FGTB-ABVV
Bruxelles-Brussel

Congrès de l'Interrégionale de Bruxelles

25 mai 2022

Résolutions de perspectives 2022-2026 de la FGTB Bruxelles

Table des matières

Introduction 4

Les défis politiques 7

1. Pour la régulation du marché de l'emploi et la défense de l'emploi de qualité 7

a. Pour des emplois de qualité 7

b. Pour une revalorisation des métiers dits « essentiels » 11

c. Pour une amélioration des conditions de travail dans le secteur des titres-services 11

d. Pour une amélioration des conditions de travail et des investissements massifs dans le secteur de la petite enfance 12

e. Pour un renforcement du droit à la formation 12

f. Pour l'accompagnement des travailleurs et travailleuses victimes des restructurations..... 14

g. Pour une régulation des nouvelles formes d'emploi 15

h. Pour une protection sociale pour celles et ceux qui en sont privés..... 17

i. Pour une réelle prise en compte des conséquences du télétravail sur les travailleurs et travailleuses et le développement socio-économique de Bruxelles..... 18

2. Pour une transition économique juste et durable 19

3. Pour le droit à la Ville 21

a. Pour des logements accessibles et de qualité..... 22

b. Pour l'accès à l'énergie et à l'eau à toutes et tous..... 23

c. Pour une politique de mobilité durable 24

d. Pour le droit à la santé pour tous. 26

4. Pour la promotion de l'égalité et de la diversité 28

5. Pour le renforcement de l'Etat social 31

Pour des services publics et non-marchands de qualité, accessibles à tous et toutes 32

6. Réformes institutionnelles : basta !..... 33

Les défis syndicaux 37

1. La démocratie syndicale 37

2. Les aides et assistances aux travailleurs et travailleuses 38

3. La formation et le soutien des militantes et militants 39

4. La concertation économique et sociale et le contre-pouvoir syndical 40

5. Violence et harcèlement..... 40

La FGTB Bruxelles tient à valoriser la diversité dans la population bruxelloise. Elle représente et défend tous les travailleurs et toutes les travailleuses, avec ou sans emploi, avec et sans papiers, habitants Bruxelles ou non.

Toutes les considérations émises dans ce texte concernent tant les femmes que les hommes et visent une amélioration collective des conditions de travail, au bénéfice du plus grand nombre. L'utilisation du genre masculin a été adoptée à certains endroits afin de faciliter la lecture et n'a aucune intention discriminatoire.

Introduction

Le présent document présente les propositions de résolutions de perspectives 2022-2026 que la FGTB Bruxelles mettra en débat avec ses militants et militantes à l'occasion de son Congrès statutaire du 25 mai prochain.

Ces résolutions constitueront, à l'issue de notre Congrès, les orientations politiques et syndicales de notre organisation pour les 4 ans à venir.

Elles sont déclinées en deux volets : nos défis politiques et nos défis syndicaux.

Elles s'appuient sur la production d'un baromètre socio-économique, « Bruxelles face à la crise sanitaire » qui objective, via de nombreux indicateurs statistiques, la réalité sociale et économique bruxelloise. Ce Baromètre sera publié et communiqué le jour du Congrès à nos militants. Les principales thématiques ont été par ailleurs débattues avec les militants et les militantes de la FGTB Bruxelles lors des quatre conseils syndicaux préparatoires au congrès[1].

Ces résolutions de perspectives seront complétées par des Motions d'actualité et des résolutions spécifiques produites par les différents Comités de la FGTB Bruxelles : Instances femmes, Comité jeunes et Comité pensionnés-prépensionnés. Les questions institutionnelles relatives à une nouvelle réforme de l'état feront ainsi l'objet d'une motion particulière.

Il est important de noter que ce document a été élaboré avec la préoccupation majeure de promouvoir de manière transversale (c'est-à-dire en toutes matières) l'égalité de genre, tant demeurent particulièrement préoccupantes les inégalités entre les femmes et les hommes.

Bruxelles confrontée à l'urgence sociale

En 2019, afin de mettre en œuvre ses résolutions de perspective 2018-2022 adoptées lors de son dernier Congrès, la FGTB Bruxelles a formulé ses propositions et revendications en faveur de l'amélioration de la qualité de l'emploi, des conditions de vie en ville et pour plus d'égalité à Bruxelles.

Ses propositions ont été élaborées suite à un important travail d'objectivation de la situation socio-économique bruxelloise à travers la publication de 3 baromètres consacrés à la qualité de l'emploi, aux inégalités au travail et au vivre en ville. Elles ont également donné lieu à la campagne médiatique de la FGTB Bruxelles « Pour un travail juste, pas juste un travail ! ».

Le principal constat, qui n'est évidemment pas neuf, que nous avons pu mettre en lumière en 2019 à travers de nombreux indicateurs statistiques est celle d'une Région qui produit énormément de richesses[2] mais dont la richesse ne profite pas à l'ensemble de ses travailleurs et/ou de ses habitants.

