

# TRAVAIL PRECAIRE : QUELLES REponses SYNDICALES ?

compte-rendu du forum 2011  
de la FGTB de Bruxelles

Le 30 mars 2011, la FGTB de Bruxelles, la Centrale culturelle bruxelloise et Habiter Bruxelles organisaient leur 6<sup>e</sup> forum syndical, consacré au développement social de la ville, avec pour thème, cette année, la précarité croissante du travail à Bruxelles.

Comme chaque année, l'Interrégionale de Bruxelles de la FGTB convie ses « compagnons de route » à venir débattre des politiques de développement social de la ville et du rôle que l'organisation syndicale peut/doit y jouer dans le but de conforter ses alliances progressistes de changement.

Ce fut l'occasion de croiser les regards critiques entre militants syndicaux et acteurs sociaux de la ville sur la précarité croissante de nombre de travailleurs bruxellois et sur l'émergence inquiétante d'une forme de « précarité » que la médiatisation du phénomène du chômage de masse tend à masquer... ■

## SOMMAIRE

3 Introduction

### 1 ANALYSE SYNDICALE

- 4 Une vision syndicale dissonante sur l'emploi - *Éric Buysens*
- 10 Travailler dans les services, une précarité en soi - *Rachid Bouchareb*
- 14 Du salariat au précarité ? - *rencontre avec Robert Castel*
- 17 Une municipalisation de l'emploi risquée - *FGTB-Bruxelles*

### 2 FOCUS SECTORIELS

- 20 Un parfum de crise - *Olivier Bailly*
- 22 Sévices publics - *Olivier Bailly*
- 24 Femmes de chambre sur l'autel de l'exploitation - *Olivier Bailly*
- 26 Nettoyer, la misère au quotidien - *Olivier Bailly*

### 3 PERSPECTIVES

- 28 La lutte contre la précarité est devenue prioritaire - *Olivier Bailly*
- 34 Les combats syndicaux urbains - *Bureau d'études de la FGTB-Bruxelles*
- 36 Défendre les précarisés, chasser la précarité - *entretien avec Philippe Van Muylder*

# TRAVAIL PRECAIRE : QUELLES REponses SYNDICALES ?

compte-rendu du forum 2011  
de la FGTB de Bruxelles



**POLITIQUE** paraît 5 fois par an + 3 numéros hors série  
Abonnement annuel : 40 €. Abonnement électronique : 20 €  
Tarif réduit (étudiants, chômeurs, Bim/Omnio) : 20 €. Si une facture est souhaitée : 45 €  
Compte bancaire 210-0327119-87 au nom de POLITIQUE asbl

**Administration et rédaction**

POLITIQUE, rue du Faucon 9 • B1000 Bruxelles  
téléphone : +32 (0)2 538 69 96  
courriel : [secretariat@politique.eu.org](mailto:secretariat@politique.eu.org)  
<http://politique.eu.org>

POLITIQUE est éditée par l'asbl POLITIQUE  
avec l'aide de la Fédération Wallonie-Bruxelles.



FÉDÉRATION  
WALLONIE-BRUXELLES

Ce numéro hors série de la revue Politique a été réalisé sous la responsabilité du Bureau d'études de la FGTB de Bruxelles et de la Centrale culturelle bruxelloise (Service d'éducation permanente), avec le soutien du Centre d'éducation populaire André Genot (Cépag) et de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Le compte-rendu des débats en forum a été réalisé par Olivier Bailly, journaliste. Les textes provenant d'intervenants extérieurs n'expriment pas forcément l'opinion de la FGTB.

Une version de ce document en néerlandais est disponible sur le site [www.abvvbrussel.be](http://www.abvvbrussel.be).

# TRAVAIL PRECAIRE : QUELLES REPONSES SYNDICALES ?

compte-rendu du forum 2011  
de la FGTB de Bruxelles

**Le 30 mars 2011, la FGTB de Bruxelles**, la Centrale culturelle bruxelloise et Habiter Bruxelles organisaient leur 6<sup>e</sup> forum syndical, consacré au développement social de la ville, avec pour thème, cette année, la précarité croissante du travail à Bruxelles.

**Comme chaque année, l'Interrégionale de Bruxelles de la FGTB** convie ses « compagnons de route » à venir débattre des politiques de développement social de la ville et du rôle que l'organisation syndicale peut/doit y jouer dans le but de conforter ses alliances progressistes de changement.

**Ce fut l'occasion de croiser les regards critiques** entre militants syndicaux et acteurs sociaux de la ville sur la précarité croissante de nombre de travailleurs bruxellois et sur l'émergence inquiétante d'une forme de « précarité » que la médiatisation du phénomène du chômage de masse tend à masquer.

**Cette rencontre militante constitue la première étape** de la campagne syndicale que le Congrès de la FGTB de Bruxelles a décidé en mai 2010 de mener, sur plusieurs années, avec la Centrale culturelle bruxelloise et Habiter Bruxelles. Le but de cette campagne interprofessionnelle consiste tout à la fois à sensibiliser le monde du travail à ce risque grandissant, à mener des actions préventives auprès des employeurs et à amener les interlocuteurs publics à prendre des mesures radicales de changement.

**La FGTB de Bruxelles a l'ambition d'engranger des résultats importants** dans le cadre du Pacte de croissance urbaine durable qu'elle a négocié avec le gouvernement régional actuel et les interlocuteurs sociaux. Le texte de l'accord prend de fait en compte la préoccupation syndicale de « *préserver et améliorer les conditions de travail dans la Région et les droits sociaux des travailleurs et des travailleuses bruxellois(es) dans un contexte de crise économique et de mutations de l'économie urbaine qui les exposent davantage à la précarité et à l'insécurité sociale.* » Il reste évidemment à traduire cela dans les faits.

**Ce 4<sup>e</sup> dossier rend compte à la fois du forum syndical de 2011**, des travaux préparatoires en séminaire avec des travailleurs sociaux et des militants syndicaux, et des investigations poursuivies notamment auprès des centrales professionnelles de terrain de la FGTB. Il vous invite, en première partie, à parcourir les éléments de la vision syndicale de ce phénomène préoccupant, qui reste bien évidemment en évolution. Il y sera traité plus particulièrement des causes liées à l'économie de service, de l'apparition d'une sorte de précarité et des risques de municipalisation de l'emploi aidé.

**La deuxième partie propose des focus sectoriels** qui permettent de mieux en comprendre les réalités de travail dans des secteurs comme la distribution, l'horeca, les administrations locales et le nettoyage.

**La dernière partie ouvre la réflexion sur les perspectives syndicales** avec le compte-rendu du forum, pour présenter quatre actions de sensibilisation menées en entreprise depuis lors sur le thème du « syndicat dans la ville », pour conclure par les orientations à l'action de la FGTB de Bruxelles. ■

# Une vision syndicale dissonante sur l'emploi

Travail au noir, contrats à durée déterminée, à temps partiel, Article 60 et autres aides temporaires... Tous ces emplois ont un point commun : offrir au travailleur un sentiment exacerbé d'insécurité. Face à cette nouvelle donne, comment organiser la réplique syndicale ?

ÉRIC BUYSSENS

directeur du bureau d'études de la FGTB-Bruxelles



**N**ombreuses sont les personnes qui travaillent mais qui connaissent, néanmoins, une précarité d'existence préoccupante. Certaines sont engagées sous contrat précaire (CDD, intérim, contrats à temps partiel...) qui ne leur permet pas de faire des projets de vie à moyen ou à long terme. D'autres ont réussi à obtenir un contrat à durée indéterminée, mais leur salaire est trop bas pour faire face au coût de la vie et aux risques de l'existence (séparation ou divorce, perte d'un des deux revenus du ménage, maladie, accident de travail...). D'autres encore doivent compléter leurs maigres revenus avec une partie importante de salaire payée... au noir, et se retrouvent sans revenu de remplacement en cas de chômage ou de maladie. Mais ce n'est pas tout... Certains travailleurs employés dans de petites entreprises, sans défense collective interne, sont exposés à une pression telle de l'employeur que la stabilité de leur emploi et leurs conditions de travail ne sont plus assurées....

Ces situations sont toutes très

différentes, pourtant elles ont toutes un dénominateur commun : tous ces travailleurs et leur famille ne sont pas rassurés quant à l'avenir et sont plongés dans l'insécurité sociale, au même titre que les travailleurs sans emploi... Ce sont toutes ces situations différentes que recouvre en somme le terme de « précarité »<sup>1</sup>.

## UNE CAMPAGNE

C'est sur base de ces constats, relayés par les centrales professionnelles, que le Congrès de la FGTB de Bruxelles a décidé en mai 2010 de lancer une campagne de lutte contre la précarité croissante du travail à Bruxelles<sup>2</sup>. Cette campagne a pour ambition de porter un autre regard sur la problématique de l'emploi à Bruxelles, qui ne soit plus focalisé sur les seuls chiffres du chômage, mais englobe plus largement à la fois les travailleurs sans emploi mais aussi celles et ceux qui travaillent dans des conditions dégradées et l'insécurité sociale.

Il est en effet impératif que l'organisation syndicale et plus largement le mouvement ouvrier s'emparent de cette question sociale du travail. La conclusion

en 2011 par les organisations syndicales d'un Pacte de croissance urbaine durable (PCUD) avec les autorités régionales et le banc patronal participe de cette détermination à contrer syndicalement la précarité croissante du travail.

Pour mémoire, la FGTB de Bruxelles avait été la première à en faire la proposition en 2007<sup>3</sup>, suite à l'annonce par le gouvernement régional de son Plan de développement international (PDI).

Car la FGTB a la conviction que le développement international de Bruxelles et son corollaire, les politiques publiques visant le renforcement de son attractivité/compétitivité sur lesquelles tablent les pouvoirs publics pour soutenir et relancer l'emploi des Bruxellois, pourraient intensifier la précarité du travail.

Pour bien la comprendre, cette précarisation doit être examinée sous ses deux facettes indissociables. Pour l'expliquer, l'on pourrait ici reprendre la métaphore des deux faces d'une pièce d'argent. La précarité du travail à Bruxelles doit être envisagée à la fois sous son côté pile, avec l'affaiblissement et l'insécurité des revenus du travail, encore aggravés par les mutations



de l'économie urbaine, et sous son côté face, avec la dégradation des conditions de vie en ville que connaissent bon nombre de travailleurs.

Malgré les efforts des pouvoirs publics bruxellois pour rénover certains quartiers, l'habitat populaire se dégrade à Bruxelles de

**Bruxelles est parmi les villes européennes les plus nanties en terme de production de richesse par tête d'habitant, mais cette richesse profite peu aux Bruxellois et aux pouvoirs publics bruxellois.**

manière préoccupante. Ce phénomène est lié à la faiblesse des revenus du travail, que la flambée des prix du logement et de l'énergie aggrave, privant de nombreux travailleurs du droit légitime à un logement décent. En outre, le sous-financement structurel des services et équipements sociaux place la ville dans une incapacité alarmante de faire face aux demandes d'aide de la population. Il suffit pour s'en rendre compte de constater l'explosion des files

d'attente en crèche, qui précarisent socialement de nombreux travailleurs et plus particulièrement de nombreuses travailleuses.

L'essor international de Bruxelles renforce encore ces difficultés d'accès à un logement décent pour nombre de Bruxellois. L'explosion des loyers et la «gentrification»<sup>4</sup> des quartiers, suite à l'arrivée de cadres internationaux, en témoignent directement.

Les pouvoirs publics régionaux, qui ont la responsabilité du développement social de la ville, ne bénéficient en outre pas des pleines retombées financières engendrées par la métropolisation de leur ville. Bruxelles est parmi les villes européennes les plus nanties en terme de production de richesse par tête d'habitant, mais cette richesse profite peu aux Bruxellois et aux pouvoirs publics bruxellois. Une grande part leur échappe en raison notamment de la part importante de navetteurs (55%) qui, ne payant pas leurs impôts à Bruxelles, ne contribuent pas au financement

de la Région<sup>5</sup>.

Privés des principaux bénéficiaires de cette «aubaine» économique, que les mécanismes de solidarité nationale compensent partiellement, les Bruxellois doivent pourtant en assumer, sur leurs ressources propres... la majeure

1 Né de la contraction de «précarité» et de «salarial», ce néologisme, proposé par Robert Castel, vise un état de «précarité durable au travail» (R. Castel, «Au-delà du salariat ou en deçà de l'emploi? L'institutionnalisation du précarial», *La montée des incertitudes*, Paris, Seuil, 2009, pp. 159-183).

2 «La FGFB de Bruxelles, au tournant 2010...», *Ensemble*, n°69, octobre 2010, pp. 21-23.

3 «Développement économique de Bruxelles : quels enjeux pour les travailleurs?», dossier de la FGFB de Bruxelles, n°10, novembre 2007 (téléchargeable sur [www.fgfbbruxelles.be](http://www.fgfbbruxelles.be)).

4 La gentrification (gentry : «petite noblesse» en anglais) est le phénomène d'embourgeoisement des quartiers populaires, via l'installation de nouveaux habitants aisés. Le profil des habitants des quartiers se transforme, de populaires au profil économique et social au profit exclusif d'une couche sociale supérieure.

5 La sixième réforme de l'État va renforcer l'autonomie financière de la Région sur base de l'impôt sur les personnes physiques de ses habitants, moyennant, certes, un mécanisme correctif structurel mettant à contribution des recettes régionales une petite partie de l'IPP des travailleurs bruxellois domiciliés en Flandre et en Wallonie (44 millions d'euros).

► partie des charges et des inconvénients ! Les travailleurs bruxellois se voient de la sorte privés d'une offre publique suffisante en matière de logement social et de logement moyen mais aussi, on l'oublie trop souvent, de services et équipements collectifs indispensables pour assurer à chaque Bruxellois les droits fondamentaux à la santé, à l'éducation, à la culture, à l'aide sociale...

Pour la plupart des Bruxellois qui n'ont que leur force de travail pour vivre, c'est fondamentalement le droit à la ville qui leur est aujourd'hui dénié : le droit d'y vivre et d'y travailler dans des conditions décentes et épanouissantes.

## FAUSSES ÉVIDENCES

Cette double vision de la précarité du travail est loin d'être

**Les divers rapports annuels sur l'état de la pauvreté à Bruxelles attestent de l'appauvrissement de la classe laborieuse bruxelloise et de l'émergence de travailleurs pauvres.**

partagée par tous les acteurs de la ville. Car la précarité croissante du travail est aujourd'hui masquée par la problématique du chômage massif, qui focalise l'attention de l'opinion et de la plupart des politiques.

Le débat public sur la crise de l'emploi à Bruxelles laisse à penser que le monde du travail bruxellois serait divisé en deux : d'un côté, celles et ceux qui sont sans emploi (et qui monopolisent l'attention des politiques et des médias, dans un mélange doux amer, de compassion et de culpabilisation) et, de l'autre côté, tous les autres travailleurs qui ont « la chance » d'avoir un emploi et pour qui la vie s'apparenterait à une croisière sur « un long fleuve tranquille »... Or,

nous savons bien que l'insécurité sociale ne s'arrête pas à la porte de l'Onem ou du CPAS et qu'elle est très présente dans nombre d'entreprises et même dans les administrations, qui voient aussi apparaître des formes nouvelles et insidieuses de précarité (contrats à durée déterminée, emplois en Article 60, emplois PTP, intérim...).

Cette campagne syndicale, qui devra inmanquablement s'inscrire dans le long terme, doit s'atteler tout d'abord à démonter certaines fausses évidences, celles qui tendent justement à faire croire qu'un mauvais emploi vaut toujours mieux que « pas d'emploi du tout » et que l'insécurité sociale s'estompe « automatiquement » par l'accès à l'emploi.

La campagne doit ensuite amener les politiques et – rêvons un peu – le patronat à prendre véritablement en considération la précarité du travail dans la gestion et le développement futur de la ville. Sa prise en compte dans le nouveau Plan régional de développement durable (PRDD), en cours de discussion, constituera certainement un premier indicateur de réussite.

Pour être en mesure d'engranger des résultats probants sur ce terrain (en termes de droits sociaux, de développement économique durable et de réinvestissement dans les équipements collectifs), deux conditions doivent certainement être réunies :

1 : construire une représentation syndicale de la précarité du travail à Bruxelles, au travers de données chiffrées, d'analyses critiques mais aussi d'enquêtes sociales et d'illustrations concrètes ;

2 : « conflictualiser » toutes les situations critiques, ou, pour le dire autrement, transformer cette multitude de souffrances indivi-

duelles en conflit collectif, porté par l'organisation syndicale.

## CHIFFRER LA SOUFFRANCE

Les études statistiques sur la précarité du travail à Bruxelles sont rares ou parcellaires. Le monde du travail bruxellois est de la sorte amené à devoir se construire sa propre représentation du problème.

Les indicateurs de pauvreté sont, aujourd'hui, les éléments de représentation de la précarité les plus percutants et les plus médiatisés. Les divers rapports annuels sur l'état de la pauvreté à Bruxelles attestent de l'appauvrissement de la classe laborieuse bruxelloise et de l'émergence de travailleurs pauvres. Durant les séminaires de préparation du forum de la FGTB-Bruxelles, les militants du secteur du nettoyage se sont reconnus dans ce terme violent de « travailleurs pauvres », malgré leurs prestations de travail régulières dans une grande entreprise... Ils préfèrent ce vocable au terme de « précaire ». Il leur semble qu'il ne peut traduire la réalité des travailleurs bruxellois en situation de vulnérabilité. Ce concept de « précaire », qui fait surtout référence à une précarité salariale, n'évoque pas les autres causes de leur insécurité d'existence (le côté « face ») comme la hausse du coût de la vie en ville et les accidents de la vie. Pour ces travailleurs, « quand on n'a pas réussi à joindre les deux bouts, on est pauvre... ». Les chiffres de la pauvreté peuvent donc mobiliser la conscience, dès lors qu'ils ne renvoient pas exclusivement aux figures de la grande pauvreté et qu'ils mettent également en exergue les figures des travailleurs pauvres.

Représentant près de 20,4% de l'emploi salarié total à Bruxelles, le travail à temps partiel subi (involontaire) constitue certainement une autre figure emblématique de la précarité du travail, et du

travail des femmes en particulier. Présenté comme remède ultime à la crise pétrolière qui frappa l'Europe de plein fouet au cours des années 1970, le travail à temps partiel, fer de lance des emplois « atypiques »<sup>6</sup> fut présenté comme « la solution miracle » pour juguler la crise économique et le chômage de masse.

L'expansion majeure de ce type de contrats interpelle notre organisation au plus haut point : certes, les emplois sont toujours majoritairement « à temps plein », en Région bruxelloise comme en Belgique, mais, ces dernières années, la plupart des nouveaux emplois créés sont, par contre, des emplois à temps partiel. Pour illustrer notre propos, prenons les chiffres de 2009 : le nombre de contrats à temps plein dans le Royaume a diminué de 45 700 unités, alors que dans le même temps, 20 500 temps partiels ont été créés...

Le travail à temps partiel est certainement « la pointe de l'iceberg » des mauvaises conditions professionnelles : mauvaise paie, mauvais horaires, mauvaise connaissance des règles de sécurité, mauvaise connaissance de l'entreprise, mauvaise intégration avec les collègues à temps plein... Les contrats à temps partiel sont principalement concentrés dans un certain nombre de secteurs déterminés (les services aux personnes, les soins de santé, l'horeca, le commerce, l'éducation et les services domestiques) avec une surreprésentation importante des femmes<sup>7</sup> et des jeunes.

En ventilant le temps de travail entre les communes bruxelloises, on constate des disparités importantes entre les différentes entités, selon qu'elles soient de la première ou de la deuxième couronne : les huit communes bruxelloises ayant les salaires médians les plus faibles ont le taux le plus bas de temps de travail à temps plein. Dans les communes les plus pauvres, situées dans la première couronne

(le fameux croissant bruxellois), non seulement le salaire journalier médian est faible, mais, en outre, le travail à temps partiel est surreprésenté<sup>8</sup>.

L'économie urbaine génère d'autres formes de précarité du travail qui doivent attirer l'attention. On peut évoquer tout particulièrement les emplois à la mission comme les titres-services, assimilables au louage de main-d'œuvre. De même, les emplois créés dans le cadre des boutiques de masse<sup>9</sup>, soit tous ces Carrefour Express, Proxi Delhaize et autres qui fleurissent aux quatre coins de la ville, sont source de précarisation des conditions de travail. Ces boutiques créent une nouvelle forme d'organisation de la distribution de masse au travers de toutes petites unités décentralisées et génèrent ce que l'on pourrait appeler un capitalisme sans entreprise<sup>10</sup> ! L'organisation générale de ces boutiques, orientée vers la satisfaction des demandes du « client roi », interpelle l'organisation syndicale au plus haut point : les travailleurs, souvent engagés à temps partiel, y ont des horaires totalement étriqués et modifiables à souhait, l'importante rotation du personnel témoigne d'ailleurs de la pénibilité de la fonction. L'absence de représentation syndicale interne y accroit, faut-il le préciser, l'insécurité sociale...

