée sur les régions et les communautés**, au risque de pénaliser à nouveau les travailleurs bruxellois ;

3. ce type de projet exige un renforcement de la solidarité nationale et une coordination accrue, entre les trois Régions, des politiques d'emploi et de formation, afin de favoriser la mobilité des travailleurs bruxellois.

En outre, la FGTB invite instamment le Gouvernement régional et les exécutifs de la Commission communautaire française et de la Communauté flamande, compétents en matière de formation à Bruxelles, à se concerter au préalable avec les interlocuteurs sociaux bruxellois, avant de prendre part à toute discussion avec le Gouvernement fédéral sur la "nouvelle gestion des carrières".

Les chantiers prioritaires pour

Après en avoir négocié les termes, les interlocuteurs sociaux bruxellois et le Gouvernement régional ont conclu, le 3 mars dernier, le Contrat pour l'économie et l'emploi à Bruxelles. Ce contrat vise à articuler, pour une période de 5 ans (2005-2010), toute une série d'actions, avec pour objectifs de réduire le taux de chômage à Bruxelles par la création d'emplois, d'augmenter l'accès des Bruxellois à l'emploi, via la consolidation du processus de formation, et de remettre l'entreprise au cœur des préoccupations de la ville.

Cet accord tripartite définit les 27 chantiers à mettre en œuvre au cours de la législature. Ceux-ci sont répartis en trois axes : l'accès à l'emploi des Bruxellois (axe 1), le redéploiement économique de Bruxelles (axe 2) et la mise à niveau des outils publics (axe 3).

Ces chantiers, dont la finalisation doit encore être discutée entre gouvernement, patrons et syndicats, doivent profiter concrètement aux Bruxellois, principalement dans le cadre de leur recherche d'un emploi, et aux entreprises bruxelloises, dans toutes les étapes de leur développement.

Les résultats attendus, au terme du partenariat avec les forces économiques et sociales bruxelloises sont les suivants :

POUR LES BRUXELLOIS

- > soutien personnalisé de l'ORBEM dans les démarches de recherche d'emploi ("screening" des compétences, contrat de projet professionnel, "coaching", accès à des formations qualifiantes ou des formations courtes constituant une mise à l'étrier pour décrocher un emploi) – chantier 1 ;
- > accès individualisé à un plus large panel d'offres d'emploi, y compris hors Bruxelles – chantier 2 ;
- > accès des demandeurs d'emploi qui en font le choix à un service organisé au niveau de leur commune (premier contact, services divers, dispatching vers d'autres organismes) – chantier 3 ;
- > approche proactive et professionnelle de l'ORBEM à l'égard des entreprises pour les aider à couvrir efficacement leurs besoins de main-d'œuvre – chantier 4 ;
- > développement de projets pilotes permettant aux jeunes de décrocher un premier emploi en évitant le stage d'attente – chantier 5 ;
- > développement des services de proximité, via notamment les titres-services – chantier 6 ;
- > multiplication pour les demandeurs d'emploi de formations qualifiantes ou de formations courtes débouchant sur un emploi grâce à la création d'interfaces et au renforcement des synergies entre l'emploi, la formation et l'enseignement – chantier 7 ;
- > multiplication des formations opérationnelles organisées en partenariat avec les secteurs professionnels à travers le développement de nouveaux Centres de référence professionnelle – chantier 8 ;
- > accès à des formations spécifiques en matière de connaissance d'une deuxième langue et de connaissance des bases informatiques dans le cadre de l'accès à un emploi à travers le développement des chèques langues et des chèques TIC – chantier 9 ;
- > facilitation à trouver un emploi pour les Bruxellois d'origine étrangère à travers des initiatives de formations, des projets pilotes et des campagnes de sensibilisation contre les discriminations à l'embauche – chantier 10 ;
- > accroissement du nombre d'emplois accessibles aux Bruxellois dans le secteur public régional et communal – chantier 11 ;
- > accroissement du nombre d'emplois accessibles aux Bruxellois dans les entreprises publiques et les administrations fédérales basées à Bruxelles – chantiers 12 & 13 ;
- > meilleurs services de l'ORBEM, de Bruxelles Formation, du VDAB et des autres organismes compétents, notamment locaux, en matière de support à l'embauche et de formation – chantier 26.

L'économie et l'emploi à Bruxelles



POUR LES ENTREPRISES BRUXELLOISES

- > mécanismes rénovés et concentrés de soutien à la création et au développement des entreprises, en particulier des PME et TPE – chantiers 16 à 22 ;
- > augmentation des superficies mises à disposition des entreprises porteuses pour Bruxelles – chantier 16 ;
- > support renforcé et service coordonné à l'égard des entreprises porteuses désirant se localiser ou se relocaliser à Bruxelles – chantier 17 ;
- > soutien renforcé à l'investissement des entreprises porteuses à travers la concentration et la contractualisation des aides économiques – chantier 18 ;
- > stabilisation de la fiscalité régionale et des communes à l'égard de l'activité économique – chantier 19 ;
- > suppression ciblée, notamment sur certaines zones, de taxes locales nuisibles au développement d'entreprises porteuses pour Bruxelles – chantier 19 ;
- > soutien prioritaire à 3 secteurs porteurs d'innovation : action à long terme, ciblage et concentration des leviers de soutien. Soutien prioritaire à 3 secteurs porteurs d'emplois pour les Bruxellois : concentration des moyens et politiques prioritaires – chantiers 20 et 21 ;
- > service personnalisé et professionnel de l'ORBEM en matière de recrutement du personnel pour les entreprises – chantier 4 ;
- > renforcement de la politique de revitalisation économique du commerce et développement des noyaux commerciaux – chantier 22 ;

> soutien à l'économie sociale – chantier 23.