Région très cosmopolite et internationale, confrontée aux profondes mutations de l'économie urbaine et à la désindustrialisation de son tissu économique, Bruxelles se caractérise en effet par une dualisation sociale importante et des inégalités socio-économiques inacceptables. Et cette réalité touche plus particulièrement les femmes, les jeunes et les personnes d'origine étrangère. Cette dualisation s'accroit sous l'effet conjugué de l'immigration économiques de travailleuses et travailleurs

[1] Le 21 avril 2021 sur la politique de santé publique, le 21 juin 2021 sur Nouvelles formes d'emploi et économie de plateforme, le 13 octobre 2021 sur l'urgence sociale post-covid, le 19 janvier 2022 sur la réforme de l'état.
[2] Bruxelles est la 4ème région la plus riche d'Europe en terme de Produit intérieur brut par habitant

qui viennent des quatre coins du monde travailler à Bruxelles dans des conditions très peu rémunératrices et de l'exode urbain des bruxellois et bruxelloises qui ne disposent plus de revenus suffisants pour trouver à se loger décemment en ville

Depuis de nombreuses années, nous ne pouvons que constater que les conditions de travail à Bruxelles se détériorent sous le coup des politiques de flexibilisation de l'emploi, d'activation des travailleurs, de mise en concurrence généralisée des travailleurs et du dumping social. Les conditions de vie en ville se dégradent avec les difficultés que rencontrent de plus en plus de bruxellois à accéder à un logement et à des soins de santé de qualité, avec les problèmes de mobilité, d'accès à l'enseignement… Près de 40% de la population bruxelloise est confronté à la précarité et à l'exclusion sociale.

Bruxelles disposent pourtant d'atouts importants. Bruxelles est cosmopolite et multiculturelle, ouverte sur le monde. Bruxelles est aussi une région à la population jeune et très diversifiée. Cette réalité constitue incontestablement une plus-value sociale et économique qu'il importe de mieux valoriser.

Depuis 2019, la crise sanitaire, et aujourd'hui la guerre en Ukraine, se sont imposées dans nos vies privées et professionnelles. Les conséquences socio-économiques de ces crises sont et seront d'une ampleur inédite et ont encore renforcé les constats dressés précédemment.

C'est pourquoi, dans le cadre de la préparation de son Congrès du 25 mai 2022, la FGTB Bruxelles a décidé de publier un nouveau baromètre socio-économique, « Bruxelles face à la crise sanitaire », afin d'en mesurer les impacts sur les travailleurs et les citoyens bruxellois.

A travers ce baromètre, nous pouvons aujourd'hui constater que les conséquences socio-économiques de la crise sanitaire sont globales et se font particulièrement ressentir à Bruxelles. Car Bruxelles était, d'une part, déjà avant la crise, particulièrement marquée par de profondes fractures sociales, la précarité et les inégalités. D'autres part, parce qu'en tant que Région urbaine, elle a été profondément touchée par les mutations économiques accélérées par la crise : augmentation importante et durable du télétravail, digitalisation et « ubérisation » de son économie, explosion du chômage temporaire et pertes d'emploi suite aux fermetures ayant affecté de nombreux secteurs et entreprises (tourisme, Horeca, évènementiel…).

Dans ce nouveau baromètre, nous pouvons constater que la crise, si elle n'a épargné aucune catégorie de travailleurs, les a affectés selon des modalités souvent différentes:

1. **les travailleurs - souvent des travailleuses - qui ont assuré la poursuite du fonctionnement de nos sociétés durant la crise** (travailleuses de la santé, du commerce, des titres-services…). Travailleuses et travailleurs, confrontés déjà avant la crise, à de mauvaises conditions de travail et de rémunérations et qui, malgré leur reconnaissance comme « essentiels », n'ont pas bénéficié d'amélioration notable de leurs conditions de travail et de rémunération ;
2. **Les chômeurs et chômeuses temporaires** qui ont connu des pertes de revenus substantielles alors qu'ils et elles étaient déjà souvent exposés à des conditions de travail plus précaires (travailleurs de l'Horeca, du nettoyage, des services aux entreprises...) ;
3. **Les travailleurs et travailleuses qui ont perdu leur emploi** suite à la crise sanitaire et qui étaient en majorité des travailleurs occupés dans des formes d'emploi précaires ;
4. **Les travailleurs et travailleuses privés de toute protection sociale** et qui ont subi des pertes de revenus souvent totales (étudiants jobistes, flexi-jobs, travailleurs au noir, sans-papier...) ;
5. **Les télétravailleurs** et télétravailleuses qui, s'ils et elles ont vu leur revenu sauvegardé, ont aussi été confrontés à des conditions de travail dégradées (garde d'enfants pendant le travail, logements inadaptés…) et à des frais importants normalement assumés par leur employeur (énergie, aménagement d'un poste de travail à domicile,…).

La crise a contribué à accélérer le creusement des inégalités entre travailleurs et la dualisation sociale à Bruxelles. Les travailleurs les plus précaires (travailleurs à temps partiel, temporaires, étudiants jobistes, travailleurs au noir ou clandestin…), les moins qualifiés, les femmes, les jeunes et les travailleurs d'origine étrangère ayant été les plus exposés aux pertes de revenu ou d'emploi et à la dégradation des conditions de travail.