Enfin, les indicateurs de santé publique permettent également d'observer la dégradation des conditions de travail à Bruxelles. Le stress au travail a un impact certain sur la santé des travailleurs. Ce stress trouve notamment sa source dans l'isolement relationnel lié à l'organisation du travail et à l'insécurité professionnelle (restructurations, périodes d'inactivités...)

Les effets sur la santé des travailleurs sont inquiétants car la précarité « s'étale » de plus en plus longuement dans le temps. Si l'espérance de vie augmente

de manière générale, grâce aux progrès de la science, l'espérance de vie « en bonne santé » est de plus en plus compromise pour les travailleurs les plus exposés à la pénibilité et au stress au travail. Un seul chiffre pour étayer cet argumentaire : l'espérance de vie d'un cadre dépasse de près de 7 ans celle d'un ouvrier.

**Dans les communes les plus pauvres, situées dans la première couronne (le fameux croissant bruxellois), non seulement le salaire journalier médian est faible, mais, en outre, le travail à temps partiel est surreprésenté.**

Face à une telle inégalité, il est impensable syndicalement d'accepter un recul de l'âge d'accès à la pension ! De la petite enfance au troisième âge, les êtres humains n'ont en effet pas les mêmes chances en terme d'espérance de « vie en bonne santé », la précarité renforçant les inégalités sociales en la matière. ►

6 L'emploi à temps partiel est qualifié d'« atypique » par opposition à l'emploi classique, qui est à temps plein.

7 DGSIE, Enquête sur les forces de travail (Belgique), 2008.

8 « Baromètre social. Rapport bruxellois sur l'état de pauvreté 2009 », Bruxelles, Observatoire de la Santé et du Social, pp. 6-9.

9 Ce concept est développé par le sociologue Rachid Bouchareb, en pages 10-13 de ce numéro.

10 Les « boutiques de masse » permettent à de grandes sociétés capitalistes (comme Carrefour) d'organiser du commerce de masse sans devoir encore passer par de grandes entreprises de distribution et... les relations collectives du travail qu'impose leur taille. Ainsi, le rapport salarial est désormais sous-traité à de toutes petites entreprises, via la technique de la franchise. Cette évolution favorise un véritable retour à la marchandisation de l'emploi. Lire à ce propos : « Encadrer le développement des boutiques de masse », dans *Mémoire 2009*, dossier de la FGTB de Bruxelles, n°11, juin 2009 (téléchargeable sur [fgtbbruxelles.be](http://fgtbbruxelles.be)).

## FACTEURS AGGRAVANTS

L'essor de l'économie de services constitue certainement le premier facteur aggravant.

Au cours du XX<sup>e</sup> siècle, les activités de service se sont fortement développées dans les pays industrialisés. Certaines de ces activités de service, plus particulièrement les services aux entreprises comme le nettoyage, le gardiennage, l'entretien technique des équipements, le transport et la logistique... nécessitent un important volume de main-d'œuvre. Dans ces secteurs où l'activité est par nature difficilement automatisable, augmenter les gains de productivité et les profits n'est possible qu'en accroissant... l'exploitation de la force de travail!

L'espérance de vie d'un cadre dépasse de près de 7 ans celle d'un ouvrier. Face à une telle inégalité, il est impensable syndicalement d'accepter un recul de l'âge d'accès à la pension!

Pour y parvenir, de nombreuses entreprises ont progressivement choisi de se séparer de pans entiers d'activités précédemment effectués en interne pour se concentrer sur leur cœur de métier. On parle alors d'externalisation. Ce recours à la sous-traitance, essentiellement motivé par un objectif de réduction des coûts via le jeu de la concurrence et le recours, si nécessaire, à de la main-d'œuvre étrangère voire travaillant au noir, a engendré une précarisation croissante des conditions de travail.

Pour ces entreprises de services dans le contexte d'hyper concurrence propre au système capitaliste, la précarisation des conditions de travail est même devenue

un facteur essentiel de croissance de la rentabilité et des profits.

Le secteur du commerce n'est bien sûr pas épargné par cette réalité. L'on songe notamment à la multiplication en Région bruxelloise des boutiques de masse qui a également engendré de nouvelles formes d'exploitation de la main-d'œuvre.

Un second facteur de croissance des emplois de services réside dans les nouveaux besoins d'aide des ménages (les services de proximité). Or, dans une Région qui se dualise de plus en plus, les classes privilégiées qui bénéficient de ces services sont en mesure d'imposer leurs règles aux travailleurs qui ne peuvent, le plus souvent, que les suivre sans broncher...

Dans tous ces domaines d'activité, on assiste à une nouvelle division du travail et à une transformation de la structure de commandement et des liens de subordination, qui caractérisent le salariat. La prestation de services devient un nouveau cadre normatif du travail, où le travailleur doit désormais adhérer à la logique... du client! Il est mis à la disposition de ce dernier, et soumis à ses sollicitations directes. Il est également mis en concurrence avec les autres travailleurs, face au client-roi. Ce phénomène de triangulation (travailleur - employeur - client) entraîne, *de facto*, une individualisation et une flexibilité croissantes des relations de travail.

Malgré le fait que les prestations de services exigent un certain niveau de qualification, celui-ci est rarement reconnu et valorisé (comme dans le secteur du nettoyage).

L'économie de services ne nécessite plus de grandes concen-

trations de travailleurs sur un même site d'exploitation. Cette déconcentration des unités de travail rend plus difficile la défense collective des travailleurs.

Enfin, la plupart des secteurs de services connaissent une « division sexuée » du travail, reléguant systématiquement les femmes aux postes les plus précaires...

Le deuxième facteur aggravant (le côté « face »), c'est, comme déjà évoqué, la hausse du coût de la vie, à Bruxelles, et l'insuffisance des services et équipements collectifs, qui accroissent les atteintes, portées par la précarité du travail, au bien-être des travailleurs et de leurs familles dans de nombreux domaines (santé, éducation...). Par le phénomène connu de la gentrification des quartiers, le développement international de Bruxelles accélère le processus d'expulsion des couches laborieuses de la ville. En témoigne le nombre de ménages qui ont dû quitter Bruxelles par manque de logements à prix raisonnable, tout en gardant leur emploi en ville.

La FGTB devra, avec la Centrale culturelle bruxelloise et Habiter Bruxelles, intégrer à sa campagne contre la précarité cette problématique déjà ancienne de la dégradation de l'habitat populaire en centre-ville. Habiter la ville sera abordé sous l'angle du droit au logement mais aussi en regard des services et équipements publics qui participent de l'habitat populaire. Ce devrait être le thème d'un prochain forum.

Enfin, les nouvelles politiques actives d'emploi constituent certainement le troisième facteur aggravant, particulièrement préoccupant.

La dégradation des conditions de travail s'inscrit, on le voit, dans une rationalité économique plus large : celle de l'État social actif<sup>11</sup>. Les politiques d'activation, obnuilées par la résorption du chô-



mage, renforcent plus encore les mauvaises conditions professionnelles par la menace de sanctions qui pèse sur chaque demandeur d'emploi. Au bout du compte, ce sont tous les travailleurs qui se retrouvent fragilisés par ces politiques, notamment via le ren-

**Les politiques d'activation, obnubilées par la résorption du chômage, renforcent plus encore les mauvaises conditions professionnelles par la menace de sanctions qui pèse sur chaque demandeur d'emploi.**

forcement de la concurrence entre l'emploi classique et traditionnel et les emplois précaires et sous-payés. Avec au final, bien sûr, un nivellement par le bas.

L'intensification des mesures d'activation se traduit, en outre, à Bruxelles, par une décentralisation généralisée des services de l'emploi au niveau communal. On assiste au déploiement d'une impressionnante panoplie de dispositifs de placement locaux : antennes locales d'Actiris, missions locales, agences locales pour l'emploi, services d'insertion des CPAS, « lokale werkinkels », bureaux sociaux d'intérim, maisons communales de l'emploi... Pour peu que tout cela soit un peu rationalisé, le déploiement à cet échelon communal des programmes d'emploi<sup>12</sup> pourrait avoir pour conséquence la formation de sous-marchés locaux de l'emploi, assurant la mise à disposition de l'économie locale (toutes petites entreprises, boutiques de masse, entreprises d'économie sociale...) d'une réserve grandissante de travailleurs précaires. On peut déjà estimer à 23 000 le nombre des travailleurs bruxellois « tournant » dans les programmes d'emplois aidés. Sur

les 400 000 Bruxellois au travail (population active occupée), ce n'est pas négligeable...

Ce risque d'émergence d'une forme de précarité local, qui pourrait fortement aggraver la fragmentation du marché de l'emploi, reste encore à analyser et à confirmer.

Mais plus largement, notre organisation s'oppose vigoureusement à cette spoliation d'une partie des recettes de la sécurité sociale (environ 6,5 milliards en exonération pour la seule année 2009),

pour aider des entreprises à engager du personnel (activé) alors que, dans le même temps, des milliers de chômeurs ayant cotisé se retrouvent sanctionnés et laissés à l'abandon... À la veille d'une réforme de l'État qui s'annonce sombre pour les travailleurs du Nord, du Sud et du Centre du pays, nous rappelons avec force et conviction que la sécurité sociale doit aider prioritairement nos concitoyens à faire face aux aléas et incertitudes de la vie, surtout en période de crise... et pas à enrichir des patrons sur le dos de la collectivité. Nous en avons assez de voir ce tango « politique-entreprises » privatiser les services publics rentables et collectiviser les banques ayant mal spéculé et investi... ■

11 Lire à ce propos *L'État social actif : un projet pour les travailleurs ?*, dossier de la FGTB de Bruxelles, n°9, décembre 2006 (téléchargeable sur [www.fgtbbruxelles.be](http://www.fgtbbruxelles.be)).

12 Les programmes Activa, Article 60, PTP (programme de transition professionnelle), Sine, intérim d'insertion...

# ccb

La Centrale culturelle bruxelloise (CCB) est le service de formation et d'éducation permanente de la FGTB de Bruxelles.

La CCB a pour objectif d'offrir aux travailleurs bruxellois les outils d'analyse et de savoir nécessaires à l'action collective, à l'émancipation, tant individuelle que collective, et à la compréhension du monde environnant.

Elle organise des activités culturelles et politiques, des formations syndicales et, plus particulièrement pour les travailleurs sans emploi, un service d'insertion socioprofessionnelle.

La CCB participe également au développement de BRISE (réseau bruxellois intersyndical pour l'environnement). Sa mission est d'intégrer les questions d'environnementales dans les pratiques syndicales.

45, rue de Suède / 1060 Bruxelles  
Tél.: 02/213.16.10 - Fax : 02/213.16.79  
[ccb@fgtb.be](mailto:ccb@fgtb.be)

Avec le soutien de la FGTB de Bruxelles, du Centre d'éducation populaire André Genot, de la Communauté française, de la Commission communautaire française, d'Actiris, de Bruxelles Formation, du Fonds social européen et de Bruxelles Environnement.

# Travailler dans les services, une précarité en soi

**Le travail dans les services est fréquemment synonyme de précarité de l'emploi et du travail. Il est de plus en plus soumis à une rationalisation marchande des entreprises qui tentent d'imposer la « flexibilité » comme inévitable. Les salariés devraient se plier aux conditions du marché, aux clients, se faire les défenseurs de l'image de l'entreprise et s'approprier les objectifs de rentabilité!**

**RACHID BOUCHAREB**

sociologue au centre de recherche Migrations, Espaces, Travail, Institutions, Citoyenneté, Épistémologie, Santé (Métices - ULB)

**L**a croissance de l'emploi dans les services a été générée par plusieurs mouvements : l'externalisation croissante d'activités (sécurité, nettoyage, secrétariat, comptabilité, informatique...) qui composaient l'entreprise fordiste, la formation de grands groupes dans des secteurs traditionnels (comme l'horeca et la grande distribution), l'émergence d'activités liées aux technologies de l'information et de la communication, et la croissance des services à la population (santé-social, éducation, administration, services de proximité).

Le processus d'externalisation a vu la constitution de nouveaux rapports de production sous la forme de « services aux entreprises »<sup>1</sup>. L'emploi dans les services aux entreprises a ainsi fortement augmenté depuis 30 ans, se substituant progressivement aux emplois industriels. Ce mouvement a vu se développer de très grandes entreprises dans plusieurs secteurs des services et du commerce, plus concentrées et possédant de multiples établissements. C'est l'ensemble du salariat qui a donc

connu de profonds changements.

Dorénavant, un petit nombre d'entreprises concentre une part plus importante de la main-d'œuvre salariée. Par rapport au marché de l'emploi d'il y a trente ans, beaucoup plus de salariés travaillent dans une entreprise de plus de 1000 salariés<sup>2</sup>. Dès lors, le capital se renforce davantage par une structuration organisationnelle et technique, un agencement flexible de la force de travail, et une dynamique marchande renouvelée. Ce processus est révélateur d'une articulation plus forte entre une production de masse et une industrialisation des services. En cela, la sphère de la distribution des produits (marchandises, conseils, informations...) apparaît plus rationalisée. En effet, la rationalisation des entreprises de services, sous forme de réseaux et d'espaces de travail standardisés, cherche à optimiser les fluctuations du marché dans une logique de concurrence entre firmes mondialisées<sup>3</sup>.

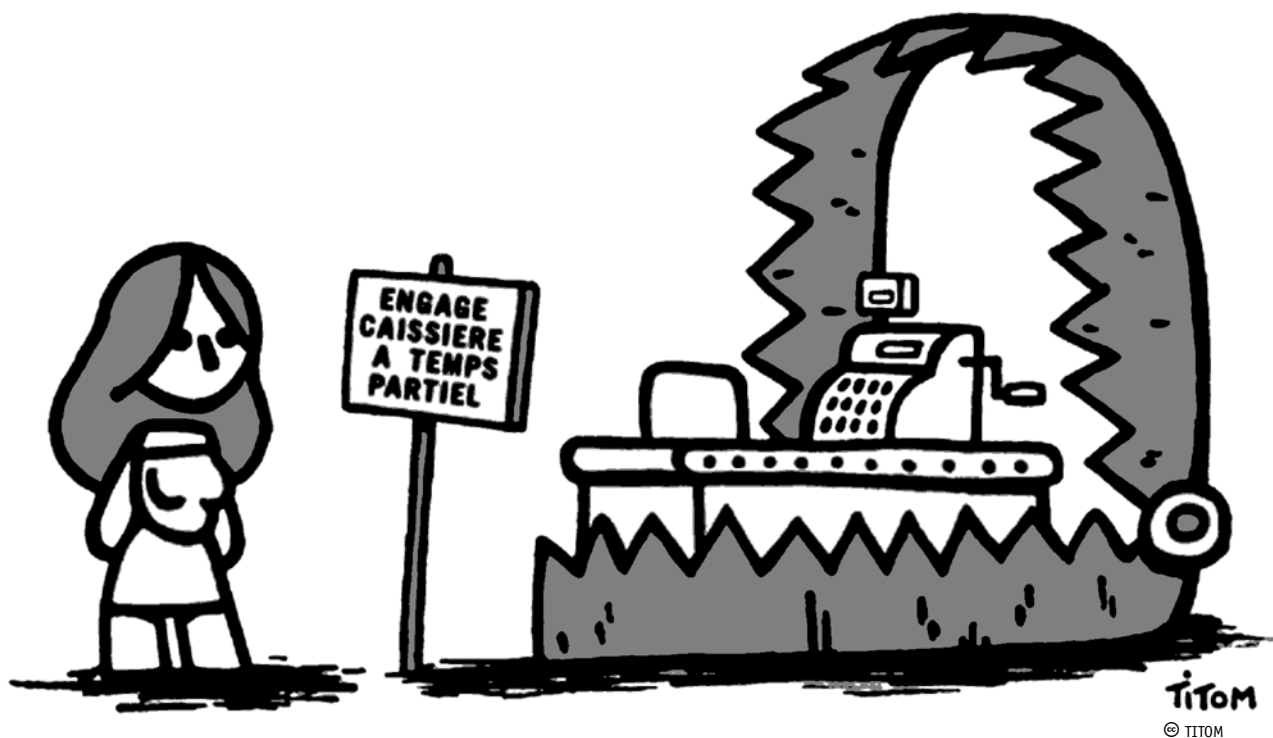
Les changements de conjoncture économique agissent directement sur ces stratégies de flexibilité salariale. Dans ces conditions, la force de travail apparaît encore

plus comme un capital variable qu'il s'agit de réduire et d'ajuster aux conditions de la concurrence. C'est le cas des contrats de sous-traitance entre entreprises donneuses d'ordre et sociétés prestataires dans le nettoyage ou la sécurité. Mais c'est la notion même d'entreprise qui change de forme à différents niveaux : une taille plus importante mais des sites multiples, une réorganisation financière du commandement d'entreprise avec des têtes de réseaux puissantes, des groupes contrôlant plusieurs sociétés, multiplication des relations de sous-traitance en cascade (bâtiment, entretien, sécurité...).

## RÉPONDRE AU FLUX DANS L'URGENCE

Parallèlement, le travail dans la ville a connu de profondes transformations quantitatives et qualitatives. Les créations d'emplois sont plus nombreuses mais plus temporaires, les emplois comptent davantage de femmes, de jeunes et de salariés sous statut employé dans les services mais sans reconnaissance d'une qualification (grande distribution, horeca, nettoyage).

Les femmes ont ainsi bénéficié



de la progression de l'emploi salarié (plus forte que les hommes) de type tertiaire qui a permis leur afflux sur le marché du travail.

**La prestation de service devient le nouveau cadre normatif et matériel du travail où le salarié doit accepter les multiples contraintes qui en découlent : précarité, pressions, violence symbolique.**

D'autre part, la croissance du chômage urbain et la dualisation du système scolaire ont généré un volant permanent de main-d'œuvre disponible pour travailler dans de nouvelles formes d'entreprises à sites multiples, à effectif réduit et où le management (un encadrement salarié) prend la place d'une figure patronale classique.

L'économie des services traduit précisément ces évolutions du salariat dans un contexte de chômage de masse. Ces systèmes d'entreprises ne pourraient pas fonctionner sans une flexibilisation permanente des conditions d'emploi et du travail. Aussi, le processus d'incorporation<sup>4</sup> de la

force de travail est permis par des dispositifs d'entreprise plus perfectionnés et imposés en termes d'exploitation intensive et de soumission au marché (figure symbolique du client-roi, valorisation de l'ordre marchand). La prestation de service devient le nouveau cadre normatif et matériel du travail où le salarié doit accepter les multiples

contraintes qui en découlent : précarité, pressions, violence symbolique.

L'économie des services, en recherchant une rentabilité immédiate toujours plus élevée, repose avant tout sur la mise en précarité de groupes de salariés les plus touchés par le chômage – femmes, peu diplômés, jeunes, migrants – prêts à s'employer dans ces entreprises, soit pour accéder à l'emploi ou sortir du chômage.

La précarisation du rapport de travail apparaît dès lors corrélative aux stratégies de flexibilité visant à répondre aux fluctuations du marché. La norme d'emploi dans ces secteurs à forte rotation de

main-d'œuvre se caractérise tant par la précarité de l'emploi (nature des emplois, durée, variations horaires, morcellement des horaires, changements de sites) que la précarité du travail (augmentation des objectifs et des tâches, et réduction des moyens notamment du temps de travail, contrôle accru du travail).

La gestion par sous-effectif se généralise dans ces entreprises et a pour effet d'intensifier le travail car il faut travailler dans l'urgence ▶

1 Cet ensemble compte à la fois des emplois très qualifiés (conseil, assistance) et des emplois peu qualifiés (services opérationnels).

2 V. Cottet, « Depuis trente ans, les grandes entreprises concentrent de plus en plus d'emplois », *Insee Première*, n°1289, avril 2010.

3 En France, 41% des réseaux de services ont des points de vente à l'étranger. Leur taille moyenne est de 988 points de vente. C'est dans la restauration rapide que les réseaux sont les plus étendus avec 30 000 points de vente pour les plus grands. Voir Br. Mura, « Les réseaux d'enseignes dans les services », *Insee Première*, n°1299, juin 2010.

4 « [Cette incorporation] et son expulsion du processus de production se font en fonction de son adaptabilité au capital, et d'une adaptabilité telle qu'elle est déterminée par le capital lui-même », J.-M. Vincent, « Sortir du travail », Michel Vakaloulis (dir.), *Travail salarié et conflit social*, Puf, 1999, pp.7-18.

- pour répondre au flux permanent de clients...

L'économie des services induit donc une transformation du travail, à la fois des conditions et des relations de travail. L'individualisation du travail se renforce par l'encadrement hiérarchique et des nouveaux dispositifs de pouvoir axés sur le discours des compétences. Le contrôle du travail et la surveillance des salariés prennent plusieurs formes : manager, objectifs de rentabilité, informatisation... Ces pratiques de mobilisation salariale se renforcent dans de petites unités de travail dispersées, les salariés voient par exemple augmenter leur charge de travail, le temps de travail se réduire et se flexibiliser pour que l'entreprise maintienne ou augmente la plus-value. Dans ce contexte, la disponibilité temporelle pour l'entreprise devient une exigence du capital : devoir accepter des changements horaires de dernière minute, augmenter ou

s'étendant jusqu'au week-end, une plus grande fréquence des horaires variables d'un jour à l'autre et/ou d'une semaine sur l'autre, et fixés par l'entreprise.