DE MANIÈRE GÉNÉRALE

- > lutte contre le travail au noir et la fraude sociale – chantier 14 ;
- > développement de l'emploi dans le cadre du plan logement – chantier 15 ;
- > gestion coordonnée du bassin économique de Bruxelles – chantier 24 ;
- > redynamisation de la concertation économique et sociale – chantier 25 ;
- > coordination de l'action des para-régionaux économiques – chantier 27.

Les premiers acquis de la FGTB

Lors de la négociation du contrat, la FGTB de Bruxelles a acquis plusieurs éléments stratégiques essentiels.

Tout d'abord, la FGTB a exigé que, dans l'introduction même du contrat, le Gouvernement régional, les patrons et les syndicats bruxellois prennent **l'engagement formel de faire du dialogue social un des leviers essentiels du développement de l'économie et de l'emploi à Bruxelles.**

Outre la confirmation des engagements déjà pris en ce sens lors de la conclusion, en 2002, du Pacte social pour l'Emploi des Bruxellois, les signataires du Contrat se sont ainsi engagés à en renforcer la promotion dans les secteurs professionnels, au niveau interprofessionnel et surtout au sein même des entreprises bruxelloises. En cela, une brèche est ouverte vers les PME, que la FGTB compte bien exploiter lors de la discussion de nouvelles aides aux PME.

En outre, la FGTB a obtenu l'ouverture de trois chantiers spécifiques consacrés respectivement :

- > à **la lutte contre le travail au noir et la fraude sociale**, en lien notamment avec le développement des sous-traitances mafieuses (chantier 13) ;
- > à **la relance de l'emploi dans le cadre de la politique régionale de rénovation et de construction de logements**, en mobilisant notamment les moyens du fonds KYOTO pour l'amélioration du rendement énergétique du bâti (chantier 14) ;
- > à la négociation avec les deux autres régions d'une **gestion coordonnée du bassin économique de Bruxelles** qui, comme on l'a vu, excède largement le territoire des 19 communes bruxelloises (chantier 24).





La position de la FGTB de Bruxelles

Les signataires du contrat se sont engagés à finaliser, avant la fin de l'année, les 27 chantiers et à traduire toutes ces intentions en mesures concrètes. Rien n'est donc acquis et tout reste encore à négocier.

Dans cette perspective syndicale, la FGTB de Bruxelles sera particulièrement attentive à **renforcer le cadre formel du dialogue économique et social** que le gouvernement, les patrons et les syndicats ont appelé de leurs vœux. Les concertations des forces vives bruxelloises (c'est la nouvelle formule consacrée) doivent être organisées au départ du *Conseil économique et social* (CESRB) qui réunit les représentants des employeurs et des travailleurs bruxellois.

Dans ce cadre, la FGTB veillera au respect des engagements pris par les représentants des employeurs et des classes moyennes concernant la **promotion du dialogue social dans les secteurs et dans les entreprises**. Toute aide régionale aux entreprises exige dans leur chef, à tout le moins, le respect des procédures conventionnelles concernant l'information et la consultation des travailleurs ainsi que la prévention des conflits.

La **défense des services publics** constitue également une condition d'adhésion de la FGTB à la démarche du Gouvernement régional, et tout particulièrement la promotion des missions de service public des offices régionaux de l'emploi et de la formation que sont l'ORBEM, et Bruxelles-Formation.

La FGTB et ses Centrales professionnelles s'attacheront par ailleurs à **mobiliser les moyens d'intervention des secteurs pour renforcer l'offre publique de formation** des travailleurs bruxellois et participer, le cas échéant, à la création des nouveaux centres de formation sectoriels (les centres de référence professionnelle).

Le développement de l'offre de formation devra bénéficier prioritairement aux 95.000 travailleurs sans emploi, mais aussi aux travailleurs occupés, également exposés aux risques du chômage.

Un effort tout particulier est attendu dans le chef des secteurs professionnels, et tout particulièrement des employeurs bruxellois, afin d'**assurer à tous les jeunes bruxellois un premier emploi** et de développer les mesures de formation des jeunes en entreprise.