La crise est aussi venue renforcer la précarité et les inégalités déjà particulièrement importantes à Bruxelles avant la crise : difficultés d'accès à un logement abordable et de qualité, explosion des coûts de l'énergie, fracture numérique, reports de soins de santé…

Les périodes de confinement ont également mis en exergue les difficultés à vivre en milieu urbain et plus particulièrement dans les quartiers populaires qui disposent de moins d'espaces publics et verts et qui sont confrontés à des sources de pollutions plus importantes (bruits, pollution de l'air…)

Enfin, la crise sanitaire a engendré de profondes mutations du travail qui auront des impacts à long terme : augmentation considérable du télétravail, numérisation et digitalisation croissante des services aux publics, explosion des nouvelles formes d'emploi notamment liées à l'économie de plate-forme, dumping social…

Face à ces constats, **la FGTB Bruxelles a décidé de faire de la lutte contre les précarités, le thème central de ses résolutions de perspective.**

Face à l'urgence sociale, il importe de se mobiliser et de se battre pour l'égalité et une redistribution des richesses équitable pour les travailleurs et les travailleuses.

A cette fin, dans le cadre de ses résolutions de perspective 2022-2026, elle a identifié 6 défis politiques et 2 défis syndicaux prioritaires:

<u>Défis politiques</u>

1. La régulation du marché de l'emploi et la défense de l'emploi de qualité
2. Une transition économique juste et durable
3. La promotion de l'égalité et de la diversité
4. Le droit à la ville (logement, énergie, mobilité, santé, environnement)
5. Le renforcement de l'Etat social
6. Les réformes institutionnelles

<u>Défis syndicaux</u>

1. La démocratie syndicale
2. Les services aux affiliés
3. La formation et le soutien des militantes et militants
4. La concertation économique et sociale et le contre-pouvoir syndical
5. Violence et harcèlement

Au cours des 4 prochaines années, la FGTB Bruxelles s'engage à placer ces défis politiques et syndicaux au centre de son action.

Les défis politiques

La FGTB Bruxelles, un contre-pouvoir et une force de propositions

Face à la dégradation de la situation socio-économique à Bruxelles, que nous dénonçons depuis des années, la FGTB pèse de tout son poids pour infléchir les politiques publiques dans le sens d'une amélioration générale des conditions de travail et de vie des travailleurs et des citoyens bruxellois.

Avec ses 198 000 membres, la FGTB Bruxelles est une force de propositions et d'actions qui compte sur la scène politique bruxelloise. Elle est à la fois un contre-pouvoir politique qui agit pour influencer les politiques régionales et une organisation syndicale qui propose son propre projet politique.

Depuis 2002, la FGTB Bruxelles participe activement à la négociation et à la mise en œuvre d'accords sociaux tripartites conclus entre le Gouvernement régional, les syndicats et les représentants des patrons bruxellois. Ces accords visent à piloter les politiques économiques et sociales à travers des priorités partagées et très concrètes au bénéfice des travailleurs et des habitants bruxellois. Ces accords interprofessionnels sont ensuite déclinés dans les grands secteurs d'activité par des accords-cadres conclus entre le gouvernement et les interlocuteurs sociaux sectoriels[3].

Suite aux dernières élections régionales de 2019, elle a engagé des négociations avec le Gouvernement bruxellois qui ont abouti le 16 janvier 2020 à la signature de la Stratégie 2030.

La Stratégie 2030 identifie les chantiers prioritaires que les interlocuteurs sociaux et le Gouvernement s'engagent à mettre en œuvre pour améliorer la qualité de vie et de travail des travailleurs et citoyens bruxellois.

Lors de la négociation de cet accord social, la FGTB Bruxelles, conformément à ses résolutions de perspective 2018-2022, a défendu ses priorités politiques en faveur d'une meilleure régulation du marché de l'emploi, d'une transition économique juste et durable (incluant la défense et la promotion de l'industrie urbaine), de la défense de l'Etat social de service public et du droit à la ville.

Aujourd'hui, face à la dégradation de la situation socio-économique et à l'augmentation de la précarité et des inégalités, la FGTB Bruxelles en appelle à la mise en œuvre d'un véritable Plan d'urgence sociale pour Bruxelles.

1. Pour la régulation du marché de l'emploi et la défense de l'emploi de qualité

a. Pour des emplois de qualité

La précarisation de l'emploi et la dégradation des conditions de travail s'amplifient à Bruxelles.

Dans notre dernier baromètre, nous avons ainsi montré qu'entre 2009 et 2019, **65% des emplois créés étaient des emplois précaires** : temps partiel subis, emplois temporaires et intérimaires, contrats atypiques, faux indépendants, travail au noir…

[3] L'Industrie technologique, le transport et la logistique, l'horeca, la construction, l'informatique et en cours de négociation dans les secteurs du non-marchand, le commerce, les banques et assurances.