#### « BOUTIQUES DE MASSE »

Le phénomène de « boutiques de masse » symbolise aujourd'hui ce développement de multiples réseaux dans un contexte d'internationalisation de la grande distribution – des chaînes nationales et des firmes multinationales – depuis les années 1970. Le capitalisme mondialisé a ainsi diversifié les modes de valorisation des marchandises, notamment dans le prêt-à-porter. Ce mouvement s'opère par de nouvelles frontières de l'entreprise et des statuts d'emploi de plus en plus intégrés à une gestion flexible des unités de profit. Il faut d'abord voir que les multiples boutiques de mode (H&M, Gap, Zara, Etam...) que l'on trouve dans les grandes artères commerciales, les pôles commerciaux et en centres-villes,

ne sont pas des PME mais des succursales contrôlées par un réseau international.

Ce mouvement n'a cessé de se renforcer avec la globalisation et la concurrence entre réseaux d'une

**Les multiples boutiques de mode (H&M, Gap, Zara, Etam...) que l'on trouve dans les grandes artères commerciales, les pôles commerciaux et en centres-villes, ne sont pas des PME mais des succursales contrôlées par un réseau international.**

même filière (alimentaire, habillement, parfumerie...). La forte concentration du capital de la grande distribution spécialisée a eu pour effet une rationalisation productive, c'est-à-dire la recherche de conditions de distribution et d'emploi à moindre coût. L'utilisation de l'outil informatique (échanges de données informatisées via internet) sur les stocks, les prix, les livraisons n'a fait que favoriser la rotation des marchandises, entraînant par-là une intensification des conditions de travail et une flexibilité tempo-

relle permanente.

L'essor des réseaux et des chaînes internationales est donc à l'origine de cette importante dégradation des emplois du commerce : augmentation et dispersion dans plusieurs points de vente rattachés à une coordination centrale pour l'approvisionnement et la gestion : définition des prix, taux de rentabilité, effectif par boutique.

De plus, la stratégie des chaînes a consisté à développer à la fois des magasins en franchise et des magasins contrôlés par des managers salariés, aboutissant dès lors à une nouvelle forme de gestion salariale à distance, un éloignement des centres de décision et le renforcement de la contrainte salariale par le faible pouvoir de négociation des salariés. Il est aussi important de voir que depuis trente ans, les chaînes ont généralisé ces formats de boutique représentant de petits collectifs dispersés de travail sous le commandement d'un cadre manager faisant office de patron bien qu'il soit salarié d'une enseigne. Une nouvelle couche de manager salarié s'est donc constituée pour gérer des boutiques dont l'apparente autonomie masque de fortes contraintes de rentabilité, encore plus renforcées par la mise en concurrence de boutiques d'une même enseigne.

En cherchant à diminuer les coûts d'une entreprise classique (sous-effectif permanent, salaire variable selon les résultats, CDD, intérim) et à maximiser la rentabilité des boutiques suivant différents indicateurs – surface, aménagement standardisé, nombre de salariés, rotation des marchandises, chiffre d'affaires par employé –, ces pratiques conduisent à rendre plus complexe la relation salariale d'emploi. En effet, c'est d'une part l'effacement de la figure patronale classique, ou du moins le déplacement de cette fonction sur un manager à la fois indépendant vis-à-vis des employés (rapport de

**Il s'agit de rendre le plus flexible la main-d'œuvre afin de l'adapter aux fluctuations de la clientèle, en bafouant ainsi la réglementation sur le temps de travail et notamment le temps partiel contraint qui demeure la règle dans ces structures.**

pouvoir) et dépendant des normes d'une direction éloignée (rapport hiérarchique). D'autre part, les conditions du conflit salarial changent complètement dans ce nouveau schéma manager/employé, où les directions cherchent en fait à rendre invisible la subordination salariale et à affaiblir les possibilités de contestation en diluant leurs responsabilités sur la force de travail.

### **UNE PRÉCARISATION BANALISÉE**

Dans ces boutiques, les situations d'emplois sont très opaques et marquées par une fragmentation des expériences salariales que favorise la précarité du marché du travail et des trajectoires d'emploi de jeunes embauchés. Cette précarité caractérise encore plus aujourd'hui les formes actuelles de mobilisation de la catégorie « employé », jeune et très féminisée, plus diplômée, à temps partiel et peu socialisée à une expérience conflictuelle de travail. Dans ces boutiques de chaînes, l'effectif varie de un à vingt employés, voire plus de cinquante pour les plus importantes, tout en sachant que plus de la moitié est à temps partiel. Ce salariat féminin se compose d'employées polyvalentes à la fois vendeuses, manutentionnaires et caissières, travaillant dans de petites structures où le *turnover* est important.

Contrairement à l'image enchantée d'une autonomie en boutique, le travail de vente représente avant tout une contrainte très forte sur l'initiative individuelle. L'organisation du travail est très codifiée, les employé-e-s doivent

respecter la planification horaire décidée chaque semaine par le responsable.

On observe ainsi une division constamment réaffirmée des tâches qui s'accompagne

d'une pression temporelle importante, notamment l'obligation de répondre presque simultanément aux flux de clients, d'effectuer l'approvisionnement et la gestion des rayons. L'encadrement sera aussi toujours à proximité pour contrôler le travail et surtout limiter des attitudes trop solidaires (jusqu'à l'interdiction de se parler souvent). Cette dilution du travail réel se vérifie encore plus par l'impression de ne pas exercer un métier à part entière face à la dispersion des tâches et de pouvoir effectuer une activité faisant sens. De métier apparent de service, le travail de vente consiste à exécuter des tâches répétitives – qui resteront invisibles – mais indispensables à la valorisation des marchandises (présentation face au client). À cela s'ajoute une évolution importante et très caractéristique de ces boutiques de masse : la gestion en sous-effectif. Il s'agit de rendre le plus flexible la main-d'œuvre afin de l'adapter aux fluctuations de la clientèle, en bafouant ainsi la réglementation sur le temps de travail et notamment le temps partiel contraint qui demeure la règle dans ces structures.

La dispersion salariale et le *turnover* important contribuent de fait à renforcer l'isolement des employé-e-s et à augmenter leur méconnaissance des droits face à un encadrement usant de pressions diverses pour faire accepter cette flexibilité comme naturelle. Les conditions de travail ne cessent de se dégrader, générant via des contraintes physiques (port de charges lourdes, dos, troubles musculo-squelettiques), et mo-

rales (stress, souffrances...). Avec la concurrence entre réseaux d'enseignes, ces contraintes sont le résultat de l'accélération des cadences de travail (« vente à la chaîne ») et des pressions quotidiennes au chiffre : vendre le plus possible en un minimum de temps. De plus, les licenciements et les démissions contraintes sont plus fréquents lorsque les salariés refusent les normes de flexibilité. Dans ces conditions, les salariés se retrouvent isolés pour mener une action collective sans une présence syndicale à proximité de ces lieux de travail. ■



### **Habiter Bruxelles asbl**

**“Habiter Bruxelles” a été créée par la FGTB de Bruxelles pour aider les travailleurs bruxellois à faire face à leurs problèmes de logement, de surendettement, d'énergie et à divers embarras administratifs. Elle est confrontée, au quotidien, aux difficultés sociales que rencontrent de plus en plus de Bruxellois, et vise à les maintenir en lien avec les solidarités du monde du travail.**

Habiter Bruxelles  
rue de Suède 45, 1000 Bruxelles  
tél. : 02/552.03.38 – fax. : 02/552.03.47  
email : [habiterbruxelles@fgtb.be](mailto:habiterbruxelles@fgtb.be)

#### **Permanences**

Du lundi au jeudi de 9h00 à 12h30 et de 13h30 à 16h00.

Les vendredis de 9h00 à 12h00.

# Du salariat au précarariat ?

L'emploi « classique » – le CDI à temps plein protégé juridiquement – est-il en voie de disparition ? Non, le salariat reste encore la principale forme d'organisation du travail. Mais c'est le précarariat – CDD, temps partiels, bas salaires... – qui caractérise aujourd'hui la majorité des emplois créés.

RENCONTRE AVEC ROBERT CASTEL<sup>1</sup>

sociologue du travail

**L**e néologisme « précarariat » renvoie à la contraction de deux mots, la précarité et le salariat et désigne les travailleurs en situation de précarité permanente (et non plus provisoire) comme une nouvelle classe sociale. Rassemblant des situations individuelles variées allant des intérimaires, aux travailleurs activés, en passant par les travailleurs à temps partiel, et toutes ces autres formes de sous-emploi, le précarariat modifie en profondeur la société salariale.

Par le biais d'une analyse historique, Robert Castel explique l'évolution de l'organisation du travail et les points de rupture qui marquent durablement la société salariale pour aboutir à une « *transformation profonde de la condition salariale* »<sup>2</sup>.

Le premier modèle de sa typologie est qualifié de « corporatiste-conservateur ». Né avec le capitalisme industriel dans une période de plein-emploi, ce modèle s'appuie sur des « *prestations sociales faiblement redistributrices* » et « *fortement inégalitaires* » dans la société salariale hiérarchisée. Pourtant, les prestations sociales

protègent tous les salariés grâce au principe « *de solidarité de la corporation* » et de « *régulation du droit du travail et de la protection sociale* ». Ce principe de mutualisation permet de protéger tous les salariés des risques sociaux (maladie, accident de travail...) dans un « *continuum différencié* » de catégories socioprofessionnelles où chaque travailleur, quelle que soit sa position, bénéficie d'« *un minimum de ressources et de droits pour assurer son indépendance sociale* »<sup>3</sup>.

Bien que le salariat reste toujours la forme dominante de l'organisation du travail (près de 90% de la population active en France, et en Belgique), Robert Castel observe cependant une transformation majeure de l'emploi classique et dans son prolongement de la condition salariale.

Qu'entend-on par emploi « classique » ? Dans la société salariale, il s'agit d'un temps plein, pour une longue durée (indéterminée), et encadré par la législation (droit du travail et protection sociale). Depuis la crise de 1970, l'emploi « classique » n'est plus hégémonique et finit par se dégrader. Cette transformation de l'emploi trouve

sa source dans deux éléments distincts : l'apparition d'un chômage de masse et la précarisation des conditions de travail.

## L'ATYPIQUE, BIENTÔT LA NORME ?

Depuis le choc pétrolier, nous avons dû faire face à un chômage de masse qui oscille autour de 10% et qui est remarquablement stable dans le temps avec comme corollaire la reconnaissance d'une population massive de travailleurs sans emploi malgré les réformes politiques successives de gauche ou de droite.

Parallèlement à ce chômage de masse, nous observons également une augmentation inquiétante d'emplois qualifiés d'a-typiques : contrats à durée déterminée, travail à temps partiel, travail intérimaire. Même si l'emploi à temps plein et à durée indéterminée reste largement dominant dans l'organisation du travail, la majorité des nouveaux contrats établis (environ 70%) sont de forme atypique. Ou pour le dire autrement, les emplois « classiques » dominent toujours dans le stock<sup>4</sup> mais les emplois « atypiques » sont largement prépondérants au niveau du flux<sup>5</sup>. Bien que ces contrats présentent



de nombreux écueils (salaire bas, durée courte entre autres), ces «sous-emplois» bénéficient toujours d'un encadrement du droit du travail et de la protection sociale.

Malgré la mise en place et l'ex-

**Les pouvoirs publics ont instauré une distinction entre les chômeurs volontaires soupçonnés de ne pas vouloir travailler gonflant les statistiques du chômage de longue durée, et les chômeurs accidentels de courte durée.**

pansion importante des emplois présentant une forme atypique, le chômage reste toujours aussi important à tel point que les partis politiques, toutes tendances confondues, ont créé des dispositifs d'activation des demandeurs d'emploi qui s'éloignent encore un peu plus de l'emploi classique.

Parmi ces différents dispositifs<sup>6</sup> de remise à l'emploi, les contrats Activa, PTP, Win, Rosetta, Article 60 (pour le CPAS) sont certainement les plus connus. Dans la région bruxelloise, largement tournée vers l'économie de services, on imagine largement le

vivier d'emplois que représente ce secteur alors même que les fonctions proposées (imposées) sont peu valorisantes. Ces emplois sont marqués du sceau de la précarité avec encore plus d'acuité que les

emplois atypiques. En effet, les emplois activés ne protègent pas ou peu contre la pauvreté si ce n'est probablement durant la mission, souvent limitée dans le temps. Ces emplois ne protègent pas non plus

les travailleurs face à l'emprise de l'employeur, surtout dans les PME et les TPME (très petites et moyennes entreprises). Le filet de protection inhérent au contrat de travail vacille à tel point que le droit du travailleur et la protection qui est censée en découler deviennent périphériques. Considérés comme provisoires, ces emplois activés devaient permettre aux travailleurs de trouver plus facilement un emploi durable...

Dans les faits, la situation est moins idyllique puisqu'«à la place d'une transition vers l'emploi durable, on observe fréquemment

*le passage d'un stage à un autre stage, ou d'un contrat aidé vers un autre contrat aidé ou un emploi limité, avec entre-temps des périodes plus ou moins longues d'inactivité, supportées par un peu d'aide sociale, un peu d'aide familiale lorsqu'elle existe, et parfois aussi quelques activités délinquantes.* »<sup>7</sup>

### CHARITÉS BIEN ORDONNÉES

La raison voudrait que les pouvoirs publics s'interrogent sur ►

1 Ce texte est la synthèse – rédigée par Jamel Azaoum – d'un exposé présenté à l'Université populaire le 17 février 2011. Voir aussi : R. Castel, «Au-delà du salariat ou en deçà de l'emploi? L'institutionnalisation du précaire», *La montée des incertitudes*, Paris, Seuil, 2009, pp. 159-183. L'enregistrement intégral de son exposé à l'UP est téléchargeable sur le site [www.universitepopulaire.be](http://www.universitepopulaire.be).

2 *Op. cit.*, p. 416.

3 *Idem*, pp. 415-416.

4 La totalisation de tous les emplois sur un territoire donné.

5 La totalisation des nouveaux contrats de travail.

6 Nous avons recensé plus d'une centaine de types de contrat aidé en Belgique.

7 *Op. cit.*, p. 421.

► L'insuffisance manifeste d'offres d'emploi en direction des travailleurs sans emploi bruxellois. Ils admettraient qu'ils ne peuvent pas proposer un emploi convenable à tous les demandeurs d'emploi et qu'il revient à l'État et à la collectivité de suppléer à l'insertion économique et sociale des travailleurs sans emploi. Au lieu de leur apporter aide et soutien, les pouvoirs publics ont instauré, dans le cadre de leur projet d'État social actif, une distinction entre les chômeurs volontaires soupçonnés de ne pas vouloir travailler, gonflant les statistiques du chômage de longue durée, et les chômeurs accidentels, de courte durée. Les premiers seront soumis à des mesures coercitives, sous forme d'une suspension ou d'un arrêt définitif de l'allocation de chômage et les seconds bénéficieront, le cas échéant, des bienfaits vertueux des plans d'activation. Cette différenciation rappelle évidemment la période du Moyen Âge où on distinguait le vrai mendiant qui méritait la charité chrétienne, du vagabond, qui, lui, était sanctionné (dans sa chair) ou rééduqué dans des centres de travail.

Conscients qu'une nouvelle question sociale émerge de manière lancinante en France et en Europe, de nombreux auteurs (Donzelot, Rosanvallon, entre autres), dont Castel, s'interrogent sur les politiques publiques actuelles centrées autour de l'État social actif. Le « précarier » correspond à une nouvelle condition salariale, ou plutôt infrasalariale, qui se développe en deçà de l'emploi classique et de ses garanties et droits rattachés.

La précarité professionnelle ne peut plus être considérée comme un mauvais moment transitoire avant de trouver un emploi durable. Il existe désormais un nombre croissant d'individus qui s'installent durablement dans la précarité. Celle-ci devient, même

si cela paraît paradoxal, un état permanent.

Ce processus de dégradation des emplois stables, peut-il conduire *in fine* notre société salariale à son extinction? Les formes d'activités situées en deçà du statut de l'emploi continueront-elles à s'étendre comme une tache d'huile et à grignoter inéluctablement le reste des emplois traditionnels? Ces sous-emplois institutionnalisés, comme nous l'avons vu, dégraisseront certainement le non-emploi de masse ou le chômage mais sans toutefois éteindre définitivement la société salariale, et ce pour deux raisons.

### Les formes d'activités situées en deçà du statut de l'emploi continueront-elles à s'étendre comme une tache d'huile et à grignoter inéluctablement le reste des emplois traditionnels?

Tout d'abord, le rapport salarial dit « fordiste » né avec le capitalisme industriel continuera à périr pour être remplacé par un modèle d'organisation du travail fondé sur « l'individualisation des tâches et [...] l'optimalisation de la rentabilité, avec des exigences de flexibilité, de mobilité, d'adaptabilité, de polyvalence... »<sup>8</sup>. Donc, disparition, non, évolution, certainement.

Ensuite, Castel estime que l'instabilité totale de l'emploi et son corollaire, l'insécurité permanente des travailleurs, sont en contradiction avec les exigences du nouveau capitalisme fondées sur une « concurrence exacerbée et une production maximale ». Le capitalisme a besoin de travailleurs aux multiples compétences : autonomie, responsabilité, coopération et participation. À la différence du travailleur dans le modèle fordiste, celui-ci est difficilement inter-

changeable car il doit être formé et qualifié dans des matières de plus en plus complexes. C'est pourquoi Castel pense que ce travailleur des temps modernes, pour pouvoir accumuler de l'expérience et transmettre des savoirs professionnels, doit pouvoir jouir de la part de l'entreprise d'une stabilité et d'un minimum de sécurité.

Finalement, l'aboutissement ultime du processus pourrait conduire à deux hypothèses ou évolutions. Soit la refonte complète du salariat « dans un cadre purement marchand, le contrat de travail se contentant d'entériner la vente de travail au prix du marché ». Soit une segmentation accrue du marché du travail avec d'un côté un « marché externe du travail soumis à tous les aléas de la conjoncture et caractérisé par la précarité de l'emploi, la faiblesse

des rémunérations, l'absence totale de sécurité », et de l'autre, un « marché interne » regroupant les emplois protégés, suffisamment rémunérés et accompagnés de protections statutaires.

Face à ces deux hypothèses, l'auteur propose de repenser la solidarité au travers non plus le statut de l'emploi mais bien celui de la personne, du travailleur par le biais de droits individuels garantissant un minimum de sécurité. La mobilité et la flexibilité du travailleur sont les outils indispensables pour endiguer la discontinuité des parcours professionnels. Ainsi, tout travailleur aurait droit à une « sécurité sociale minimale garantie » à l'image du salaire minimum auquel tout travailleur peut prétendre. ■

<sup>8</sup> *Op. cit.*, p. 427.



# Une municipalisation de l'emploi risquée

1989 : la création de la Région bruxelloise lui permet de mener une politique d'emploi propre au besoin de ses habitants. On allait enfin pouvoir mettre en place des mesures adaptées aux chômeurs bruxellois, très nombreux.

2012 : les initiatives locales prises depuis 20 ans montrent leur limite. Les marchés sous-locaux de main-d'œuvre se créent qui éloignent les travailleurs fragilisés de l'emploi durable.

BUREAU D'ÉTUDES DE LA FGTB-BRUXELLES

**L**a Région de Bruxelles-Capitale a dû faire face, dès sa création, à une explosion du chômage, touchant tout particulièrement les jeunes issus de l'immigration ouvrière. Cette situation est allée en s'aggravant d'année en année, avec l'approfondissement de la crise de l'emploi, pour dépasser le seuil des 30% de Bruxellois sans emploi, âgés de moins de 25 ans. Étape après étape, à défaut de pouvoir infléchir cette dynamique morbide du marché de l'emploi bruxellois, les pouvoirs publics vont recourir de plus en plus à des leviers d'action locale, en associant à la politique régionale les initiatives du tissu associatif et des municipalités.

## DISPOSITIFS LOCAUX D'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE

Disposant à partir de 1989 de ses propres leviers d'intervention en matière d'emploi, la toute jeune Région s'est attelée d'emblée à deux choses : se doter, au départ de l'ancien service subrégional de l'Onem, d'un outil public de placement régional (l'Orbem, aujourd'hui rebaptisé Actiris), et mettre en œuvre une politique volontariste d'insertion sociopro-

fessionnelle ciblée sur les jeunes.

Pour ce faire, le premier gouvernement régional (1989-1995) s'est appuyé sur les initiatives prises face à l'exclusion des jeunes par les acteurs locaux : CPAS, associations d'aide à la jeunesse et centres d'enseignement à horaire réduit. L'expérience de la Mission locale jeunes de Saint-Gilles a ainsi servi de modèle à la création des missions locales qui sont depuis lors actives à Bruxelles. Pour mémoire, la FGTB de Bruxelles était partie prenante à la création de cette première mission locale du pays, au côté de la CSC et de l'Union des entreprises de Bruxelles (aujourd'hui Beci). Le projet était porté conjointement par la Commune de Saint-Gilles, son CPAS et l'asbl saint-gilloise Formation insertion jeunes<sup>1</sup>. L'idée originale consistait à mobiliser toutes les ressources locales en faveur de l'emploi des jeunes et de monter de nouvelles filières d'emploi et de formation.