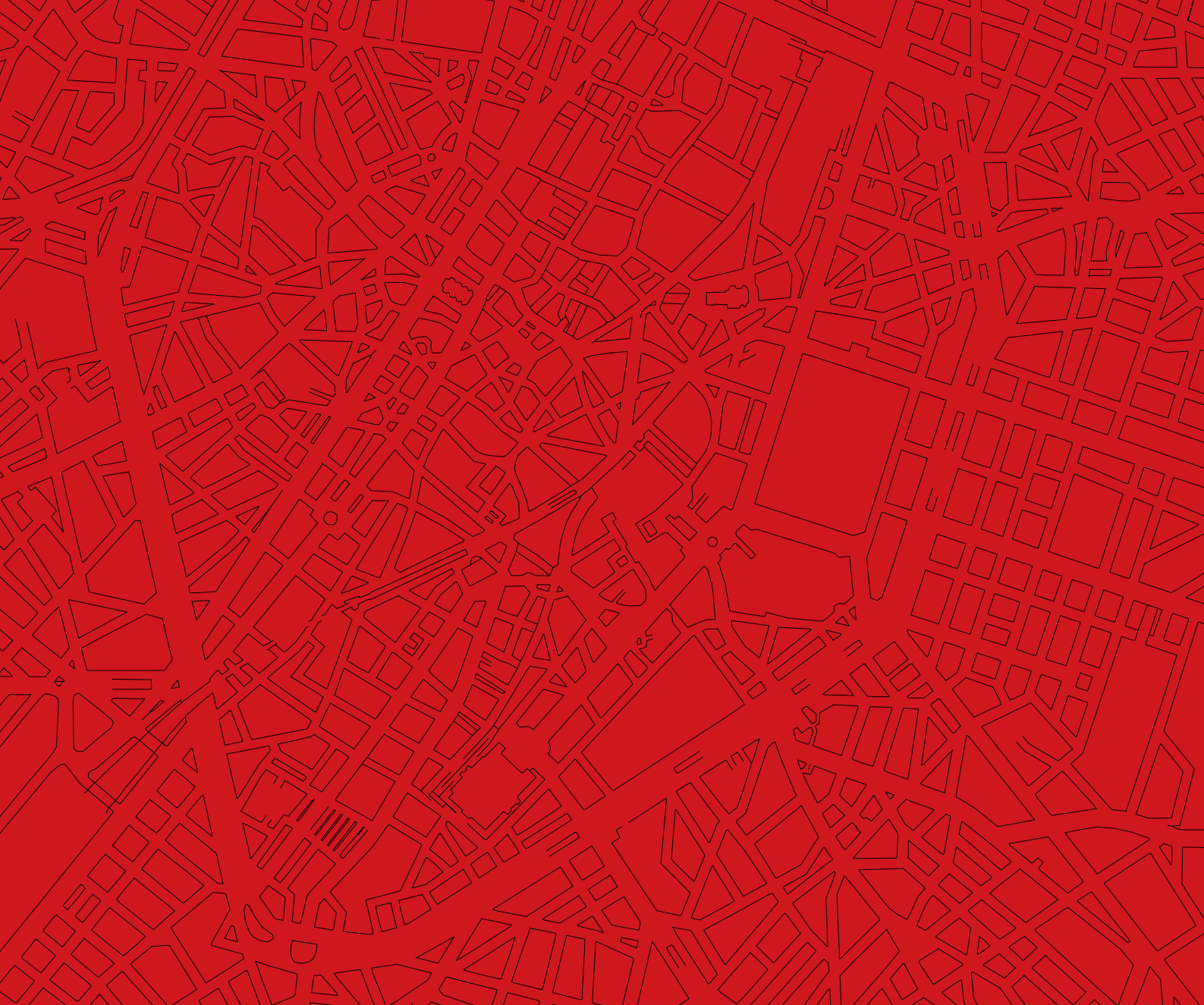
Les secteurs professionnels sont également invités à participer plus activement à la lutte contre les discriminations à l'embauche et à promouvoir, dans les entreprises et les services publics, **l'élaboration de plans de diversité**.

Enfin, toutes les mesures du contrat devront être systématiquement envisagées par le gouvernement sous l'angle de **l'égalité entre les femmes et les hommes face à l'emploi**.

Comme on l'a vu, le contrat pour l'économie et l'emploi comprend également un ensemble de mesures en faveur des entreprises. A vrai dire, ces mesures sont indispensables pour maintenir et développer l'emploi à Bruxelles, y compris les mesures en termes d'harmonisation fiscale.

Car, si on ne crée pas un développement économique sur un désert social, à l'inverse on ne crée pas de bien-être social sur un désert économique... c'est entendu.

Pour autant, il ne faut pas nier la formidable concentration de richesses à Bruxelles. Les travailleurs bruxellois ont droit à leur part légitime, au même titre que toutes les autres forces vives de la région et du pays!



“Bruxelles est ville de paradoxes. Côté pile, Bruxelles est la seconde ville la plus riche d’Europe en termes économiques, la quatrième ville d’affaires, le plus grand pôle d’investissement du pays, avec plus de 650.000 emplois... Côté face, plus d’un travailleur bruxellois sur cinq est au chômage et le revenu moyen bruxellois est le plus bas des trois régions du pays. Alors qu’un cinquième de la richesse belge est produite à Bruxelles (deux fois plus par tête d’habitant qu’en Flandre), les Bruxellois perçoivent moins d’un dixième des revenus belges.”