Ces emplois précaires sont principalement occupés par un public discriminé et/ou fragilisé : les femmes, les jeunes, les moins qualifiés, les personnes d'origine étrangères, ….

Quelques chiffres suffisent à illustrer cette terrible réalité :

- 90% des jeunes femmes peu qualifiées occupent un emploi précaire à Bruxelles ;
- 53% des jeunes de 15 à 24 ans à l'emploi le sont dans le cadre d'un contrat temporaire ;
- trois quarts des emplois dans l'Horeca à Bruxelles, secteur particulièrement impacté par la crise, sont occupés par des résidents bruxellois au profil souvent jeune, peu qualifié et d'origine étrangère.

Les causes de cette précarisation croissante de l'emploi ne sont pas neuves. Les transformations de l'économie urbaine bruxelloise avec la désindustrialisation massive de son tissu économique, le développement des réseaux de sous-traitance et la fragmentation des collectifs de travail ont augmenté le dumping social et la concurrence entre travailleurs sur le marché de l'emploi. Cette désindustrialisation ne doit pas être vue comme une fatalité et la FGTB continuera de mettre en avant ce secteur créateur d'emplois durables directs et indirects. L'industrie offre des opportunités d'emploi intéressantes pour les jeunes bruxellois qu'il importe de ne pas négliger! La crise sanitaire et les pénuries de matériel constatées à cette occasion, l'augmentation des coûts de l'énergie, nous rappellent plus que jamais l'impérieuse nécessité de mettre en place une politique industrielle ambitieuse et de relocaliser la production au plus proche des lieux de consommation.

Concurrence encore renforcée par les politiques d'activation des demandeurs d'emplois, des travailleurs en incapacité de travail et peut-être bientôt des travailleurs mis en chômage temporaire. Notons également la volonté affichée par certains responsables politiques qui, au motif de vouloir lutter contre les métiers dits en pénurie, tentent d'imposer aux demandeurs d'emploi un parcours de formation individualisé obligatoire.

Sous couvert d'augmenter le taux d'emploi et de lutter contre le chômage, les pouvoirs publics ont aussi accentué le développement des formes atypiques d'emploi : flexi-jobs, travail intérimaire, emplois étudiant, emplois de plateforme, Activa, Article 60, stages (notamment les Stages de Transition en Entreprise)…

Dans le même temps, la pénibilité des conditions de travail s'est également accentuée de manière importante : accélération des rythmes de production et de la charge de travail, hyper contrôle des travailleurs notamment via le recours aux technologies numériques, « nouvelles » techniques de management visant à renforcer la concurrence entre travailleurs, allongement des carrières en raison du recul de l'âge de la pension et de l'extinction progressive des possibilités d'aménagement des fins de carrière…

La crise sanitaire a été un révélateur supplémentaire de cette précarisation grandissante de l'emploi Ce sont les travailleurs et travailleuses les plus précaires qui en ont été les principales victimes, accentuant encore la dualisation sociale entre les travailleurs à Bruxelles.

Si au cœur de la crise en 2020, l'emploi s'est globalement maintenu (- 2,1% en 2020), les emplois temporaires à temps plein ont reculé de 5%, ceux à temps partiel de 15%. Parmi les jeunes de 15 à 24 ans, l'emploi des femmes a diminué de 17% (9% pour les hommes). Et pour ceux qui n'ont pas perdu leur emploi mais ont été mis en chômage temporaire, la perte de revenu moyen a été de 24% (380€ par mois).

Pour la FGTB Bruxelles, la lutte contre la précarisation croissante de l'emploi doit être placée au cœur de l'action syndicale afin de garantir de bonnes conditions de travail et de justes rémunérations des travailleurs et travailleuses.

Entre 2022 et 2026,

Au niveau syndical, la FGTB Bruxelles continuera à s'engager pour améliorer la qualité de l'emploi à Bruxelles et poursuivra sa campagne « Pour un travail juste, pas juste un travail ! ».

Au niveau politique, la FGTB Bruxelles axera son action en faveur de :

- La création par le Gouvernement bruxellois d'un **monitoring permanent de la qualité de l'emploi** avec une attention spécifique sur le genre, les jeunes et la diversité ;
- La réalisation d'un **cadastre de l'ensemble des offres d'emploi des entreprises, des associations et des administrations bruxelloises** sous l'égide d'Actiris afin d'objectiver, en termes de conditions de travail et de rémunération, les métiers dits en pénurie. ;
- Le renforcement du ***gender mainstreaming*** des politiques d'emploi et de formation et une politique préventive des discriminations à l'emploi (voir aussi défi politique 4) ;
- **L'évaluation des aides publiques régionales et leur encadrement paritaire** (Activa, , stages en entreprise…) avec une attention spécifique sur la précarité de l'emploi ;
- Le maintien d'une industrie urbaine forte et structurante au sein de la Région ;
- Le contrôle effectif des conditions de mises à disposition des travailleurs via les « Article 60 »[4] (respect de la concertation sociale, obligation d'encadrement et de formation, emplois surnuméraires…) et le **strict encadrement du projet pilote régional « Territoires zéro chômeur de longue durée** »[5] afin qu'il ne soit pas source de dumping social et de dégradation des conditions de travail général. Ce type d'emploi concurrence les emplois existants (emplois communaux, ou privés, par exemple dans les ETA) ;
- **La fin des politiques d'activation** qui poussent les travailleurs et travailleuses à accepter n'importe quel emploi et/ou formation et le maintien du caractère volontaire pour les demandeurs d'emploi du choix de leur parcours de formation ;