À l'époque, on se représentait schématiquement le marché de l'emploi au travers de trois cercles concentriques, avec en son centre le marché primaire de l'emploi durable (la cible) dans les grandes entreprises, bénéficiant de la défense collective des syndicats et autour le marché secondaire avec le deu-

xième cercle des emplois dans les petites entreprises, sans défense collective (comme le commerce indépendant et l'artisanat) et à la marge la zone grise de l'emploi précaire, des contrats atypiques

**C'est dans cette zone grise de non-droit que la majeure partie des jeunes des quartiers populaires galère, espérant des années durant obtenir un « vrai » emploi.**

(CDD, contrat intérimaire...), du travail au noir et du non-emploi.

C'est dans cette zone grise de non-droit que la majeure partie des jeunes des quartiers populaires galère, espérant des années durant obtenir un « vrai » emploi. À l'époque déjà, le développement cloisonné de l'emploi était centrifuge : ceux et celles qui restaient trop longtemps au chômage glissaient vers les segments d'emploi plus précaires.

L'intention politique consistait à ►

1 Cette association est toujours active aujourd'hui en éducation permanente et en insertion socioprofessionnelle. C'est suite à la prolongation de la scolarité obligatoire à 18 ans qu'elle fut créée en 1993 par des militants associatifs et André Willain, permanent de la CGSP-Enseignement.

► aller, dans les quartiers, à la rencontre de ces milliers de jeunes en errance, qui ne fréquentaient pas les services centraux de l'Orbem et à leur proposer un dispositif d'emploi et de formation, «sur mesure», qui les conduise le plus rapidement possible à l'emploi durable dans une grande entreprise bruxelloise.

Le cas échéant, la collaboration des délégués syndicaux de l'entreprise était sollicitée pour les prendre en charge et veiller à leur bonne intégration dans les collectifs de travail. Pour justifier ce déploiement particulier de moyens publics, doublant les mesures plus classiques de placement, l'argument de la discrimination positive était avancé.

La mise sur pied en 1988 d'une filière de formation en alternance avec l'entreprise Schindler et les centrales du métal de la FGTB et de la CSC a fait longtemps figure de référence. Cette formation ouvrit les portes de l'emploi durable à de nombreux jeunes sans qualification, comme, un peu plus tard, le dispositif similaire mis en place à l'hôtel Conrad avec Horval, la centrale syndicale de l'horeca.

Si ces nouveaux dispositifs dits d'insertion socioprofessionnelle étaient délibérément ancrés dans les quartiers, avec la préoccupation d'agir au plus proche des réalités de vie des jeunes travailleurs sans emploi, la politique de la Région s'inscrivait aussi dans une approche centralisée du marché de l'emploi. L'Orbem s'est vu reconnaître un rôle de régulation régionale.

Interrogés en 1990 sur l'opportunité de créer à l'instar des deux autres Régions des comités subrégionaux de l'emploi et de la formation, pour encadrer paritairement ces dispositifs locaux (par

zone communale et intercommunale), les interlocuteurs sociaux en ont d'emblée écarté la perspective, privilégiant l'encadrement de la politique de l'emploi qu'ils exercent centralement sur l'ensemble du marché de l'emploi, au travers du comité de gestion de l'Orbem et du Conseil économique et social.

## RECOURS À L'ÉCONOMIE LOCALE

Au cours de la seconde moitié des années 1990, la faible ouverture des grands secteurs économiques

**De nombreuses entreprises ont externalisé une partie des activités qui ne relèvent pas de leur métier de base (comme le nettoyage des locaux, le gardiennage, la logistique, la gestion informatique...).**

bruxellois à l'emploi des Bruxellois amena les pouvoirs publics de l'époque (deuxième gouvernement régional 1995-1999) à explorer d'autres pistes d'emploi, complémentaires aux filières d'emploi et d'insertion socioprofessionnelle. L'attention s'est tournée alors vers l'économie locale, l'économie sociale et les services de proximité aux familles.

Entre-temps, avec l'accélération des mutations de l'économie urbaine (désindustrialisation et essor des services), le marché secondaire des petites entreprises et des emplois atypiques a pris du volume. De nombreuses entreprises ont externalisé une partie des activités qui ne relèvent pas de leur métier de base (comme le nettoyage des locaux, le gardiennage, la logistique, la gestion informatique...). Elles font appel de plus en plus à la sous-traitance d'entreprises de services, des

grandes mais aussi beaucoup de petites entreprises, plus flexibles et moins chères, au détriment trop souvent de la qualité des emplois.

Par ailleurs, les boutiques de masse font progressivement leur apparition dans les quartiers et les noyaux commerciaux désertés par les petits indépendants, dans le secteur notamment du commerce de proximité et de l'artisanat (garages...). De petites entreprises franchisées, placées sous le joug commercial des grands groupes capitalistes occupent - exploitent - nombre de travailleurs précaires. La zone grise gonfle tout autant par le recours de plus en plus systématique des entreprises à de faux indépendants, à de faux travailleurs intérimaires (hors condition légale), voire à des pourvoyeurs de main-d'œuvre clandestine.

Dès lors, les emplois dans les petites entreprises et les emplois atypiques sont devenus la nouvelle cible de la politique de l'emploi... à défaut de mieux.

Les pouvoirs publics vont tenter de s'appuyer sur les moyens importants investis dans la rénovation et la revitalisation économique des quartiers populaires (contrats de quartier, revitalisation des noyaux commerciaux, Urban) pour créer de l'emploi local et initier des projets d'économie sociale et de formation par le travail dans le pavage des rues, la rénovation de logements sociaux ou encore la réfection des façades d'immeuble.

Apparaissent alors les premières initiatives locales de développement de l'emploi (Ilde) qui font aujourd'hui l'objet d'un soutien

structurel de la Région. C'est aussi l'époque où le gouvernement fédéral lance les entreprises d'insertion, le programme de transition professionnelle, la systématisation des mises en l'emploi des bénéficiaires des CPAS (Article 60) ou encore la mise à disposition des ménages et des entreprises de chômeurs de longue durée via les agences locales pour l'emploi.

La tentative annoncée est de créer des emplois de courte durée (dits emplois de transition), en espérant que l'acquisition sur le tas d'une expérience professionnelle suffisante permette aux travailleurs remis au travail d'accéder au terme de leur contrat à un emploi durable dans les créneaux plus stables du marché de l'emploi.

Au début des années 2000, le Fédéral va donner un important coup d'accélérateur à cette politique d'activation de l'économie locale et de l'économie sociale en prenant deux mesures : les titres-services, qui vont permettre la création de dizaines de milliers d'emplois de proximité et les plans Activa et Sine (déduction des allocations de chômage du salaire et exonération des cotisations ONSS patronales).

De véritables poches d'emplois précaires se forment à la marge du marché de l'emploi, sans réelles certitudes que les travailleurs qui s'y engouffrent puissent en sortir et accéder à terme à un emploi durable. Au contraire, tout permet de craindre la formation de ce que Robert Castel appelle du précaire.

### **L'ACTIVATION DES MARCHÉS LOCAUX DE L'EMPLOI**

La troisième et dernière étape de la municipalisation de la politique de l'emploi prend forme dans la foulée du plan d'accompagnement et de suivi actifs des chômeurs, lancé en 2004 par le gouvernement

fédéral et les Régions. La Région bruxelloise s'engage alors à activer systématiquement les démarches d'emploi de ses près de 100 000 travailleurs sans emploi... avec la menace de sanction Onem en cas d'efforts jugés insuffisants.

L'Orbem, devenu pour la circonstance Actiris, doit pour cela renforcer les effectifs de son service d'accompagnement individuel des demandeurs d'emploi. Les locaux de son siège central ne peuvent pas suffire pour les nouvelles cohortes d'accompagnateurs (*coaches*). L'Office régional décidera de se décentraliser, pour se rapprocher des demandeurs d'emploi. Depuis lors, ils sont accueillis et pris en charge dans 19 antennes locales (une par commune). Par souci d'efficacité, les antennes d'Actiris vont être regroupées avec les services locaux de la commune (CPAS, ALE, mission locale...). La création de maisons de l'emploi est ainsi encouragée par Actiris. Si Actiris a tenu à garder au siège central son service aux employeurs, les maisons de l'emploi ont clairement reçu le mandat d'Actiris d'organiser à l'échelon local via les services communaux la prospection des employeurs et le lancement de projets « innovants ».

Le risque est donc bien réel d'aboutir à la formation de sous-marchés communaux de l'emploi aidé, éloignant davantage encore les travailleurs fragilisés de l'emploi durable.

Les maisons de l'emploi offrent aux municipalités des leviers d'intervention directe sur le marché de l'emploi. Les Communes entretiennent des relations privilégiées avec les entreprises locales, dans le cadre notamment de leurs compétences en matière d'urbanisme. Elles ne manquent pas d'en user pour inciter au recrutement

de leurs concitoyens. Elles sont donc, de prime abord, les mieux placées pour constater les dérives et prévenir les abus de certains employeurs locaux sans scrupule. Elles pourraient devenir de bonnes alliées des syndicats. Faut-il encore qu'elles en aient la volonté.

En outre, la cohérence de la politique de l'emploi sur l'entièreté du territoire de la Région vient également à se poser. Le gouvernement régional s'est engagé à

---

**De véritables poches d'emplois précaires se forment à la marge du marché de l'emploi, sans réelles certitudes que les travailleurs qui s'y engouffrent puissent en sortir et accéder à terme à un emploi durable.**

---

y veiller dans le cadre du Pacte de croissance urbaine durable, sans à ce stade convenir avec les interlocuteurs des modalités d'encadrement paritaire des maisons communales de l'emploi.

La FGTB de Bruxelles s'est prononcée en Congrès en faveur de la création, dans chaque commune, d'une instance unique de concertation interprofessionnelle locale, remplaçant toutes les autres instances locales où les interlocuteurs sociaux interprofessionnels sont invités à siéger. Cette instance serait ainsi chargée d'encadrer les activités d'emploi du CPAS, de l'ALE, de la Mission locale et de la Maison de l'emploi, de contrôler les conditions de mise au travail au sein des projets locaux d'économie sociale, des noyaux commerciaux, des toutes petites entreprises et des boutiques de masse, et de prévenir les éventuels conflits du travail. ■

# Un parfum de crise

Planet Parfum, la vitrine savamment agencée, le glamour sépia du Chanel n°5, la douceur de crèmes de jour, le luxe du bien-être, les employés sous-payés, les patrons de jadis abuseurs, les conditions de travail ingrates. Bienvenue dans le monde de la parfumerie, aux délicates effluves de souffrance.

OLIVIER BAILLY

journaliste

**F**in novembre. Dans un Planet Parfum à Bruxelles. Trois femmes s'activent derrière le comptoir. Une quatrième personne, plus âgée, la gérante sans doute, range les rayons. Les fêtes arrivent déjà et ce sera bientôt l'effervescence dans toutes les parfumeries du pays. Des affiches annoncent la nouvelle carte «Planet Parfum» avec une offre de lancement alléchante : «moins 30% à l'achat de deux produits avec un minimum de 85 euros». Les tenues des filles arborent un monde sobre en noir et blanc. L'emballage «classe» des fêtes. Le sourire est de rigueur. L'achat opéré, la vendeuse nous souhaite de belles fêtes. La vie est belle.

À la pause de midi, cette même vendeuse ne prend pas place à la table du local réservé au personnel. «Pas faim», dit-elle. Elle ne mange pas. Un autre jour, elle se contentera de pain. Elle a 30 ans, un enfant, elle gagne 1100 euros. Atteindre la fin du mois se joue à quelques euros, à du jambon sur une tartine. «Cela me brise le cœur, explique la gérante témoin de la scène. Je lui dis vas-y, termine la charcuterie, le fromage, tout. Cette injustice, cela me scandalise.»

## CP 201, LA POUBELLE

Cette femme est-elle surexploitée illégalement? Non. Planet Parfum émerge à la commission paritaire pour le commerce de détail indépendant (CP 201), «la poubelle des commissions», peste Sylvie (prénom d'emprunt), déléguée syndicale de la société.

«Dans cette commission paritaire, il n'y a pas de délégation syndicale, confirme Valérie Van Wallegghem, responsable du secteur Commerce au Setca. Le régime est de 38 heures semaine. Tout acquis doit être négocié. Les ouvriers n'ont droit à rien. Cela concerne plusieurs milliers de travailleurs».

Conséquence : les conditions de travail sont pénibles. Un salaire minimal, pas de jour d'ancienneté, des horaires de vente qui peuvent aller jusqu'à 21 heures et, bien sûr, des ventes les samedis et dimanches.

La CP 201 est destinée aux entreprises de moins de cinquante

## Les conventions

Le monde de la distribution est organisé selon des commissions paritaires (CP) qui proposent des conditions de travail différentes. Petite visite avec **Valérie Van Wallegghem** comme guide.

**La CP 312.** «Les grands magasins, les hypermarchés comme Cora, Hema. Les conditions de travail sont relativement bonnes. Il y a là un encadrement syndical, 35 heures semaine, des barèmes plus ou moins corrects. Des suppléments pour heures tardives. Les dimanches sont encadrés, il ne peut y avoir que trois dimanches de travail par an, avec du 300% de salaire».

**La CP 202.** «Les succursales de l'alimentaire. Delhaize, Aldi, Lidl... 35 heures semaine, encadrement des heures tardives. Les conditions y sont meilleures qu'ailleurs».

**La CP 311.** «Les grandes entreprises de vente de détail (non alimentaire) : Brico, Zara, H&M, Paris XL, Eram... La concertation sociale existe mais les points de vente sont disséminés et il y a des lieux sans délégation. Par exemple, pour H&M, il ne peut pas y avoir un délégué à chaque point de vente. Les délégués se déplacent, le travail syndical est plus difficile.»

**CP 201.** «Le petit commerce de détail indépendant, sans délégation syndicale. C'est la CP de Planet parfum.»

**Reste la CP 202.01.** «L'alimentation de moins de 50 travailleurs. Ce sont les indépendants franchisés en AD ou Proxi par les grands distributeurs. L'objectif de ces entreprises dans un contexte hyper concurrentiel est d'augmenter les marges. Ils font porter le risque sur l'indépendant et les charges du personnel. Par rapport à la CP 202, ils font plus d'heures pour un salaire inférieur, il n'y a pas de congé d'ancienneté, pas de sursalaire pour le dimanche par exemple. À en croire les délégués du conseil d'entreprise de Carrefour, ces réseaux d'indépendants sont la vache à lait des grandes sociétés. Côté syndicat, on cherche à harmoniser la durée du travail (35 heures) pour éviter le dumping social et le développement de pareils réseaux.» ■



personnes. Comment une grande société comme Planet Parfum peut-elle en émerger, contrairement à son concurrent Paris XL<sup>1</sup> ?

Simple. Planet Parfum, propriété d'une famille, s'est constitué en de multiples sociétés distinctes. Et comme le hasard fait bien les choses, pas une seule d'entre elles ne comprend plus de 50 employés. En évitant la CP 311, les barèmes deviennent plus faibles et les syndicats... inexistantes. Il a donc fallu forcer la main pour être en odeur de sainteté chez Planet Parfum.

En février 2008, peu avant la Saint-Valentin, moment ô combien propice à l'achat de parfums, le Setca avait lancé un boycott de Planet Parfum, distribuant alors plus de 50 000 tracts invitant les clients à faire leurs achats ailleurs. Le slogan ? « À la Saint-Valentin, dites "Je t'aime"... mais pas avec des parfums de Planet Parfum. »

Dans la foulée de cette action, « nous avons réussi à prouver que les différentes structures juridiques de Planet Parfum constituaient une seule et même entité, via un même secrétariat social, un même règlement de travail, une même direction », explique Fabienne Meulemans, permanente syndicale du secteur. Planet Parfum est alors tenu d'organiser des élections sociales (qui auront lieu en 2012). « Depuis deux ans, les syndicats sont enfin présents. »

## DU MOYEN-ÂGE AU XIX<sup>e</sup> SIÈCLE

Si les syndicats ont fini par entrer, la famille propriétaire, par contre, a emprunté le chemin inverse en revendant la société en 2009. Leur passage reste doulou-

reusement inscrit dans la mémoire du personnel de Planet Parfum. « Il n'y avait pas de respect de la loi, se souvient Sylvie, présente dans la structure depuis 1994. La rémunération était à la tête du client. Il y avait des fiches de salaire mais aucune cohérence. Deux filles du même âge pouvaient avoir des salaires radicalement différents ». Pour les jours de formation (présentation de produits par exemple), la prestation était comptée comme un jour de congé sauf... pour les employés qui rouspétaient. « Les plus faibles trinquaient. »

« À cette époque, tout se passait de main à main, on topait pour une augmentation, confirme Fabienne Meulemans. Des voitures de société ou des bonus étaient attribués sans aucune logique, des gérantes avaient des barèmes phénoménaux ! »

Le départ des patrons de Planet Parfum fut accueilli par un long soupir de soulagement. « Aujourd'hui, un responsable des ressources humaines tente de remettre de l'ordre dans cette gestion du personnel, explique Fabienne Meulemans. Tout le monde est enfin dans une catégorie barémique, possède un descriptif de fonction. Ce n'est pas évident de remettre en question du jour au lendemain des bonus inexplicables. Il n'y avait aucune archive de société, aucun historique de l'effectif, pas de statut d'ancien-gérant tout et "monsieur avait tout en tête" ». Sylvie confirme les acquis positifs de ce changement de direction, un vrai secrétariat social, un dialogue ouvert. « C'est une évolution positive ».

## DES EMPLOYÉS LÂCHÉS

Mais si avec le rachat de Planet Parfum par Distriplus (Club, Di), une filiale d'Albert Frère et du holding anversois Ackermans & van Haaren, les employés de Planet

Sur chaque produit Sisley était apposée une petite étiquette qui représentait la commission de la vendeuse. À la moindre crème écoulee, l'employé était gratifié d'une somme.

Parfum sont sortis de la gestion moyenâgeuse de la société, ils ne sortent pas pour autant des problèmes.

La trace la plus marquante de l'héritage des pratiques passées, outre la crainte du patron, ce sont les conséquences du « geldage » pratiqué par la marque de produits Sisley (et répandu dans ce monde parfois nauséabond du parfum...). « Geldage » ? Sur chaque produit Sisley était apposée une petite étiquette qui représentait la commission de la vendeuse. À la moindre crème écoulee, l'employé était gratifié d'une somme. « Cela pouvait aller de 50 cents pour un rouge à lèvres à 2, 3 voire 11 euros pour d'autres produits », se souvient Sylvie. ▶

1 Qui est en commission paritaire 311, plus intéressante pour le travailleur. Cette CP regroupe les entreprises non alimentaires qui emploient au moins 50 personnes (éventuellement dispersées dans différents sièges) et exploitent moins de trois branches commerciales différentes. Des chaînes de magasins comme Brico, C&A, Blokker, Ikea... font partie de cette commission paritaire.

► Ces étiquettes étaient collées sur un formulaire et remises à la représentante de la société française. En fonction de leurs « performances », les vendeuses recevaient un chèque de Paris. Une vendeuse dans un grand magasin pouvait gagner 150 ou 200 euros en plus par mois. Un bricolage profitable pour tous : le patron justifiait les faibles salaires par ce complément, les employés augmentaient leurs revenus et Sisley écoulait sa marchandise. « *Tout était réglo, nous avait-on dit*, assure Sylvie. *Cela a duré vingt ans.* »

Mais depuis, le fisc s'est manifesté, évoquant une fraude fiscale et demandant aux bénéficiaires de payer des taxes. Conséquence : Sylvie a déjà repayé 2000 euros et s'attend à d'autres amendes. Des arriérés pourraient monter jusqu'à 7000 euros pour une personne. Un drame sans précédent pour des employés lâchés par tout le monde. Sisley propose de dédommager... en produits. La famille propriétaire, dont la responsabilité morale est engagée, ne se sent plus concernée tandis que les propriétaires actuels refusent d'endosser les conséquences d'une situation antérieure à leur arrivée.

Car si la nouvelle direction a modernisé la gestion, elle n'en reste pas moins rétive à toute avancée syndicale. « *Quand il n'y a pas de tradition syndicale dans une société, le travail militant est bien plus éprouvant*, explique Valérie Van Wallegghem. *Toute nouvelle délégation est mise sous pression, elle doit faire sa place dans un climat sous tension* ». Sylvie voit clairement de quoi la représentante Setca parle. Alors que Planet Parfum offre des barèmes inférieurs à ses concurrents, le moindre effort budgétaire est refusé. 50 cents en plus par chèque repas ? Non. Un jour d'ancienneté ? Non. Un demi ? Non. « *Je reconnais qu'ils sont beaucoup plus corrects, avance la déléguée. Mais cela va être très dur pour obtenir quelque chose* ». ■

# Sérvices publics

**Enfin, un job ! Et encore mieux, un job dans une administration communale. Vous voilà fraîchement engagé et soulagé d'avoir trouvé cet emploi. La garantie d'une longue vie professionnelle tranquille sous la tutelle bienveillante du secteur public ? Illusions perdues.**

**OLIVIER BAILLY**

journaliste

**S**ouvent, la personne nouvellement engagée ne prend pas la peine de cerner les contours exacts de ses conditions de travail et de rémunération. Elles peuvent pourtant épouser des formes très différentes en fonction du contrat de départ signé.

La première des distinctions à faire est l'engagement contractuel ou statutaire.

Les agents statutaires ont une situation enviable. Ils sont avant tout gratifiés d'une pension plus intéressante. De plus, s'ils remplissent les conditions, ils bénéficieront de promotions au sein de l'administration. Enfin, engagés à titre définitif, ils sont très difficilement « virables ».

## L'EXCEPTION EN RÈGLE

Les « contractuels », engagés comme leur nom l'indique par contrat, occupent des emplois à durée déterminée ou indéterminée. Ils ne reçoivent pas de promotion. Leur pension est moindre, une donnée indolore avec prise de conscience tardive et douloureuse.

Pour Rudy Janssens, permanent de la CGSP, le statut est « *la clé de la fonction publique* ». Une clé à la serrure bien huilée à en croire le site du Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale<sup>1</sup> puisque « *dans le secteur public, la voie d'accès principale reste le recrutement statutaire* ».

Logique puisque la raison d'être des postes contractuels est de

permettre aux services publics de pallier des besoins soudains et temporaires (comme le remplacement du personnel malade, des tâches ponctuelles...). Mais dans ce monde, la logique n'est pas toujours respectée. « *Auparavant, le contractuel était l'exception, explique Rudy Janssens. Maintenant, on n'a plus que 36% de statutaires à Bruxelles dans les services publics. La nouvelle politique, c'est d'utiliser des contrats précaires.* »

Étonnant soutien aux propos du syndicaliste, ce constat est étayé par... le bourgmestre FDF d'Auderghem, Didier Gosuin. « *Alors que sur l'ensemble des 19 communes, le nombre de statutaires est resté stable (+2%), le nombre de contractuels a augmenté de +25% ces cinq dernières années (de 2006 à 2010, NDLR)* »<sup>2</sup>.

## LE PROVISOIRE ÉTERNEL

Les conséquences sont dramatiques pour les petits salaires. Un ouvrier qui démarre avec 1080 euros peut espérer une pension raisonnable de 1400 euros s'il est nommé. Si ce n'est pas le cas, la perte se chiffre en centaines d'euros. La preuve avec le cas récent d'une ouvrière qui termine 35 ans de carrière dans le nettoyage. Elle touchait en fin de parcours 1500 euros. Nommée, sa pension aurait avoisiné les 1200-1300 euros. Mais comme ce n'est pas le cas, elle se contentera de moins de 840 euros.

Rudy Janssens dénonce cette situation dans les administrations



© SEVERINE BAILLEUX - FGTB DE BRUXELLES

communales. Et n'hésite pas à pointer les mauvais canards ! « Saint-Gilles, par exemple, ne nomme pas les ouvriers. Même si on règle beaucoup de choses à Bruxelles-ville, on y statutarise, mais pas les préposés à l'entretien. Molenbeek statutarise les ouvriers et Ixelles est remontée dans la statutarisation alors qu'avant, c'était le cancre. »

Si avec le contrat, l'exception est devenue la règle, on peut également affirmer qu'avec les multiples formules d'aide à l'embauche (Activa, Article 60, ACS, Fipi pour les hôpitaux...), le provisoire est devenu éternel. « Il est possible de faire des remplacements toute sa vie avec ces multiples formules qui dérèglent le marché du travail ». Au final : la qualité d'emploi décline. Quelques exemples ? Les conditions d'encadrement ou de formation ne sont pas remplies pour les Article 60 laissés à eux-mêmes sur le lieu de travail. Les ACS qui se réjouissent de leur salaire n'ont jamais cotisé pour les caisses sociales et auront une pension minimale. Dans les communes, les chèques repas de 5,40 euros évitent les augmentations de salaires mais augmentent la taxation des travailleurs qui peuvent être poursuivis fiscalement s'ils n'ont pas déclaré ces chèques.

#### « SI TU N'ES PAS CONTENT... »

À côté de l'impact salarial des diverses « aides » et contractualisations de l'emploi, les conditions mêmes sur le lieu de travail

souffrent de ces sous-statuts. En premier lieu, la menace larvée du licenciement sous forme du banal « si tu n'es pas content, tu peux toujours aller voir ailleurs ». « Des dizaines de personnes reçoivent leur C4 parce qu'elles ne conviennent soudain plus ou sont en conflit avec leur responsable. Est-ce logique ?, se demande Rudy Janssens. Pour régler les conflits, une personne de confiance doit être désignée. J'ai déjà eu le cas où cette personne était... le secrétaire communal ou un directeur général ».

Le bouillant syndicaliste dénonce également les évaluations qui virent aux rapports disciplinaires ou les petits horaires, « alors qu'il faut la permission quand on est dans la fonction publique pour avoir un deuxième job ». « On donnera 22-24 heures par semaine mais jamais de contrat temps plein. "Sois gentil et t'auras deux heures de plus". Ce sont des schémas captifs. » Et comme Rudy Janssens n'a pas sa langue en poche, il dénonce une fois de plus : « Dans cette catégorie, Schaerbeek est le champion ».

Karim (prénom d'emprunt) est éducateur dans les écoles communales de Schaerbeek. Comme la soixantaine de ses collègues, il pratique des horaires coupés 7h30-8h15, 12h-13h15, 15h-18h ou 15h30-16h45. Un horaire de 22 heures pour un salaire entre 800 et 900 euros par mois. Depuis quelque temps, ses conditions de travail se durcissent. Exigences d'animation de plus en plus soute-

nues, horaires imposés y compris en vacances scolaires, fin de la possibilité de choisir son jour de congé. Et un manque flagrant de considération. Pour assumer des demandes d'activités avec les enfants, les formations suivent-elles ? Après dix ans de métier, Karim a suivi l'an passé « une formation de base sur... la découverte

---

**Les ACS qui se réjouissent de leur salaire n'ont jamais cotisé pour les caisses sociales et auront une pension minimale.**

---

du métier. On nous prend pour des personnes qui ne savent rien faire. »

Là où tous les employés de la commune bénéficient de jours fériés légaux, les éducateurs sont invités à faire l'impasse. « La commune nous rétorque que c'est impossible de donner ces avantages à des contrats partiels, qu'il faut être là pour les enfants. » Occupée à négocier le nouveau règlement communal, la CGSP ne lâchera pas le morceau. Karim non plus : « On est employé communal et on se bat pour avoir les mêmes droits que les autres. Est-ce trop demander ? » ■

---

1 <http://brujobs.irisnet.be/fr/faq>.

2 <http://didiergosuin.le-blog.be/public/>.

# Femmes de chambre sur l'autel de l'exploitation

Pas la peine de courir New York pour trouver une femme de chambre maltraitée. À Bruxelles, des sociétés sous-traitantes exploitent des femmes à l'ombre de prestigieuses enseignes. Coincées dans des sales draps, ces femmes peuvent trouver refuge dans des établissements où le syndicat fait contrepoids.

OLIVIER BAILLY

journaliste

**F**évrier 2010. L'hiver est meurtrier pour les ouvriers de l'Hilton Bruxelles. Le groupe suédois Pandox qui a repris cinq mois plus tôt l'établissement annonce le licenciement de 66 à 103 emplois sur les 266 existants.

Pour y parvenir, les nouveaux patrons entendaient actionner la procédure Renault et faire appel à des services intérimaires. Les syndicats pensent qu'il s'agit d'une dramatisation sciemment organisée : présenter un scénario catastrophe, concéder le maintien de l'emploi existant du bout des lèvres en échange de la perte de tous les droits acquis des travailleurs, dont le droit de service. Ce droit permet aux travailleurs d'être rémunérés avec un salaire minimum complété d'un pourcentage du chiffre d'affaires de l'hôtel.

La FGTB s'attend alors à un conflit très dur face à du « lourd » : le groupe suédois a avalé la même année la société Norgani et ses 73 hôtels pour un milliard d'euros, ce qui amène Pandox à posséder 119 établissements. L'ex-Hilton bruxellois (rebaptisé The Hotel) est le n°120.

## LE BIEN-ÊTRE COMME ARGUMENT

Septembre 2011. Les négociations sont terminées et Christian Bouchat, secrétaire régional FGTB pour le secteur horeca, ne cache

pas... sa satisfaction : « *Le résultat de ces négociations est révolutionnaire. Il y a eu très peu de licenciements secs* ». Et le droit au service ? « *Via une convention collective, on a obtenu la garantie d'un pouvoir d'achat de 1 500 euros pour les travailleurs d'aujourd'hui et de demain. Soit le seuil du bien-être. Intégrer ce concept est une première et par rapport à d'autres hôtels, ces salaires représenteront une différence de 200-250 euros.* »

Alors que l'ensemble du secteur de l'hôtellerie est menacé par des politiques de sous-traitance, la présence de délégations syndicales rodées dans l'établissement a joué un rôle prépondérant.

Au Novotel non loin de la Gare Centrale de Bruxelles, le patron travaille à ce point main dans la main avec les syndicats que la déléguée syndicale est cadre ! Hilda Bossu se marre. « *Quand je suis devenue responsable, ils ont voulu que je quitte ma militance FGTB mais c'était hors de question ! On a été en procès pour ça !* »

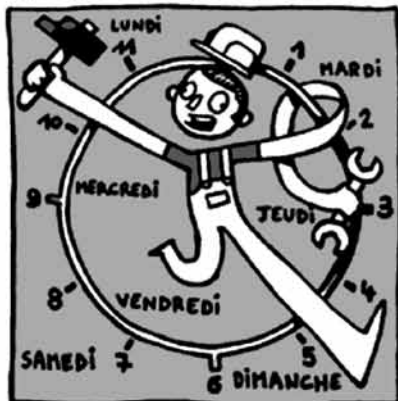
Présente au Novotel depuis 20 ans, Hilda Bossu coordonne une équipe de filles pour nettoyer 138 chambres dont le prix varie entre 250 et 350 euros la nuit. Ici, pas d'interim, pas de sous-traitance. Au quatrième étage, Marceline, qui vient de terminer son couloir, apporte un coup de main à sa collègue. Un étage au-dessus, Nathalie, dont le service se termine

à 16 heures, a déserté les lieux un quart d'heure plus tôt. Hilda hausse les épaules : « *Je me montre souple. Elle doit aller chercher son enfant* ». Le nombre de femmes de chambre au Novotel est important, à la fois pour concilier le travail avec la vie de famille et octroyer à chacune un jour de chômage économique par semaine. « *Faire ce travail cinq jours par semaine jusqu'à 65 ans, c'est presque impossible. Elles rencontrent des problèmes de dos, d'arthrite parce que les mains plongent souvent dans l'eau. Avec les mouvements répétés, les filles attrapent des tendinites, l'obstruction du canal carpien* ». Le tout pour un salaire tout sauf mirobolant. « *À certains endroits comme à l'Amigo ou au Hilton, les femmes sont payées au tronç* (en lien avec le chiffre d'affaires, NDLR), *pouvant alors gagner jusqu'à 2000 euros nets par mois. Au Novotel, elles sont payées selon le barème. Elles débutent à 10 euros et quelques. Soit entre 1300 et 1400 par mois. Ce n'est pas évident, surtout pour les femmes seules* ». Pour faciliter le travail, tous les lits sont équipés d'un système d'élévation de la couche. De plus, les chambres sont pensées avec le moins de fioritures et bibelots possibles. Un style épuré qui sied à la clientèle plutôt « business ». Cerise sur le gâteau, « *l'entente avec la direction est très bonne. La porte est ouverte. C'est difficile de comparer à d'autres.* »

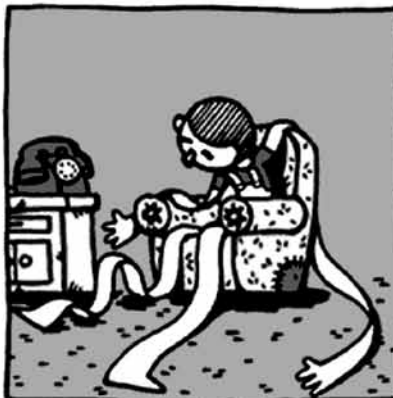


## LE NOUVEAU CYCLE DU TRAVAIL

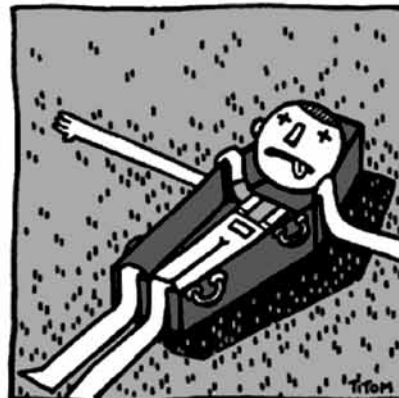
© TITOM



**FLEXIBILITÉ**



**PRÉCARITÉ**



**ET PENSION BIEN MÉRITÉE**

*Nous sommes une exception dans le secteur».*

Étrangement, sur papier, la sous-traitance devrait faire le bonheur des travailleurs.

Avec ce système, une femme de chambre est supposée gagner 30% en plus qu'une femme sous contrat principal car elles ne relèvent pas de la même commission paritaire. «30%, c'est énorme! Pour un hôtelier, transférer son activité de nettoyage vers un sous-traitant revient très, trop cher. Les marges dans l'horeca ne sont pas assez grandes».

Pourtant, ils sont nombreux à déléguer le nettoyage. Comment y parviennent-ils? «En imposant une productivité démentielle, en poussant les heures supplémentaires non payées. Et les syndicats à l'époque avaient fait un cadeau incroyable aux patrons. Pour les prestations supplémentaires entre 30 et 37 heures, il n'y a pas de bonus. C'est une grande flexibilité».

De plus, on ne peut pas compter sur l'État pour briser les secrets d'alcôve des hôteliers. Les contrôles sont quasi inexistantes, ce qui énerve Christian Bouchat: «L'inspection du travail n'est pas compétente, pas outillée, et il n'y a pas de volonté. La fonction publique est extraordinaire, s'il y a une conscience publique. Mais quand vous faites des P-V sans intervention, vous découragez le personnel. L'État devrait assurer

*une concurrence loyale mais ce n'est pas le cas.»*

### VARIABLES HUMAINES D'AJUSTEMENT

Au final, la pression de la chambre irréprochable à moindre coût est transférée sur la travailleuse. Elle doit faire ses 24 chambres en six heures? Elle les fera en sept, huit ou neuf et comme Adjaratou (prénom d'emprunt) se culpabilisera parce qu'elle ne s'en sort pas.

Adjaratou a un emploi mi-temps depuis cinq ans, déclaré et à durée indéterminée. À 55 ans, elle aimerait travailler plus que ses quatre heures par jour. «J'ai des difficultés à la maison, j'ai beaucoup de charges vraiment cela ne va pas», dit-elle dans un français hésitant. Elle pense qu'il y a du travail pour elle. Parfois, des intérimaires sont engagés. Dans un français approximatif, elle ne comprend pas pourquoi elle n'a pas ce temps plein: «Je fais très très bien même si je dépasse l'heure c'est moi-même qui veux pour faire bien mon travail. Je fais ça à fond, je me dépasse. Ils seront contents que le client soit content et moi j'aime ça.»

«Les chambres sont l'activité principale des hôtels, et donc l'enjeu central est le prix de la chambre, poursuit Christian Bouchat. Ces femmes sont la variable d'ajustement de l'entreprise». Autre variable très pratique: les stagiaires. De faux stagiaires sont employés

toute l'année, d'autres comme Félicité (prénom d'emprunt) débarquent et ne reçoivent aucun encadrement. «À peine arrivée, on m'a laissé seule me débrouiller. C'est difficile quand on n'a jamais

**Aujourd'hui, Félicité a un emploi stable, temps plein. Indéterminé. Il lui arrive de gagner 1450 euros par mois. C'est peu pour une mère seule mobilisée certains week-ends? C'est pourtant une «success story» dans les récits des femmes de chambre.**

*fait ce travail. Le premier jour, je devais nettoyer 15 chambres. J'ai terminé à 17h30 au lieu de 16 heures et je n'avais réussi qu'à faire dix chambres. Le lendemain, j'étais supposée en nettoyer plus de 15 mais bon, ils ont laissé tomber. Tous les jours, je terminais plus tard. J'ai expliqué à ma formatrice de stage comment cela se passait et j'ai changé de lieu».*

Aujourd'hui, Félicité a un emploi stable, temps plein. Indéterminé. Il lui arrive de gagner 1450 euros par mois. C'est peu pour une mère seule mobilisée certains week-ends? C'est pourtant une *success story* dans les récits des femmes de chambre. ■

# Nettoyer, la misère au quotidien

Le secteur du nettoyage emploie une main-d'œuvre fragile, de plus en plus corvéable dans un marché soumis à rude concurrence. Contrôles permanents, horaires décalés, salaires de misère. Au final, ce sont les travailleurs qui en sortent lessivés.

OLIVIER BAILLY

journaliste

**S**ur le buffet du salon trône le buste en toc d'un pharaon. Chantale n'a jamais été en Égypte mais elle aimerait beaucoup voguer sur les vagues du Nil. Cela fait dix ans qu'elle n'a plus pris de vacances. «*Même à la mer, précise-t-elle. J'épargne pour les contributions. Le plus loin que je vais, c'est la mutuelle. Ma vie de femme, la rue Neuve, j'oublie. Une teinture tous les six mois, voilà mon luxe.*»

Depuis qu'elle a dû déménager, Chantale compte encore plus ses sous. Elle est restée pendant 15 ans dans un logement à Schaerbeek pour 400 euros de loyer. Début 2011, le propriétaire a décidé de rénover. Elle s'est déniché un appartement au rez-de-chaussée pour 600 euros tout compris. Et une vue imprenable sur la cheminée de l'incinérateur de Schaerbeek.

Attention, ce n'est pas un cloaque pour autant. La porte s'ouvre sur deux belles grandes pièces et une cuisine qui donne sur un jardin où peuvent s'égarer les lapins de Chantale. Il y a aussi un sous-sol où Chantale vient de faire isoler les tuyaux de chauffage. «*J'appréhende un peu l'hiver*», dit-elle engoncée dans un chandail à grosses mailles rouges. Nous sommes l'après-midi. Le soleil et la pluie se disputent le ciel. Le thermostat ne dépasse pas les 18 degrés. «*L'opération gros pull*» dure toute l'année quand on a des revenus modestes.

## UN TEMPS PLEIN : LE GRAAL

Pour 36 heures de nettoyage dans un hôpital bruxellois, Chantale touche 1400 euros, primes comprises. À 59 ans, elle voit poindre une pension famélique. «*Il me manque des années. J'ai travaillé de mes 16 à 19 ans, puis j'ai fait de temps à autre de petits ménages car c'était mon mari qui rapportait l'argent. Quand nous nous sommes séparés, j'ai repris à 35 ans un mi-temps. J'ai nettoyé dans un labo chimie. Je me suis remariée à 40 ans, j'ai cumulé deux jobs. Je gagnais bien à l'époque.*»

Chantale nettoie depuis quinze ans au même endroit. La routine. Elle quitte son domicile vers 6 heures du matin. Asthmatique, elle prend son temps une fois arrivée. Une couque, un café, et elle prépare son chariot de nettoyage pour être enfin prête à 7h30.

Elle le fait à son aise, pour sa santé. Elle s'arrête à 11h45, reprend à 12h30 pile. Trois fois par semaine, elle nettoie le couloir étroit des dialyses. Les infirmières sont à la fois prévenantes et exigeantes. Le sol ne doit pas être trop mouillé. Chantale ne doit pas trop traîner. Et puis elle file vers les chambres. «*C'est pas la joie. Une chambre normale, c'est deux lits, une toilette, une douche. Le tout en 5 minutes. Et il ne faut pas oublier le dessus des néons.*» Elle termine son service à 15h45.

Chantale a de la chance. Elle preste son travail de jour et sans

coupure d'horaire. Et au bout de sept ans d'emploi à temps partiel et de travail le samedi, elle a obtenu un temps plein qu'elle occupe toujours. Dans le secteur du nettoyage, ces deux acquis sont précieux.

L'horaire coupé rend la vie familiale impossible. Vincent, délégué syndical, a presté pendant des années quatre heures le matin et trois heures le soir. «*Et s'il y a moins de 3 heures entre les coupes, les déplacements ne sont pas payés. Tout est conventionné.*»

Frida, autre déléguée, a cravaché pour décrocher un temps plein : «*Je travaillais à la banque ING de 8 à 12. J'étais pour Lorenti chez Fortis de 14 à 15 heures et je travaillais encore trois heures au Delhaize à Zellik. Et il m'a fallu des années pour avoir un temps plein au même endroit!*»

## MACHO EN SERPILLÈRE

Frida et Chantale se croisent aux assemblées syndicales.