- L'engagement **ferme des pouvoirs publics de doter les services d'inspection régionaux et fédéraux de l'emploi des moyens humains, financiers et informatiques nécessaires à l'exercice de leurs missions.** Actuellement sous financés et manquant de personnel[6], les services d'inspection sont incapables d'assurer leurs missions pour faire respecter le droit et assurer une concurrence loyale entre les entreprises. Nous sommes dès lors confrontés à une croissance d'entreprises fondamentalement malhonnêtes dans de très nombreux secteurs, mais plus particulièrement au sein des entreprises prestataires de service comme le nettoyage et le secteur RECA. Ces entreprises délinquantes doivent être « blacklistées » au sein des organismes publics parce qu'elles cassent le lien social, parce qu'elle empêchent une concurrence loyale, parce qu'elles exploitent des hommes et des femmes, plus de femmes que d'hommes d'ailleurs. Actriris, Bruxelles formation et toutes les autres entités publiques régionales au service des entreprises Bruxelloises et des citoyens doivent dénoncer toutes les infractions constatées. L'Etat doit également se donner les moyens de poursuivre ces

[4] L'article 60 de la Loi organique des CPAS permet l'engagement par un CPAS d'un bénéficiaire du revenu d'intégration sociale sous contrat salarié (et équivalent), avec la possibilité de le mettre à disposition d'un tiers utilisateur (commune, asbl, entreprise, …)

[5] Il s'agit, sur un territoire donné, de permettre à tout chômeur de longue durée d'accéder à un contrat de travail à durée indéterminée, payé au salaire minimum, tout en répondant à des besoins de la collectivité, non couverts sur le territoire.

[6] A l'inspection fédérale à Bruxelles il manque notamment 13 inspecteurs pour atteindre le cadre qui est fixé légalement à 30 postes !

entreprises n'ayant pas la capacité de se mettre totalement en ordre en osant entamer des procédures en faillites si nécessaire ;

- **La lutte contre le dumping social** notamment via la régulation des marchés publics et la mise en œuvre de clauses sectorielles anti-dumping ;
- **La fin des mesures d'emploi prises par le Gouvernement fédéral qui ont permis d'accentuer la précarisation des salariés, du droit du travail et de la sécurité sociale** et l'imposition de régulations publiques empêchant l'émergence de sous-statut dans notre Région comme les flexijobs, le travail intérimaire, les stages sous-payés, le travail étudiant, les emplois de plateforme, ….

b. Pour une revalorisation des métiers dits « essentiels »

Au début de la crise sanitaire, on applaudissait les travailleurs et les travailleuses des métiers dits « essentiels », très majoritairement féminins[7] et aux conditions de travail et de salaires peu favorables.

Force aujourd'hui est de constater que ces travailleuses et travailleurs n'ont pas obtenu la reconnaissance qu'ils et elles méritent et n'ont pas vu leurs conditions de travail et de rémunération s'améliorer notablement.

A terme, on peut même craindre le contraire. La fin espérée de la crise sanitaire risque, en effet, de signifier le retour des politiques d'austérité dans nombre de ces secteurs qui dépendent en partie de financement public. De même, les pénuries de matières premières, l'augmentation dramatiques des prix de l'énergie, des denrées alimentaires et des biens de premières nécessités risquent d'entraîner une mise sous pression par les entreprises, soucieuses de préserver leurs bénéfices, de leurs travailleurs dans des secteurs tels que le commerce, le transport et la logistique…

On peut donc craindre qu'à l'avenir les travailleurs et travailleuses des métiers dits « essentiels » subissent au contraire une dégradation de leurs conditions de travail.

En 2022-2026, outre son combat permanent pour l'amélioration des conditions de travail de l'ensemble des travailleurs et travailleuses, la FGTB Bruxelles se mobilisera pour :

- Revaloriser structurellement les conditions de travail des travailleurs et travailleuses qui ont été en première ligne pendant la crise ;
- Restaurer la liberté de négociation salariale dans les secteurs et les entreprises via une réforme de la Loi de 1996 ;
- Réinvestir des moyens publics conséquents dans les services à la collectivité, publics et non-marchands dans les soins de santé, l'aide aux personnes, l'accueil de l'enfance, la prise en charge des personnes âgées, l'enseignement, etc. Afin d'y garantir de bonnes conditions de travail et d'en garantir l'accès à tous ;
- Maintenir voire développer l'industrie de production car elle génère des emplois durables directs mais également indirects dans les métiers de service à l'attention des différents autres secteurs.

c. Pour une amélioration des conditions de travail dans le secteur des titres-services

Suite à la 6ème réforme de l'Etat, le secteur des titres-services a été régionalisé. La Région bruxelloise dispose depuis 2016 de l'ensemble des compétences pour règlementer et encadrer le dispositif.