Aujourd'hui, à la réunion, le volet «*élections sociales*» est évoqué par Dominique Fervaille, permanente du secteur nettoyage de la Centrale générale de la FGTB. Son public est à la fois concentré et dissipé. Des sonneries orientales de GSM retentissent, des allers et venues perturbent la réunion. «*C'est quoi ça ?!*», tonne la responsable FGTB en pointant un homme qui invoque l'excuse «*toilette*» et s'évince.

Alors qu'on pourrait penser que





le secteur du nettoyage est avant tout occupé par les femmes, l'assistance est surtout masculine. « Il y a 55% d'hommes dans le secteur avec certains segments uniquement occupés par eux, comme le nettoyage dans les trains, la dératisation » explique Dominique Fervaille. « Il y a également de plus en plus d'hommes parce que le travail est de plus en plus lourd, précise Vincent. Quand j'ai commencé il y a dix ans, 40% d'entre nous travaillions à du 400-500 mètres carrés. Maintenant, nous sommes à plus de 700 mètres carrés pour 70% d'entre nous. Les 30% restants dépendent de clients avec d'autres contraintes. L'autre désavantage pour les femmes est l'absentéisme. Elles pallient tous les problèmes de garde d'enfants. Et au final, leur taux d'absence est plus élevé. »

Au bout du compte, le délégué FGTB conclut à un secteur assez machiste où les femmes travaillent toujours plus que les hommes. « Ce sont eux qui ont l'auto-laveuse ou la cireuse, à croire qu'ils ont un autre cerveau que nous! », rigole (jaune) Chantale.

### LA DÉLATION COMME CULTURE

Dans ce secteur ultra-concurrentiel, où le coût principal est celui de la main-d'œuvre, la pression prend différentes formes sur le terrain. « Il y a beaucoup de travail au noir dans le métier, soutient Vincent. Les moyens sont de plus en plus réduits. Les sociétés doivent prendre l'argent soit chez le client,

soit chez l'ouvrier. Si on n'est pas protégé et qu'un chantier est confié à un autre opérateur après appel d'offres, tout est remis en question. Certes, l'employeur doit reprendre le personnel pendant six mois, mais souvent il trouve une astuce pour changer les personnes de chantier, pour revoir les heures, les surfaces. Pour augmenter la charge de travail. »

Pour s'assurer de la bonne conduite du nettoyage, certaines sociétés opèrent des contrôles journaliers ou engagent d'autres sociétés pour assumer cette tâche et chercher la moindre tache. C'est le règne de la suspicion. « Des inspecteurs suite à un mauvais contrôle ciblent une personne, trop malade ou pas assez efficace. J'ai connu le cas d'une Albanaise qui pendant un an a payé ses frais de déplacement parce que son travail n'était pas jugé bon! Elle se sentait coupable alors qu'elle avait beaucoup trop de surface. » Vincent déplore que « même avec un droit acquis, ce sera quand même la parole du chef qui comptera. Les ouvriers du nettoyage n'ont pas forcément la culture ou la force de se révolter. De plus, la délation est encouragée. Toute une misère humaine, c'est ça aussi la précarité. »

Chantale, qui a sur le dos une inspectrice des plus exigeantes, aurait aimé prendre plus de responsabilités dans son travail. Pas pour crier. Pour gagner un peu plus et avoir un travail moins épuisant. Son « chef » a 24 ans. « L'avenir est

aux jeunes mais faut pas démolir les vieux! », pense-elle. Elle a été demandée il y a deux ans si elle ne pouvait pas à son tour briguer une meilleure place dans l'entreprise. « On m'a répondu "Ah si tu avais encore 50 ans"! »

Alors puisqu'on la « paie juste assez pour être pauvre », Chantale

**Pour s'assurer de la bonne conduite du nettoyage, certaines sociétés opèrent des contrôles journaliers ou engagent d'autres sociétés pour assumer cette tâche et chercher la moindre tache.**

trouvera d'autres trucs pour (sur)vivre. Elle a rencontré un homme marginal qui lui glisse vingt euros par jour pour pouvoir dormir sous son toit. « Je tire profit d'un partenaire. La misère attire la misère. »

Le dimanche avant notre visite, Chantale avait acheté deux céleris à 0,65 euro, et des pommes de terre. Toute la journée, elle a préparé un stoemp, de quoi tenir deux jours à deux. La semaine auparavant, elle avait acheté deux kilos d'oignons et deux kilos de pommes de terre pour manger de la soupe pour deux jours. Et avant la soupe, c'était du stoemp aux choux. Comme à l'ancien temps, dit-elle. Puis dans un regard las, tourné vers le pharaon impassible : « On va tenir combien de temps comme ça ? » Il lui reste six ans avant la pension. ■

# La lutte contre la précarité est devenue prioritaire

Les mutations du monde du travail – vers toujours plus de précarité – demandent une adaptation profonde des combats syndicaux. Il est grand temps de s'occuper des travailleurs précaires. Comment ? Via, par exemple, des syndicats de site ou des actions interprofessionnelles. Bonne nouvelle : le mouvement ouvrier belge possède quelques atouts pour faire progresser les choses<sup>1</sup>.

OLIVIER BAILLY

journaliste

**P**récarité ? Le mot renvoie aux concepts de fragilité, de vulnérabilité. Dans le milieu de l'emploi, précarité fait écho à ces jobs de piètres conditions.

Le concept de « working poor » (travailleur pauvre), que les syndicats belges ont cru longtemps être une création thatchérienne, est aujourd'hui bel et bien « implanté » sur le Vieux Continent. Jan Vranken, professeur émérite de l'Oases<sup>2</sup> (Université d'Anvers), avance les chiffres européens : 8% des travailleurs se retrouvent en difficultés financières, sous la limite du seuil de pauvreté. En Grèce, ils sont 14%. En Belgique, les filets de l'État providence fonctionnent encore : nous en sommes à 4%. Pour les temps pleins. Le nombre d'indigents augmente en prenant en compte les temps partiels. La précarité renvoie à un manque d'argent, mais « l'emploi peu rémunéré n'est pas aussi déterminant que ce qu'on imagine, prévient Jan Vranken. Il devient problématique quand on ne couvre pas les enfants qui dépendent de la famille. Deux adultes avec deux revenus restent la meilleure assu-

rance pour éviter la pauvreté. »

La pauvreté augmente invariablement chez ceux qui ne sont plus sur le marché du travail. Mais celui-ci n'est pas la réponse magique à toutes les situations. « On ne va pas activer les enfants ou les vieux, souligne le professeur anversoïse. Le marché de l'emploi ne propose des solutions que pour une partie des pauvres. »

Autre facteur à risques : la faible qualification et la jeunesse des demandeurs d'emplois. C'est d'autant plus vrai à Bruxelles où, paradoxe urbain, il y a beaucoup d'emplois vacants (de haute qualification) et un taux de chômage très élevé.

« Être pauvre, c'est plus qu'un problème professionnel, complète Jan Vranken. Les réseaux d'exclusion sociale s'étendent sur différents points. C'est plus qu'une inégalité, c'est une exclusion plurielle, une ligne de rupture. Vous vivez hors de la société. » Le travail a un rôle important pour ses fonctions latentes : donner un sens à sa vie, augmenter ses valeurs, structurer le temps, augmenter ses contacts sociaux, se définir une identité.

La configuration familiale constitue un autre facteur crucial

pour expliquer la pauvreté. Si elle peut se penser selon le travailleur, elle peut également être envisagée selon le/la partenaire ou les enfants. À Bruxelles, un enfant sur trois risque d'être pauvre.

Au final, dans la capitale européenne, 28,2% de la population est pauvre. Une personne sur cinq a droit à l'intervention majorée pour l'assurance « soins de santé ». Plus d'un enfant sur trois vit dans une famille sans emploi, un ménage sur quatre a postposé des soins de santé pour des raisons financières. Comment en est-on arrivé là ?

## LA PRÉCARITÉ EXPLIQUÉE

Pour Esteban Martinez, sociologue du travail à l'ULB, « la précarité au travail existe avant tout par la discontinuité contractuelle, les CDD<sup>3</sup>, les stages, les intérimis, les emplois subsidiés, temporaires pour jeunes peu qualifiés. Avec au final des actifs hybrides, à rémunération mixte. » Mais, nuance de taille, « cette situation s'applique aussi aux CDI<sup>4</sup>, avec dans certains secteurs une gestion à coup d'embauche et de licenciement ».

Par ailleurs, la précarité ne se pense pas uniquement sous un aspect contractuel. La durée inter-



© SEVERINE BAILLEUX - FGFB DE BRUXELLES

vient également, avec un emploi à temps partiel dont les modalités impliquent une intensification du travail. Les nettoyeurs doivent couvrir des surfaces de plus en plus grandes, allant jusqu'à 1000 mètres carrés par... heure ! Et dans l'horeca, si l'hôtel Hilton tournait avec 400 personnes il y a 10 ans, son repreneur envisage sérieusement d'assumer les cinq étoiles de l'établissement avec... 100 personnes !

Cette « nouvelle » pression sur le travailleur est inversement proportionnelle à la gratification salariale. Dominique Fervaille, secrétaire du secteur nettoyage de la Centrale générale de la FGFB, souligne qu'en 2010, la moyenne du salaire mensuel net des travailleurs dans le secteur du nettoyage était de 819 euros. Soit en deçà du seuil de pauvreté.

Dans ce secteur, le travail à temps partiel est devenu la norme imposée, notamment grâce à la connivence commerciale entre le client et l'employeur. Sur le terrain, « aux responsables de chantier de gérer, avec des horaires coupés insoutenables », explique Esteban Martinez. « Et incompatibles avec une vie de famille », complète

Dominique Fervaille. Bruxelles est une ville administrative, le nettoyage se fait tôt, entre 6 et 9 heures, et tard, entre 17 et 21 heures.

Dans l'horeca, les salaires tournent le plus souvent entre 800 et 1200 euros par mois. « *De quoi dégoûter les jeunes. La moyenne de persévérance dans le secteur est de quatre à cinq ans, alors qu'on devrait être le secteur de l'intégration pour les moins qualifiés* », souligne Christian Bouchat, secrétaire régional FGFB pour le secteur.

Autre remarque d'Esteban Martinez, la précarité recouvre les situations où les travailleurs de production ne sont pas engagés par l'entreprise qui les emploie. Avec la généralisation de l'intérim, de la sous-traitance, des franchises, de l'externalisation, la double subordination rend difficile toute négociation syndicale. « *Les conditions de travail sont déterminées par l'entreprise cliente qui devient l'élément clé définissant les possibilités de négociation* ». Conséquence : les syndicats protègent les travailleurs de l'entreprise, au mieux ceux de la première sous-traitance, mais ensuite, c'est la boîte noire.

Sophie Bérout, chercheuse au

laboratoire Triangle<sup>5</sup> de l'Université de Lyon 2, mentionne jusqu'à 13 ou 14 niveaux de sous-traitance sur un chantier naval,

**Si l'hôtel Hilton tournait avec 400 personnes il y a 10 ans, son repreneur envisage sérieusement d'assumer les cinq étoiles de l'établissement avec... 100 personnes !**

avec des syndicats n'ayant plus aucune représentation après le deuxième niveau de sous-traitance. Plus personne ne contrôle dès lors l'employeur. Le phénomène ►

1 Ce texte est le compte rendu du 6<sup>e</sup> Forum syndical de la FGFB-Bruxelles de mars 2011.

2 Onderzoeksgroep Armoede, Sociale uitsluiting en de Stad, Centre sur l'inégalité, la pauvreté, l'exclusion sociale et la ville.

3 Contrat à durée déterminée

4 Contrat à durée indéterminée

5 Pour découvrir la finalité du laboratoire « Triangle », voir <http://www.univ-lyon2.fr/recherche>.

► n'est pas propre à la France. De sous-traitance en sous-traitance, comme le remarquait Philippe Van Muylder, secrétaire général de la FGTB-Bruxelles, n'a-t-on pas un jour trouvé des ouvriers travaillant au noir sur le toit... du Palais d'Albert II? Alain Leduc, échevin de l'emploi à Saint-Gilles, évoque des hôtels qui ouvriront bientôt près de la gare du midi... sans personnel! Le petit-déjeuner sera sous-traité. Le nettoyage aussi. Le gardiennage aussi. Une parfaite illustration de ce qu'Éric Buysens, directeur du bureau d'études de la FGTB-Bruxelles, appelle « *le capitalisme sans entreprises, et donc sans syndicat d'entreprises* ».

La présence de multiples employeurs dans un même endroit permet aussi d'éclater les fronts de lutte. Sophie Béroud cite les centres commerciaux avec pour exemple le centre commercial la Part-Dieu à Lyon. Il rassemble 230 magasins, 5000 salariés et à peine cinq enseignes avec des délégations syndicales. « *Toutes les autres ont moins de 11 salariés ou n'ont pas de représentation.* »

À l'inverse, des employeurs dans le secteur de la grande distribution vont multiplier les petites surfaces commerciales de proximité. La profusion des épiceries « express », « city » ou « proxi » complique singulièrement la solidarité entre les travailleurs, employés par une même entreprise mais répartis en plusieurs lieux.

Cette dispersion des salariés et la mise en concurrence des sites autorisent toutes les dérives (horaires, usage de temps partiel...) qui s'organisent en fonction des contraintes que subit le gérant. Comme le remarque la chercheuse française, « *il incombe au responsable local la charge d'avoir une entreprise rentable* ».

## LES PIERRES DU POLITIQUE

Comment poser des revendications dans cette désintégration de l'emploi?

Bien sûr, les pouvoirs publics pourraient intervenir pour réguler les secteurs vulnérables, imposer des mesures sociales. Mais à entendre les participants du forum, le politique semble plus être un producteur de pauvreté qu'une solution à celle-ci!

En premier lieu, les politiques d'aide à l'emploi multiplieraient les effets pervers. S'il y a 23 000 emplois aidés à Bruxelles, de durée

*balayer la sortie des camions pour que la rue soit propre, sans autre perspective d'apprentissage. Et les patrons engagent les plus précaires pour bénéficier du maximum d'exonération.* »

L'échevin a connu le pire du cynisme avec un « emploi Activa 4 » appelant un patron, qui lui demande de le rappeler quand il sera... Activa 6, soit avec une plus longue durée de chômage! Et de conclure : « *Les patrons ne se contentent plus d'un remboursement mais veulent le remboursement maximal* ». Sur ces aides, l'heure est à l'évaluation. « *Je n'ai plus de réponses formelles* », reconnaît l'échevin.

**Cette dispersion des salariés et la mise en concurrence des sites autorisent toutes les dérives (horaires, usage de temps partiel...) qui s'organisent en fonction des contraintes que subit le gérant.**

déterminée, leur situation n'est pas forcément enviable. Et syndicats, associations et politiques commencent seulement à aller « *voir du côté opaque des politiques de l'emploi et du social* », comme l'évoque le professeur Vranken. L'activation entraîne des conditions dégradées et l'estompement du droit social. Et c'est le désenchantement pour ceux qui y ont cru, comme Alain Leduc.

Si les mises à l'emploi étaient jadis défendables car elles étaient accompagnées d'un suivi et d'une formation syndicale, les quelque 115 mesures (!) d'insertion professionnelle ne sont plus contrôlées par personne. Or, Alain Leduc craint à présent que ces « aides » ne déstructurent le marché. « *Les employés subsidiés ou imposés par une clause sociale sont cantonnés à*

viennent à encourager l'exploitation de travailleurs. Dominique Fervaille ne mâche pas sa colère : « *Dans les marchés publics [du nettoyage, NDLR], ce sont les pires. Là, on prend systématiquement les moins chers. Or, la loi des marchés publics ne l'oblige pas* ».

Enfin, ultime grief à l'égard des responsables politiques : leur incapacité à réguler et contrôler les marchés de l'emploi. « *Le travail au noir est de plus en plus accepté dans l'horeca en Belgique*, explique Christian Bouchat. *Dans les pays d'Europe du Nord, la norme cinq étoiles va de pair avec un nombre minimum de travailleurs par chambre. Chez nous, on augmente la productivité en pressant les travailleurs. Il y a un registre de connivence [des pouvoirs publics, NDLR] avec les délinquants*

de l'horeca. Le crime est devenu normal.» Le responsable FGTB cite une école plaçant de faux stagiaires pour six mois dans des hôtels. L'État ne régule pas ces pratiques et confond de plus en plus inspection et conseil. Le syndicaliste est amer : «*On peut essayer de construire mais on se bat contre des moulins parce que l'État n'est pas là où il doit être*».

### COLLECTIVISER LA DOULEUR

Si le forum a permis d'identifier la précarité et (une partie de?) ses sources, restait le défi le plus ardu, évoqué en début de journée par Éric Buysens : «*Comment conflictualiser collectivement la précarité, collectiviser la douleur individuelle?*»

Plusieurs pistes furent évoquées, à la fois par les participants et le public.

En réponse aux failles du pouvoir public, une personne de l'auditoire insiste sur la pratique de lobby parlementaire pour ne pas abandonner le terrain législatif aux entreprises.

Dominique Fervaille, elle, ne compte pas trop sur le soutien du politique. À regrets, la permanente syndicale constate que «*nous devons de plus en plus passer par des actions d'éclats*». Elle cite le blocage de bureaux, des présences physiques qui malheureusement ne peuvent se répéter à l'envi tant il est difficile d'être sur tous les terrains. Dans les quatre premiers mois de l'année 2011, Dominique Fervaille a déjà connu quatre grèves sur quatre chantiers différents!

Christian Bouchat se rabat lui aussi sur les actions de terrain, style «Greenpeace», débarquant dans les halls d'hôtels peu scrupuleux, jouant sur le stress et l'image de marque des enseignes.

Ces actions font écho à celles menées en France et mentionnées par Sophie Bérout, comme le blocage à Paris de la FNAC Champs-Élysées un samedi matin.

Évoquant de nouvelles formes de résistances collectives, la chercheuse lyonnaise distingue deux types de cadres d'actions : celui où le syndicat est peu ou pas présent, et celui où il est très présent. Les constructions de la résistance varient.

Sans syndicat fort comme dans la restauration rapide ou le commerce d'aide à domicile, les «novices» de la lutte peuvent vite s'essouffler par rapport à l'employeur. «*Mais ils sont assez innovants pour compenser le rapport de forces, ils jouent par exemple sur les clients. Pour le syndicat, il y a là un défi d'implantation. Il faut faire reconnaître le lien entre les différentes franchises, créer une unité économique et sociale.*»

L'appui interprofessionnel peut se révéler déterminant. Par exemple, une grève des femmes de ménage de la société Arcade, sous-traitante d'Accor, menée de 2002 à 2003, n'a pu tenir qu'avec le soutien logistique et financier de la fédération centrale... des cheminots.

Quand le syndicat est présent, la multiplication de sous-traitance peut l'empêcher de protéger certains travailleurs. Sur un site français de Renault Truck, des intérimaires tournaient entre quatre entreprises, filiales et sous-traitantes d'une même société. Avec pour conséquence la perte d'ancienneté tous les 18 mois. Avec le soutien de la CGT (Confédération générale du travail), très présente, ils ont mis en place un collectif transversal d'intérimaires communs aux quatre entreprises. Des questionnaires pour connaître

le marché de l'emploi fermé ont été soumis. Les CDI et les intérimaires se parlaient enfin avec au bout du compte des actions dans les sociétés d'intérim, l'élaboration d'un dossier prouvant l'usage abusif de l'intérim et au final 400 emplois transformés! Vaste succès? Oui mais avec un bémol. Très peu de travailleurs se sont syndiqués par après. Une réalité que connaît également cette déléguée syndicale bruxelloise dans le non-mar-

---

**Sans syndicat fort comme dans la restauration rapide ou le commerce d'aide à domicile, les «novices» de la lutte peuvent vite s'essouffler par rapport à l'employeur.**

---

chand : «*Nos combats ont débouché sur des avancées considérables. Mais le taux de syndicalisation n'a pas augmenté. Cela m'interpelle. Nos victoires ne sont pas capitalisées. Les gens les considèrent comme un droit. Et si nous parlons syndicat, nous sommes soupçonnés de prosélytisme, de "faire des membres", alors que c'est pourtant une démarche légitime!*»

Le sociologue Mateo Alaluf voit tout de même un espoir dans l'émergence de ce type d'initiatives. «*Si on veut attaquer la précarité, il faut mélanger les secteurs avec forte et faible syndicalisation. Cela peut être un apport important pour reconsidérer l'action. Évitez les œillères formées par les frontières des structures.*»

Le syndicat de site peut aussi s'appliquer à l'exemple du chantier naval de Saint-Nazaire.