Le Gouvernement régional s'est engagé au cours de cette législature à réformer le secteur afin d'en assurer la pérennité financière et d'améliorer les conditions de travail des aide-ménagères.

Les travailleuses du secteur, qui représentent 5% de la population active bruxelloise, sont à 95% des femmes et quasi- toutes d'origine étrangère. Ces travailleuses sont essentiellement occupées à temps partiel pour un salaire mensuel moyen de 975€ par mois !

[7] 60% du personnel du secteur du commerce, 80% des infirmiers des hôpitaux, 85% des aides-soignants dans les maisons de repos, 95% des puéricultrices et des aides ménagères sont des femmes.

Elles sont en outre confrontées à des conditions de travail particulièrement pénibles qui affectent leur santé (25 % des aide-ménagères ont été en incapacité physique en 2020 et 51% d'entre elles souffrent souvent voire quotidiennement de douleur au dos).

Dans le cadre de la réforme attendue du dispositif, la FGTB Bruxelles demandera et veillera à :

- L'amélioration globale des conditions de travail dans le secteur y compris une politique de prévention face aux actes de violences et de harcèlement ;
- La fixation d'une durée minimum du temps de travail à 19h/semaine afin d'améliorer les conditions de rémunération des aide-ménagères ;
- Le renforcement de l'encadrement par les employeurs des prestations effectuées par les travailleuses chez les utilisateurs du dispositif ;
- Le renforcement des contrôles du secteur par les services d'inspection régionaux ;
- Le renforcement des obligations des formations des travailleuses et des sanctions pour les employeurs ne les respectant pas ;
- La garantie d'accès au dispositif pour les utilisateurs à faibles revenus (familles monoparentales, pensionnés, personnes handicapées,…).

d. Pour une amélioration des conditions de travail et des investissements massifs dans le secteur de la petite enfance

Le secteur de la petite enfance (crèches et accueil extra-scolaire), tout comme les autres services sociaux de première ligne, est incontestablement un service essentiel à la population. Et il l'est tout particulièrement pour les femmes.

Lorsque des jeunes parents ne trouvent pas de place en crèche, ce sont en effet souvent les femmes qui renoncent à travailler pour s'occuper des enfants. Elles se privent alors de revenus et voient leur droit à la pension diminuer.

Ce secteur largement féminisé (95% des puéricultrices sont des femmes) est pourtant confronté en Région bruxelloise à une importante pénurie de places en crèches et un sous-investissement important. Les travailleuses du secteur sont mal considérées et mal payées.

En 2022-2026, la FGTB Bruxelles se mobilisera pour :

- Un meilleur financement du secteur et plus de crèches publiques et non-marchandes ;
- Une amélioration des conditions de travail et de meilleures rémunérations pour les travailleuses ;
- Un renforcement des normes d'encadrement des enfants ;

e. Pour un renforcement du droit à la formation

La formation professionnelle revêt une importance cruciale pour les travailleurs et les travailleuses, avec ou sans emploi. Que ce soit pour acquérir une qualification ou changer de perspectives professionnelles, elle doit permettre une insertion durable dans un emploi de bonne qualité mais surtout en adéquation avec les attentes profondes du travailleur.

Si la qualité des formations proposées et la satisfaction des participants aux formations données en région bruxelloise semblent en augmentation, de nombreux progrès sont encore à faire.

Dans le cadre de la Stratégie 2030, le gouvernement régional et les interlocuteurs sociaux bruxellois se sont engagés à élaborer de commun accord un nouveau plan formation pour les travailleurs et les demandeurs d'emploi bruxellois : la Stratégie Qualification Emploi, avec pour objectif de garantir l'accès à un emploi durable, en adéquation avec le projet de vie du demandeur d'emploi et en réponse aux besoins dynamiques du marché de l'emploi.

Pour la FGTB Bruxelles, la formation tout au long de la vie constitue un droit individuel pour tous les travailleurs, avec ou sans emploi. La formation doit être un vecteur d'émancipation humaine, sociale, et culturelle au service des travailleurs et de la société dans son ensemble. Elle doit permettre au travailleur de développer ses compétences professionnelles, de s'intégrer durablement dans un emploi de qualité et d'être accompagné dans les évolutions de son secteur d'activités (en matière de digitalisation notamment). Mais la formation n'est pas une variable d'ajustement destinée uniquement à mieux s'intégrer sur le marché du travail ; c'est aussi l'opportunité de promotion sociale et d'accomplissement à travers des formations générales citoyennes et sociales. A ce titre, les travailleurs doivent pouvoir choisir de se former de manière libre dans une perspective d'édification personnelle, et ne pas être contraints et forcés.

En outre, la crise du Covid-19 a entrainé et accéléré la digitalisation de pans entiers du marché du travail bruxellois. Il est nécessaire que la formation permette aux travailleurs et travailleuses d'acquérir les capacités numériques nécessaires à leur intégration sociale et professionnelle. Un enjeu primordial car 1 belge sur 10 se déclare inquiet pour son emploi car il n'arrive pas à suivre l'évolution numérique.

Entre 2022-2026

Au niveau syndical, la FGTB Bruxelles s'engage à

- garantir l'encadrement syndical des différentes mesures de formation prises par les pouvoirs publics, dans les stages et les formations en entreprise et à en étendre la couverture aux formations dites des classes moyennes, organisées par les employeurs des petites et moyennes entreprises ;
- soutenir les centrales professionnelles bruxelloises dans la négociation et la mise en œuvres des accords-cadres sectoriels avec les pouvoirs publics.

Au niveau politique, elle portera les revendications suivantes :

- Octroyer aux demandeurs d'emploi en formation un véritable revenu en formation, de minimum 4€/heure ;
- Renforcer les opérateurs publics de formation que sont Bruxelles-Formation, le VDAB-Brussel et l'ERAP[8] dans leurs missions et leurs moyens d'action ;
- Identifier les métiers porteurs d'emploi, pour lesquels les possibilités d'embauche sont importantes, avec de bonnes perspectives de carrière, afin de proposer cette orientation en formation professionnelle aux demandeurs d'emploi, en garantissant le libre choix des demandeurs d'emploi vers ces métiers ;
- Renforcer l'attractivité de ces métiers porteurs, notamment dans le secteur de la santé et de l'aide aux personnes

[8] Ecole régionale d'administration publique

- Promouvoir les formations orientées vers les emplois industriels et technologiques et ainsi que vers les emplois de production de services qui sont des secteurs innovants et offrant des emplois stables sur le long terme. Au niveau de l'enseignement , il est aussi primordial de favoriser l'attrait des jeunes vers ces métiers dont l'évolution technologique et ergonomique ainsi que la digitalisation permettent de réduire la pénibilité au fil des ans.
- Veiller à l'égalité des femmes et des hommes dans le droit à la formation, entre autre en levant les barrières de genre dans les métiers traditionnellement masculins et en développant l'offre de formation dans les métiers plus féminins, comme le commerce, l'aide aux personnes, les soins de santé ;
- Assurer également le droit à la formation aux travailleurs et travailleuses analphabètes et aux personnes touchées par l'exclusion numérique ;
- Réguler les pratiques abusives de stage et de formation en entreprise ;
- Investir davantage dans des places d'accueil enfance pour les stagiaires en formation, augmenter le nombre de Maisons des Enfants d'Actiris ;

f. Pour l'accompagnement des travailleurs et travailleuses victimes des restructurations

Les transformations de l'économie urbaine et les conséquences de la crise sanitaire sur le tissu socio-économique bruxellois risque de générer à terme de nombreux licenciements (collectifs).

Face à cette menace, le Gouvernement régional a décidé en 2021 de lancer un projet pilote visant la création d'un Fonds régional d'accompagnement des travailleurs et travailleuses victimes de faillite, appelé **« Fonds Rebond »**. Contrairement à la Flandre et à la Wallonie, la Région bruxelloise n'a en effet pas de dispositif propre pour gérer les licenciements collectifs et les fermetures d'entreprises.

Ce dispositif reste très en deçà des positions de la FGTB Bruxelles en faveur de la mise en œuvre de véritables cellules de reconversion Emploi/Formation à Bruxelles.

Suite à notre mobilisation et à nos revendications pour un dispositif plus ambitieux, le Gouvernement régional s'est engagé dans le cadre la Stratégie 2030 pour la mise en œuvre de cellules de reconversion emploi-formation en vue du reclassement et de la reconversion des travailleurs et travailleuses victimes d'une restructuration ou d'un licenciement collectif.

Ce projet a d'ailleurs été intégré dans le cadre du Plan de relance bruxellois soumis et approuvé par la Commission européenne.

Dans le cadre du « **Fonds Rebond** », la FGTB Bruxelles a créé un service spécifique pour accompagner les travailleurs victimes d'une faillite, « le service Faillite »[9]. Des accompagnateurs syndicaux veillent à fournir aux travailleurs une première aide administrative et juridique (chômage, fonds de fermeture), etc et à les orienter vers leur Centrale professionnelle. La FGTB Bruxelles accompagne également les travailleurs et travailleuses en cas de problème de logement, d'endettement, d'accès à l'eau/gaz/électricité via son ASBL Habiter Bruxelles.