Les syndicats n'ont pas ou peu d'implantations dans les entreprises de sous-traitance. Comment ►

► ont-ils pu prendre en charge ces travailleurs, avec 20% de main-d'œuvre étrangère et des conditions de travail très variables ? « *En créant un syndicat qui a pour vocation de rassembler et de syndiquer les isolés*, explique Sophie Bérout. *Une union multiprofessionnelle qui agit comme centre de ressources avec possibilité de se coordonner.* » C'est également via un syndicat de site que se sont organisés les travailleurs du centre commercial Part Dieu à Lyon. « *Le syndicat de site fut ouvert à tous, avec assez vite une soixantaine d'affiliés. Mais la grosse différence est la question du type de l'employeur. Du manager de quelques employés aux groupes internationaux, il y a plusieurs figures possibles.* »

Pour la chercheuse française, ces expériences démontrent que la dimension interprofessionnelle est fondamentale pour renouer les contacts entre salariés et isolés. Mais ces nouvelles organisations ne sont pas sans conséquence sur l'organisation des syndicats. « *En terme de temps, d'argent, quelle option choisir ? Et quelle représentation octroyer aux précaires, le tout avec des tensions entre revendications pragmatiques et idéologiques.* »

Car la solidarité inter-travailleurs ne se décrète pas. Sur le terrain, Dominique Fervaille le constate. Les délégations syndicales dont l'entreprise emploie un sous-traitant pour le nettoyage se sentent démunies face à leur employeur, très réticent à ce que « sa » délégation s'engage sur ce terrain. Pourtant, son implication est primordiale. Le cahier des charges dans l'appel d'offres détermine les conditions de travail. « *Le patron répond que cela ne les regarde pas. Mais c'est faux. Le CPPT [Comité pour la prévention et la protection au travail, NLDR] est compétent pour décider du niveau de propreté du bâtiment.* »

## RELIRE LES LUTTES

Face à ces mutations du monde du travail et de la lutte syndicale, le syndicalisme belge ne part pas les mains vides. Esteban Martinez insiste sur le fait que la Belgique a plusieurs atouts : un nombre important d'affiliés, une histoire riche de combats et de victoires, et enfin une négociation collective articulée entre niveau local, secteur et niveau central, là où la négociation donne un socle commun de garantie. Il ne s'agit donc pas d'opposer revendications de

car il y en a pléthore. « *Même s'il est difficilement imaginable que la FGTB soit active dans dix endroits de chacune des 19 communes, une présence syndicale et non marginale est indispensable, notamment en fonction de la décentralisation d'Activiris au niveau local.* » Et de proposer une structure qui permette aux partenaires sociaux d'être valablement présents. Elle constituerait des observatoires de la précarité, proposant une représentation fine au niveau local. Une

première rampe de lancement pour l'action syndicale de proximité.

Toujours dans une perspective de rencontres et d'ouverture, la salle évoque un guichet interprofessionnel où les délégations

**Le syndicat doit réécouter ces travailleurs fragilisés et leur proposer une place de choix dans les combats de la FGTB, avec comme porte d'entrée l'interprofessionnel.**

sites et sectorielles mais d'appuyer les premières sur les secondes.

Sans perdre ces acquis structurels, l'implantation syndicale doit cependant se réinventer sur l'existant, toucher les gens sur les lieux d'habitation, notamment populaire, renforcer sa dimension interprofessionnelle, développer le syndicat de site. À ces pistes de solution avancées par les confédérés, la salle ajoute sa voix et ses idées : intensifier l'implantation syndicale par rapport aux sans-papiers et dans le secteur associatif, encourager un syndicat de la citoyenneté, structurer la société civile, car l'expérience syndicale peut aider à une lutte plus diversifiée.

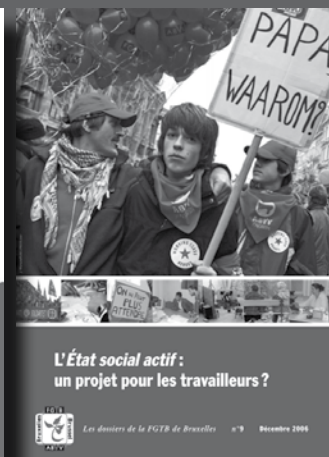
Au niveau local, Alain Leduc plaide pour une présence syndicale forte, tout en incitant à ne « *sur-tout pas créer de nouveaux outils* »

syndicales pourraient solliciter la rencontre d'autres délégations. Une idée que Philippe Van Muylder accueille favorablement, d'autant plus qu'elle serait « *facilement réalisable* ».

Mais ces outils ne seront rien si on ne change pas notre compréhension de la précarité, met en garde le sociologue Mateo Alaluf. « *On ne peut plus réfléchir en termes d'emplois car aujourd'hui, on augmente les emplois ET la pauvreté. C'est d'autant plus vrai à Bruxelles. La question n'est donc pas la création d'emplois, ni une question de contrat ou de secteur d'activités. La question centrale est celle de la précarité. Syndicalement, toutes les mesures doivent être jugées à l'aune de la précarité. Est-ce qu'on l'augmente ou pas ? C'est le critère de jugement.* »

Et de citer trois exemples de





## LES DOSSIERS DE LA FGTB DE BRUXELLES

- N° 11 Mémoire 2009 - Juin 2009
- N° 10 Développement économique de Bruxelles : quels enjeux pour les travailleurs ? - Novembre 2007
- N° 9 L'État social actif : un projet pour les travailleurs ? - Décembre 2006
- N° 8 Mutations industrielles et transformation du travail : quelles perspectives syndicales pour la FGTB de Bruxelles ? - Février 2006
- N° 7 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 - Juin 2005
- N° 6 Bruxelles : des industries dans la ville ?! - Janvier 2005
- N° 5 Bruxelles, ma belle... Un projet politique et syndical pour Bruxelles - Septembre 2004
- N° 4 Le service public : une évidence ? Campagne pour la promotion et la défense des services publics - 1<sup>er</sup> mai 2004
- N° 3 L'exclusion, un boomerang social ? Campagne Syndicalistes contre l'exclusion - Septembre 2003, épuisé
- N° 2 L'impunité des multinationales - 1<sup>er</sup> mai 2003
- N° 1 Liberté & Tolérance. Campagne contre le fascisme et le racisme - Printemps 2003, épuisé

## LES CAHIERS DU MILITANT

- N°7 Égalité, solidarité, diversité. La FGTB lutte pour l'égalité et contre les discriminations au travail. Guide pratique pour une action syndicale en faveur de la diversité dans les entreprises et les services publics bruxellois - décembre 2010
- N°6 Défendre le droit de grève. Combattre pour nos droits. Guide pratique pour la défense de nos libertés syndicales - 1<sup>er</sup> mai 2009
- N°5 L'emploi des jeunes à Bruxelles. Guide pratique pour une action syndicale pour et avec les jeunes - Décembre 2008
- N° 4 Égalité de toutes et tous à l'emploi. Guide pratique pour une action syndicale en faveur de la diversité dans les entreprises et les services publics bruxellois - Octobre 2007
- N° 3 Logement et pouvoir d'achat des travailleurs. Guide pratique pour comprendre et agir sur la crise du logement à Bruxelles - Septembre 2006
- N° 2 La Constitution européenne : pour ou contre ? Guide pratique pour comprendre les enjeux du projet de Constitution européenne et adopter une position syndicale de combat - Mars 2005
- N° 1 L'égalité de toutes et tous face à l'emploi. Guide pratique de la lutte contre les discriminations à l'embauche et au travail - Décembre 2004

Ces numéros sont téléchargeables sur [www.fgtbbruxelles.irisnet.be](http://www.fgtbbruxelles.irisnet.be) ou sont disponibles gratuitement et sur demande auprès du Bureau d'études de la FGTB de Bruxelles : par téléphone au 02/552.03.57 ou par e-mail : [veronique.bel@fgtb.be](mailto:veronique.bel@fgtb.be)

Si vous désirez recevoir nos prochaines publications, communiquez-nous vos coordonnées complètes.

décisions politiques à revoir : la politique d'activation, qui a abaissé le niveau d'acceptabilité des emplois, les emplois subsidiés pensés dans un concept de famille à deux salaires (et ne couvrant pas les besoins de la famille monoparentale), et la réforme des pensions, évoquée en termes d'années prestées alors qu'à 35 ans, un ouvrier vit sept ans de moins qu'un cadre. L'inégalité face à la mort ne doit-elle pas nous aider à revoir l'approche de la pension ?

Au terme de la journée, Philippe Van Muylder fit le *mea culpa* de l'organisation syndicale, elle qui n'a pas toujours perçu le décalage existant entre le salarié en précarité et son représentant syndical « confortablement » installé en CDI. Le syndicat doit réécouter ces travailleurs fragilisés et leur proposer une place de choix dans les combats de la FGTB, avec comme porte d'entrée l'interprofessionnel. « *Le syndicat doit éviter une culture de l'état de la situation, ajoute le secrétaire général. Être au top niveau sur les analyses, c'est important, mais il faut aussi un temps pour l'opérationnalité, être dans le registre du faire.* »

Ainsi, la FGTB se met en ordre de bataille pour défendre les droits des travailleurs précarisés. Et la base suivra. La parole des militants prononcée lors du forum fut explicite. Soulignant le courage et l'intégrité des camarades travaillant dans des secteurs comme le nettoyage ou la construction, les militants ont noté que malgré la peur comme nouvel outil de gestion du personnel, ils gardent le cap. « *La peur ne doit pas justifier l'inaction. Quand nous sommes nombreux, les patrons n'osent pas réagir.* » Alors soyons nombreux. ■

# Le syndicat en campagne

En avril 2011, le gouvernement bruxellois et les interlocuteurs sociaux signaient le Pacte de croissance urbaine durable (PCUD). Au cours des semaines qui ont suivi cet accord, la FGTB de Bruxelles décida de mettre en campagne quatre priorités urbaines : l'enseignement, la discrimination à l'embauche, les marchés publics et la promotion du dialogue social.

BUREAU D'ÉTUDES DE LA FGTB-BRUXELLES

Cette campagne d'action interprofessionnelle à quatre « priorités » conditionnant la réussite de ce *new deal* bruxellois a été déclinée en affiches et brochures d'informations et de sensibilisation : la grave pénurie d'écoles à Bruxelles, les discriminations à l'emploi, l'encadrement social des marchés publics et finalement, le dialogue social dans les PME bruxelloises.

Cette campagne de sensibilisation, menée sous le slogan « Le syndicat dans la ville ! », vise à sensibiliser les travailleurs et les acteurs politiques bruxellois aux enjeux syndicaux du développement durable de leur ville-région. Divisée en quatre temps et appuyée par des actions symboliques dans l'espace public, des affiches en entreprise, des diffusions de tracts, des fiches didactiques et des capsules vidéo téléchargeables, cette campagne est menée de front dans la rue, en entreprise, dans la presse ou encore sur les réseaux sociaux. L'un des principaux fils conducteurs de la campagne : la précarité !

La première action symbolique était engagée dès le 28 septembre 2011 sur la thématique de la situation de l'enseignement, premier foyer de précarité, sous le slogan « *Besoin urgent de classes (et de profs) à Bruxelles ! La FGTB se bat pour un enseignement de qualité pour tous les enfants* ».

250 militants se rassemblaient pour une matinée de théâtre action. Une classe-container était livrée et installée précipitamment au milieu d'une place populaire de Bruxelles. Les comédiens du Magic Land Théâtre improvisaient dans la foule rassemblée le recrutement hâtif de quelques enseignants et fournitures. L'école ainsi improvisée était inaugurée. Il s'agissait là d'illustrer la situation préoccupante des écoles bruxelloises arrivées à saturation, incapables d'accueillir de nouveaux enfants, et cela, dès l'enseignement maternel, qu'il soit francophone ou néerlandophone, et quel que soit le réseau. La dévalorisation du métier d'enseignant et de leur formation, parfois insuffisante pour faire face aux défis éducatifs propres aux grandes villes, était aussi représentée.

Les Communautés et la Région ont certes pris une première série de mesures en matière de création de places scolaires et entamé une réflexion sur la pénurie d'enseignants, mais la FGTB, jugeant cela encore nettement insuffisant, demande aux pouvoirs publics de mettre d'urgence en place un véritable plan de sauvetage des écoles, garantissant à tous les jeunes Bruxellois un accès égal à un enseignement de qualité, dans un environnement favorable, avec un personnel scolaire formé et en nombre suffisant.



## YOUSSEF E(S) T PAUL

Ensuite, la FGTB s'attaquait le 19 octobre à un autre chantier : l'action devant le siège d'Adecco, récemment condamnée pour discrimination raciale<sup>1</sup>, consistait en une bourse à l'emploi rassemblant 150 militants. L'action était de nouveau animée par des comédiens du Magic Land rejoint par les Hakims of Comedy. Un employeur peu scrupuleux traitait les candidats : Youssef devenait Paul pour pouvoir être engagé. Un juge condamnait le patron pour discrimination. Et, forts de ce jugement, les travailleurs boutaient les patrons hors de la bourse à l'emploi sous le slogan « *La force de la FGTB, ce sont les travailleurs qui partagent ses valeurs d'égalité et de solidarité. C'est aussi la diversité de ses militants* ».

Après cette « célébration » de la condamnation d'Adecco pour discrimination à l'embauche, il était nécessaire de rappeler que celle-ci reste toute symbolique. La discrimination sur base de l'origine ethnique et/ou du sexe demeure l'une des causes du chômage et de la précarité professionnelle de bon nombre de Bruxellois(es). La FGTB veut agir contre cette réalité qui ne garantit pas des droits égaux au travail et force au chômage – ou à l'emploi précaire – de nombreux/ses travailleurs/ses. Si des initiatives estimables existent dans



© SEVERINE BAILLEUX – FGTB DE BRUXELLES

notre Région, comme les plans de diversité, d'autres sont restées lettre morte, faute d'une réelle implication des acteurs patronaux. On pense, notamment, au plan d'action pour les jeunes de 2008, censé offrir chaque année (plus de) 1000 premières expériences professionnelles à des jeunes Bruxellois. Trois ans plus tard, on est loin, très loin, du compte...

### BRADERIE PUBLIQUE ET PME

Le 14 décembre, la FGTB tenait une conférence de presse intitulée «*Le travail n'est pas une marchandise : stop à la grande braderie des marchés publics!*». Elle prenait position contre la grande braderie des marchés publics : il s'agissait de dénoncer la tendance, trop facile, à attribuer les marchés publics uniquement en fonction du critère du prix.

Les risques sont évidents quand des entreprises pratiquent des prix anormalement bas pour décrocher les contrats. Force est de constater qu'au nom de la recherche du moindre coût, les marchés publics de travaux et de services en sous-traitance (construction, nettoyage, maintenance technique...) produisent de plus en plus fréquemment des conditions de travail dégradées, mais aussi du travail au noir.

Pour brader les prix, les entreprises ont de plus en plus tendance à recourir à des sous-traitances

en cascade. Avec, tout au bout de la chaîne, de véritables négriers, exploitant sans vergogne des travailleurs sans-papiers. Dans le cadre du Pacte de croissance urbaine durable (PCUD, *new deal*), sur proposition de la FGTB, le gouvernement régional et les interlocuteurs sociaux bruxellois se sont engagés à évaluer et à réformer les clauses sociales, afin d'en faire un instrument au service de la promotion de l'emploi, de la formation et de la transition vers une économie plus durable et innovante. La FGTB de Bruxelles constate que le dispositif bruxellois des clauses sociales fonctionne imparfaitement et est trop peu ou mal utilisé. Il est cependant loin d'être dénué d'intérêt dans le contexte de chômage massif qui touche Bruxelles.

Pour clôturer ce cycle d'actions «*Le syndicat dans la ville*», un rassemblement de militants accompagnés des percussions de la fanfare Batuqueria a eu lieu en mars 2012 devant le siège du patronat bruxellois pour revendiquer la promotion du dialogue social dans les PME bruxelloises.

Pour la FGTB de Bruxelles, il est essentiel que les organisations syndicales et les organisations patronales bruxelloises s'emparent de cette question dans le cadre du PCUD. En Belgique, les PME ne sont toujours pas tenues d'organiser des élections sociales et de garantir à

leurs travailleurs une représentation syndicale. Ce sont donc près de 1 200 000 travailleurs (soit 48% des travailleurs du secteur privé) qui sont privés du droit d'élire des représentants syndicaux au sein de leur entreprise. De ce fait, ils

**Au nom de la recherche du moindre coût, les marchés publics de travaux et de services en sous-traitance produisent de plus en plus fréquemment des conditions de travail dégradées, mais aussi du travail au noir.**

sont le plus souvent dépourvus de tout organe syndical de défense de leurs intérêts professionnels. La présence syndicale dans toutes les entreprises, par la négociation et la concertation quotidienne, permet de résoudre les conflits. Elle est aussi indispensable pour assurer des conditions de travail plus sûres et un meilleur contrôle sur le respect de la législation sociale. Les libertés syndicales protègent, en réalité, des valeurs d'intérêt général. ■

1 Pour rappel, cette société de travail intérimaire avait constitué un stock de candidats qualifiés de «*blancs-bleus-belges*» (BBB), afin de satisfaire les employeurs ne souhaitant engager que «*des Belges pur sucre*». Il s'ensuivit de vigoureuses réactions judiciaires et médiatiques et une condamnation pénale d'Adecco.

# Défendre les précarisés, chasser la précarité

Produire du conflit social est synonyme de progrès social. À condition de pouvoir l'enclencher, ce qui est encore trop rarement possible pour bon nombre d'emplois précaires. Les solutions? Il n'y en a pas de toute faite. Un mélange de mesures diverses s'impose. Objectif : créer 12 000 emplois par an d'ici 2020. Sinon, la démographie aidant, on court à la catastrophe.

## ENTRETIEN AVEC PHILIPPE VAN MUYLDER

secrétaire général de la FGTB-Bruxelles

**Intérimaires de plus en plus nombreux, aides à l'emploi à foison, recul des acquis sociaux, les nouvelles « souplesses » autour du travail remettent-elles en question le travail syndical ?**

La précarité au travail est un objet de préoccupation relativement neuf, pour nous. Pendant des décennies, nous travaillions à l'accès à l'emploi. Une fois cet accès obtenu, le travail de lutte syndicale commençait mais le problème de précarité était en quelque sorte « derrière » le travailleur : il avait un boulot et donc un salaire. Aujourd'hui, ces nouvelles formes de travail, qui fragilisent l'emploi stable, appellent différentes actions, jusqu'à changer les pratiques même de l'organisation syndicale.

### Comment ?

Nous travaillons globalement en trois temps.

D'abord, on s'attelle à décrire le phénomène des « working poors » et à le comprendre. C'est un préalable incontournable. On a eu l'occasion, au cours de notre dernier congrès<sup>1</sup>, de forger une bonne description de la précarité au travail.

Ensuite, on produit du conflit social.

### Produire du conflit ? C'est provocateur, non ?

Pas du tout ! Vous savez, quand l'exécutif d'une centrale professionnelle se réunit, qu'un délégué arrive à cette réunion et qu'il annonce que son entreprise est en grève, il est très généralement applaudi. Pourquoi ? Parce qu'il a produit un conflit (que ses camarades présument juste, *a priori*) et que le conflit est le moteur du progrès social. Sans conflit structuré, il n'y a pas d'avancées sociales. Ou alors on vit dans un dessin animé...

### Ce qui n'est pas le cas des travailleurs précaires...

De fait. Ils vivent des situations où l'on retrouve tous les ingrédients du conflit social mais où celui-ci n'est pas « déclaré » (ou « ouvert ») parce qu'un élément de collectivité fait défaut. Soit parce que le travailleur n'a pas la perception de cette dimension collective, soit parce qu'elle n'est pas vraiment « opérationnelle » : il n'y a pas de délégué syndical sur le terrain...

### Il n'y a jamais, de la part des travailleurs fragilisés, de demandes pour « collectiviser » leur combat personnel ?

C'est plutôt rare (et donc précieux). Ils adressent plutôt des demandes liées à leur défense juridique individuelle. Un de nos enjeux centraux est donc de trouver l'« alchimie » qui transformera leur souffrance individuelle en conflit collectif.

Enfin, troisième et dernier temps, tout en nous attelant à cette conflictualisation de la précarité, nous avons à produire des résultats politiques durables.

### Un exemple ?

Dans les concertations aujourd'hui en place à Bruxelles, nous avons inscrit à l'agenda des patrons, des syndicats et des politiques la problématique des marchés publics. Avec, déjà, de premiers résultats : une position commune des interlocuteurs so-



ciaux, qui demandent la création d'un Observatoire des prix de référence des marchés publics; une descente de l'inspection sociale dans les gares bruxelloises et un engagement (tardif mais probablement sincère) de la SNCB de veiller, désormais, au strict respect du droit social par ses sous-traitants...

**Sur le terrain, que se passera-t-il concrètement si se met en place cet Observatoire ?**

Imaginons un appel d'offres pour le nettoyage des bureaux du Parlement bruxellois. L'Observatoire se saisira des barèmes de la

**« Dans les concertations aujourd'hui en place à Bruxelles, nous avons inscrit à l'agenda des patrons, des syndicats et des politiques la problématique des marchés publics... »**

commission paritaire du nettoyage et les intégrera dans un logiciel, qui tiendra compte des charges patronales et de toutes les autres données techniques. Au final, il

pourra fixer un prix horaire, couvrant l'ensemble des charges du personnel nécessaire pour l'accomplissement de la tâche convenue. Avec cet instrument, passer en dessous du seuil tarifaire minimal (et donc forcément travailler au noir) ne sera plus possible !

**Cela ne risque-t-il pas d'être un observatoire purement « consultatif », machine à produire des références dont personne ne tiendra compte ?**

Certainement pas. Aux termes de la loi actuelle, le pouvoir adjudicateur doit déjà écarter les offres anormalement basses ou à tout le moins interroger l'entreprise qui introduit une telle offre. Si les explications ne sont pas convaincantes, le pouvoir public doit donc écarter ce soumissionnaire. Les informations collec-

tées par l'Observatoire permettront d'objectiver la problématique. C'est réellement fondamental. Plus aucun pouvoir adjudicateur ne pourra dire : « je ne savais pas ».

**Et les patrons ont validé cette donnée, alors qu'il s'agit d'une limitation du libre marché ?**

Ils l'ont acceptée parce qu'ils ont bien dû constater, avec nous, que la législation sur les marchés publics produit, de fait, du travail au noir. Pourquoi ? Le plus souvent, les pouvoirs publics travaillent par adjudication<sup>2</sup>, avec l'obligation de retenir l'offre la moins chère. Faire la chasse aux offres anormalement basses, c'est aussi chasser la concurrence déloyale ! Et ça, c'est un langage que les entreprises entendent.

De notre côté, nous sommes évidemment satisfaits d'avoir fait dire aux entreprises qu'il est im-

1 Voir les résolutions du Congrès statutaire de la FGFB de Bruxelles du 19 mai 2010 à l'adresse [www.fgfbbruxelles.irisnet.be](http://www.fgfbbruxelles.irisnet.be).

2 Pour rappel, lorsque le pouvoir adjudicateur décide de passer le marché par adjudication, celui-ci doit être attribué au soumissionnaire qui a remis l'offre régulière la plus basse (soit la moins chère, la « moins-disante »); lorsqu'il décide de passer le marché par appel d'offres, celui-ci doit être attribué au soumissionnaire qui a remis l'offre régulière économiquement la plus avantageuse du point de vue du pouvoir adjudicateur (soit la « mieux-disante »), en tenant compte des critères d'attribution fixés par celui-ci.

► pératif « de renforcer les services d'inspection régionaux et les coopérations avec l'inspection fédérale pour faire la police de l'emploi »<sup>3</sup>.

**BRUXELLES-CONCORDIA ?**

**Pour en revenir à la précarité au travail, est-ce un phénomène spécifiquement urbain ?**

Partiellement, oui. C'est aussi une caractéristique de Bruxelles : la transformation de cette ville en semi-désert industriel et en grande ville de services a entraîné, chez beaucoup d'employeurs, une série de comportements nouveaux comme la fragmentation des entreprises en plus petites unités ou encore le recours à des formes d'emplois atypiques. Ces deux phénomènes sont producteurs de précarité.

En novembre 2008, tous les employeurs de Belgique (FEB, UWE, Voka et Beci) se sont exprimés de manière globale sur le devenir socio-économique de la région de Bruxelles (BMR<sup>4</sup>). C'était une initiative heureuse, mettant en lumière le rôle positif que joue notre région au bénéfice de l'ensemble du pays. Concrètement, il n'en demeure pas moins que leur projet, s'il devait se mettre en place, dessinerait une région où se côtoieraient 20% d'emplois d'entraînement et 80% d'emplois d'accompagnement !

**Qu'entendez-vous par emplois d'entraînement et d'accompagnement ?**

Dans la logique du projet BMR, Bruxelles doit se montrer extrêmement accueillante pour une minorité, talentueuse, du monde du travail, lui offrir des conditions fiscales intéressantes et des services collectifs de luxe, les 80% d'emplois restants étant chargés de faire fonctionner la ville dans des conditions... « moyennement intéressantes ».

Si vous me permettez une caricature, on transformerait ainsi Bruxelles en une sorte de paquebot *Costa Concordia* (ces bateaux de croisière de luxe, version Titanic) avec le pont de première classe où les cabines sont vastes, climatisées, munies de gilets de secours et, dans les soutes, le reste des travailleurs, qui pédalent sans faire trop de bruit pour ne pas déranger le pont supérieur... Et ce modèle est présenté comme inéluctable !

**C'est une déclinaison patronale du Plan de développement international (PDI) de la Région ?**

Oui, c'est l'habillage du projet de PDI par les employeurs. Mais attention : comme syndicat, nous

« Si un patron fait « tourner » 4% d'intérimaires et explique à ses CDI qu'en cas de déboires commerciaux, eux n'auront pas de problèmes, c'est beaucoup plus compliqué à contrer. »

pouvons vivre avec le PDI du gouvernement régional; nous aurions bien tort, en effet, de nous couper de la fonction internationale de la ville; Bruxelles n'est pas Durbuy et ne peut devenir une ville où l'emploi et la fonction économique (aujourd'hui fonction faible de la capitale) ne seraient pas les bienvenus. Bien entendu, tout en soutenant ces principes, il y a une série de conditions fondamentales à mettre en œuvre dans le cadre du PDI, conditions auxquelles nous ne voulons pas déroger, dont un traitement politique de la précarisation au travail.

**DES TRAVAILLEURS, UN COMBAT**

Sur le terrain, les travailleurs syndiqués ne se montrent pas forcément solidaires avec les intérimaires. Ces derniers

peuvent être perçus comme une valeur ajustable en temps de crise, ajustement qui permet de maintenir l'emploi des autres. Comment réagir face à cette attitude ?

Il est clair que des centrales professionnelles ou des délégations d'entreprise qui cautionneraient cette attitude le feraient contre la philosophie et la position de la FGTB. Toutes proportions gardées, j'irais jusqu'à dire qu'il y aurait un parallèle à faire entre ce type de comportement et... le racisme.

Dans les deux cas, on s'inscrit dans une logique d'autoprotection. Nous pouvons (sans doute) le comprendre mais certainement pas l'accepter! C'est à la fois notre mission, notre tâche et je dirais la noblesse de notre action quotidienne de ne pas être d'accord, de défendre l'ensemble de la classe des travailleurs, y compris, d'ailleurs, ceux qui n'ont pas de boulot ou... pas de papiers.

C'est un principe essentiel.

Cela étant dit, je sais que ces propos sont faciles à tenir quand on se trouve dans un bureau bien chauffé. Si un patron fait « tourner » 4% d'intérimaires et explique à ses CDI qu'en cas de déboires commerciaux, eux n'auront pas de problèmes, c'est beaucoup plus compliqué à contrer.

Mais des solidarités existent, tout de même, sur le terrain. À titre d'exemple, chez Audi, j'ai énormément apprécié le fait que les organisations syndicales aient réclamé la prime de productivité exceptionnelle aussi au bénéfice des intérimaires.

Vous utilisez en somme l'argument classique : « Ce sont les intérimaires qui sont aujourd'hui visés, demain ce seront les CDD, après-demain les CDI »...

C'est vrai. Cette déclinaison du poème de Martin Niemöller<sup>5</sup> demeure le meilleur argument politique, même s'il est assez « déconnecté » de la réalité immédiate : je ne suis pas sûr que, sur le terrain, nos délégués parviennent toujours à faire comprendre que le sort de tous ceux qui travaillent est intimement lié.

Un travail de sensibilisation doit donc être entrepris au niveau des secteurs fort exposés à la précarisation du travail comme l'horeca, le nettoyage... Le phénomène ne frappe pas tous les secteurs de la même manière et les efforts pour contrer la précarité doivent donc être ciblés sur les emplois et les secteurs les plus exposés.

**Avec quelle stratégie ?**

À la FGTB et au-delà des lignes directrices posées en congrès, les centrales ont beaucoup d'autonomie pour mettre les luttes en œuvre. Dans l'horeca, par exemple, cela passe notamment par une contestation juridique récurrente des procédures illégales qu'utilisent les employeurs pour exploiter leurs travailleurs. Ce travail juridique équivaut, souvent, à une première étape, avant une négociation et l'arrivée d'une délégation dans l'entreprise.

Autre exemple de lutte : dans le secteur la distribution, un des objectifs majeurs est d'unifier les quatre commissions paritaires en une seule, tout en conservant les acquis de la première commission, historiquement liée au secteur des grands magasins, qui offre les meilleures conditions de travail.

## UN EMPLOI À TOUT PRIX ?

**Ces secteurs exposés au travail précaire sont aussi assommés par les aides à l'emploi. Ces « incitants » ne constituent-ils pas un chapelet de bonnes intentions conduisant à une vaste déstructuration du marché ?**

Je partage évidemment ce constat. Nous devons repenser fondamentalement les aides à l'expansion économique. La poli-

**« Dans le secteur la distribution, un des objectifs majeurs est d'unifier les quatre commissions paritaires en une seule, tout en conservant les acquis de la première commission. »**

tique de saupoudrage des moyens aujourd'hui pratiquée est totalement déconnectée de la création d'emplois. On en revient donc à une revendication majeure de la FGTB : lier aides publiques et créations d'emplois. C'est bien ce que nous soutenons, d'ailleurs, au plan fédéral, dans le dossier des intérêts notionnels.

Concernant plus spécifiquement les aides à l'emploi, chacun sait qu'elles provoquent des effets d'aubaines et... un *turn over* important du personnel. Jusqu'il y a peu, les pouvoirs publics assumaient

3 Extrait de l'accord signé en février 2012.

4 BMR : *Brussels Metropolitan Region*.

5 *Lorsqu'ils sont venus chercher les communistes / Je me suis tu, je n'étais pas communiste / Lorsqu'ils sont venus chercher les syndicalistes / Je me suis tu, je n'étais pas syndicaliste / Lorsqu'ils sont venus chercher les Juifs / Je me suis tu, je n'étais pas Juif / Puis ils sont venus me chercher / Et il ne restait plus personne pour protester...*



Le rêve alimenté par les « boutiques de masse » © SAIGNEURDEGUERRE

► la logique d'aides limitées dans le temps (allant jusqu'au projet de créer des agents contractuels subventionnés [ACS] « rotatifs »). Ils parlaient alors de « justice distributive », de « non-discrimination »... Suite au constat que des personnes sont littéralement jetées en même temps que l'aide, je n'entends plus beaucoup ce type de discours...

**Mais toutes ces aides (comme la politique des ACS) ne colmatent-elles pas des brèches plutôt que de s'attaquer aux problèmes structurels ?**

À l'origine, elles ont été conçues comme une réponse fédérale à des problèmes qui, de fait, étaient des problèmes régionaux. De ce point de vue, la perspective de la sixième réforme de l'État de ramener une série d'aides dans le giron régional est un élément positif. Bien entendu, il faudra veiller à un fonctionnement paritaire en termes de gestion et d'avis. Mais la perspective est intéressante.

Fondamentalement, ces aides ne régleront pas seules le problème de l'emploi, c'est une évidence. Quel que soit leur niveau de richesses, on peut comparer les employeurs à la ménagère désargentée qui découpe, semaine après semaine, des coupons avant de se rendre dans sa grande surface. Au bout du compte, en cumulant trois bons et l'offre du jour, elle paie ses biscuits 2 euros au lieu de 9 !

C'est la même chose pour l'emploi : les aides sont cumulables, pour une période limitée et, *in fine*, l'emploi peut ne rien coûter ! Les cas les plus flagrants sont constatés dans le secteur des titres-services, où le cumul des aides peut rapporter gros à l'employeur. Ce n'est évidemment pas souhaitable, déjà selon le principe de base du marketing : ce qui est gratuit, souvent, ne vaut rien. Sans bon de réduction, la ménagère n'achètera plus de biscuits...

**Comment les syndicats peuvent-ils agir au niveau local ?**

Nous voulons mettre « un peu d'ordre » dans la concertation sociale régionale, avec la création d'une instance unique de concertation interprofessionnelle par commune, contrôlant les emplois

« Les aides sont cumulables et, *in fine*, l'emploi peut ne rien coûter ! Les cas les plus flagrants sont constatés dans le secteur des titres-services, où le cumul des aides peut rapporter gros à l'employeur.

aidés des ALE, des missions locales, des maisons de l'emploi. Cette instance serait aussi compétente pour l'action des CPAS en matière d'emploi, au moins pour pouvoir s'exprimer sur ces mises à l'emploi.

**Existe-t-il des chiffres sur la consolidation de l'emploi via les aides ?**

Non. C'est un vrai problème. Certes, nous participons aux travaux du comité de gestion d'Actiris mais, si nous pouvons proposer une thématique d'étude, nous ne pouvons en décider en dernier

ressort. Bien entendu, le choix des thématiques étudiées n'est pas neutre politiquement.

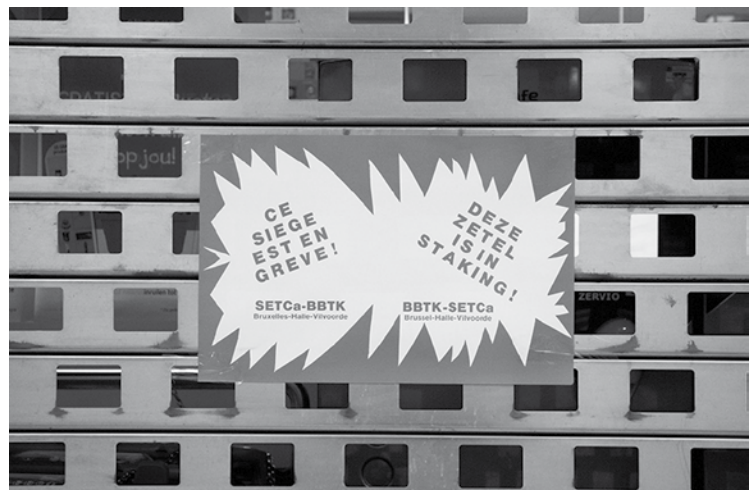
**Mais n'est-il pas étonnant de voir des pouvoirs publics locaux préconiser des emplois précaires ?**

Ils sont (assez logiquement) obnubilés par la problématique du chômage. Ils défendent donc souvent l'idée qu'un emploi « coûte que coûte » vaut mieux que « pas d'emploi du tout ». On n'est pas très loin, ici, de la philosophie de la réforme Hartz, en Allemagne [des emplois à 1 euro/heure, NDLR].

Notre campagne où, seuls, nous promouvons la qualité de l'emploi, en devient presque... exotique. Face aux politiques et aux patrons qui nous parlent de crise et nous disent « on verra après », les syndicats sont, de fait, isolés. Heureusement, nous sommes très nombreux !

**Quand est-ce qu'il vaut mieux « pas d'emploi » qu'un emploi précaire ?**

La législation en matière de chômage est explicite. Un emploi convenable (le seul qu'on puisse en





quelque sorte obliger un chômeur à accepter) est un emploi rémunéré aux conditions de la commission paritaire compétente. Un chômeur à qui Actiris proposerait un contrat de travail ou une pratique de travail en dessous des barèmes sectoriels est parfaitement en droit de le refuser. Sur le terrain, ce ne sera pas toujours simple à expliquer mais, en cas de sanction, il aura gain de cause en recours.

## **LIER AIDE ET EMPLOIS !**

**Pour un jeune qui commence, ce sera d'autant plus difficile de contester l'offre. Une partie importante de la jeunesse bruxelloise est sans emploi. Est-ce un public oublié ?**

Dans le dossier de la mise à l'emploi des jeunes, les interlocuteurs sociaux bruxellois n'ont pas été excellents. Dans le cadre du Contrat pour l'économie et l'emploi (C2E), des engagements précis avaient été pris : des dispositifs spécifiques pour les jeunes (dont les Conventions premier emploi, par exemple) devaient être multipliés.

Du côté syndical, notre engagement était de bien expliquer ces dispositifs à nos affiliés. Au bout du compte, la « mayonnaise » n'a pas pris, notamment parce que les employeurs ont continué à préférer les stages... non rémunérés. On doit reprendre l'initiative dans le cadre du PCUD (Pacte de croissance urbaine durable), afin que des contrats jeunes soient signés, demain, en grand nombre.

**Avant l'emploi, il y a la formation. Des entreprises comme Audi prennent les devants en créant des partenariats avec des écoles pour former directement leurs futurs travailleurs. Où est la place des syndicats dans ce duo ?**

Voyons d'abord le positif : un employeur qui ne se contente pas de « geindre » sur la formation et

qui pose une démarche concrète, ce n'est pas si mal ! Vient ensuite un commentaire beaucoup plus négatif : avec ce type d'apprentissage en alternance, le risque est grand de produire des qualifications « monofonctionnelles ». Si les jeunes sont uniquement capables de nettoyer un carburateur Audi, c'est une catastrophe.

Cela dit, attention à la pensée magique de la formation comme « solution miracle à l'emploi ». Le problème du chômage bruxellois est clairement multifactoriel, avec quatre points d'attention prioritaires : avant tout, la présence d'emplois disponibles sur le marché ; ensuite, la formation initiale, la formation professionnelle et (*last but not least*) la non-discrimination à l'embauche...

### **Que faire alors ?**

Il faut pousser la formation vers le haut, c'est évident, mais il faut aussi tirer certains profils d'emplois disponibles... vers le bas.

« Tirer vers le bas » les opportunités d'emplois peut se concrétiser d'au moins deux manières. D'abord, interroger certaines exigences automatiques. Bruno Viniakas, président du Centre bruxellois d'action interculturelle (CBAI), a montré naguère que l'exigence du bilinguisme à Bruxelles peut prendre la forme d'un automatisme imbécile. Pour faire la plongée, dans un restaurant, est-ce un critère pertinent ?

Ensuite, il faut soutenir les secteurs porteurs d'emploi pour les Bruxellois : les secteurs qui sollicitent des personnes moins qualifiées.

**Pour conclure, faisons un bond en avant dans le temps. Entre 170 000 et 240 000 personnes en plus à Bruxelles d'ici à 2020, comment s'y préparer en termes d'emplois ?**

Le défi sera multiple : en ma-

tière de logement, de crèches, d'écoles, mais aussi d'équipements collectifs !

Concernant l'emploi, une étude de l'Adrass<sup>6</sup>, commandée par le ministre régional de l'Emploi, a projeté le futur des statistiques du chômage bruxellois au regard de l'évolution démographique attendue. Pour maintenir une situation à l'identique avec 240 000 habitants supplémentaires, il faudra créer 123 000 emplois et les rangs des chômeurs se gonfleront, malgré tout, de 25 000 unités ! En gros, pour éviter la catastrophe, il faut créer 12 000 emplois par an. C'est considérable. C'est par

**« L'exigence du bilinguisme à Bruxelles peut prendre la forme d'un automatisme imbécile. Pour faire la plongée, dans un restaurant, est-ce un critère pertinent ? »**

rapport à ces chiffres que la FGTB en revient à pointer du doigt les aides économiques non liées à l'emploi. C'est de la folie. Il faut absolument connecter aides publiques et emplois.

Ensuite, il faudra mettre aussi en œuvre le plan Hinterland, en discussion au niveau fédéral. L'enjeu de l'emploi bruxellois doit aussi être négocié avec les deux autres Régions. Il va de soi que l'on peut proposer des emplois aux Bruxellois en dehors de leur Région. Et puis, en termes de développement régional, va-t-on développer, demain, un énorme secteur logistique à l'intérieur des 19 communes bruxelloises ? On n'a pas l'espace pour cela ! ■

Propos recueillis par Olivier Bailly.

6 Association pour le développement de la recherche appliquée en sciences sociales, « L'emploi bruxellois dans le cadre de la forte croissance démographique régionale 2010-2020 », mars 2011, [www.adrass.net](http://www.adrass.net).

# La FGTB de Bruxelles : le syndicat dans la ville

LE TRAVAIL N'EST PAS  
UNE MARCHANDISE !  
STOP À LA GRANDE

## GRANDE BRADERIE DES MARCHÉS PUBLICS

**FGTB-ABVV**  
Bruxelles-Brussel  
Le syndicat dans la ville

PME :  
PAS DE DIALOGUE SOCIAL ?  
⇒ PAS D'AIDE DES  
POUVOIRS PUBLICS !

**FGTB-ABVV**  
Bruxelles-Brussel  
Le syndicat dans la ville

BESOIN URGENT  
DE CLASSES (ET DE PROFS)  
À BRUXELLES !

La FGTB se bat pour un enseignement  
de qualité pour TOUS les enfants

**FGTB-ABVV**  
Bruxelles-Brussel  
Le syndicat dans la ville

Plus d'informations sur [www.fgtbbruxelles.be](http://www.fgtbbruxelles.be)

DISCRIMINATIONS : BASTA !

La FGTB lutte pour l'égalité  
et la diversité au travail !

**FGTB-ABVV**  
Bruxelles-Brussel  
Le syndicat dans la ville



CAFE DU COMMERCE

ENTRE LA POLITIQUE PROFESSIONNELLE  
ET LE CAFÉ DU COMMERCE,  
IL Y A L'ESPACE D'UNE REVUE.

# POLITIQUE

revue de débats