En 2022-2026,

Au niveau syndical, la FGTB Bruxelles apportera son soutien et ses services à tous les travailleuses et travailleurs victimes d'un licenciement collectif, moyennant l'extension du dispositif régional aux restructurations et aux fermetures d'entreprises. u niveau politique, la FGTB de Bruxelles continuera

[9] http://www.fgtbbruxelles.be/faillite/

à se mobiliser pour :

- L'adoption d'une ordonnance régionale instaurant de véritables cellules de reconversion professionnelle, sous la responsabilité des organismes publics d'emploi et de formation et des organisations syndicales ;
- Eviter que les restructurations touchent davantage les personnes victimes de discrimination via des mesures de sensibilisation, un monitoring genré et un contrôle syndical. Veiller à ce que les travailleuses ne reçoivent pas une protection inférieure que les travailleurs lors des restructurations à cause des stéréotypes de genre ;
- La mise en place auprès d'Actiris, en partenariat avec Bruxelles Formation et le VDAB, d'une cellule de reconversion permanente regroupant des conseillers d'Actiris et de Bruxelles-Formation/VDAB et des accompagnateurs syndicaux afin de permettre aussi l'accompagnement des travailleurs licenciés dans les plus petites entreprises et pour permettre l'accompagnement des travailleurs licenciés hors licenciement collectif ;
- Ce dispositif doit être accessible à tous les travailleurs licenciés (y compris les sous-traitants et les travailleurs sous contrat à durée déterminée et contrat intérimaire) et doit reposer sur des protocoles d'accord avec les fonds sectoriels de formation et les Pôles Emploi Formation, qu'ils ont créé avec Actiris, Bruxelles Formation et le VDAB dans certains secteurs stratégiques[10].

La FGTB Bruxelles souhaite le développement d'un dispositif d'accompagnement et de formation des travailleurs et des travailleuses tout au long de leur carrière. Ce dispositif devrait permettre de soutenir les travailleurs en amont d'un éventuel licenciement collectif ou d'une fermeture d'entreprise pour leur permettre de se réorienter ou de se reconvertir préventivement au licenciement.

g. Pour une régulation des nouvelles formes d'emploi

Le monde du travail connaît des mutations importantes qui ont une influence grandissante sur les formes d'emploi, le statut et les droits qui s'y rattachent.

Depuis une trentaine d'années, on assiste au <u>développement de formes d'emploi atypiques</u>, caractérisées par une plus grande flexibilité. Cette flexibilisation de l'emploi touche plus particulièrement le temps de travail, le type de contrat, la localisation du travail, le contenu, l'intensification et le lien de subordination.

Plus récemment, <u>les technologies numériques</u> ont ouvert le champ à une nouvelle phase accrue de flexibilisation qui impacte plus particulièrement la localisation du travail et le lien de subordination.

La crise sanitaire a encore accentué ces tendances de fond. Pour n'en donner qu'un exemple, comme nous avons tous pu le constater, les périodes de confinement ont entraîné une explosion des livraisons de repas à domicile via le recours aux travailleurs de plateforme comme Deliveroo, Take Away, Uber Eats, ….

On assiste depuis de nombreuses années à une augmentation importante de travailleurs *freelances*,

[10] Industrie technologique, transport et logistique, horeca, technologies de l'information et de la communication, Construction.

de faux-indépendants, de travailleurs prestant dans le cadre des plateformes numériques… réalité qui touche tout particulièrement les jeunes travailleurs et travailleuses.

Ces travailleurs et travailleuses se trouvent de plus en plus fréquemment dans des relations d'emploi entre travail salarié et indépendant : ils se trouvent sous un lien de subordination ou de dépendance sans bénéficier du statut de salarié et des protections qui accompagnent ce statut (accès à la sécurité sociale des salariés, droit du travail, organisation collective). Voire pas de statut du tout via le statut de la Loi De Croo.

L'expansion de ces formes d'emploi atypiques est donc un enjeu majeur pour les syndicats car elle s'attaque au modèle même du salariat, en le remplaçant par des emplois flexibles, atomisés et précaires, voire carrément informels. De plus, elles mettent en place une nouvelle forme de dumping social : les entreprises qui recourent à ces formes d'emploi réduisent leurs coûts sur le dos des travailleurs et peuvent concurrencer déloyalement celles qui respectent les droits de leurs travailleurs et financent de manière juste la sécurité sociale.

Le droit du travail et le financement de la sécurité sociale des salariés sont clairement aujourd'hui en danger face à cette réalité croissante. Mais aussi les travailleurs concernés qui ne sont pas protégés contre les risques professionnels et pour leur santé.

Il faut également relever que le recours à l'intelligence artificielle dans de nombreuses entreprises fait craindre que le modèle des économies de plateforme ne s'étende à d'autres métiers et secteurs actifs actuellement sur le modèle du salariat classique.

Cette situation met également les organisations syndicales face à plusieurs défis en termes de stratégie.

Les travailleurs indépendants subordonnés se retrouvent encore trop souvent hors du champ d'action syndical et leur atomisation rend difficile leur organisation collective.

En 2022-2026,

Au niveau syndical, la FGTB Bruxelles s'engage à défendre et encadrer syndicalement les travailleurs et travailleuses en lutte dans leur demande de reconnaissance d'un meilleur statut, et ce quel que soit leur statut initial.

Au niveau politique, la FGTB Bruxelles défendra les orientations suivantes concernant l'évolution de ces nouvelles formes d'emploi :

- Le développement de ces nouvelles formes d'organisation du travail doit être correctement encadré et régulé, afin d'assurer des droits sociaux et une vraie protection sociale à ces travailleurs ;
- Cet encadrement doit être négocié et concerté au niveau des secteurs d'activité concernés ;
- Il doit permettre de garantir des conditions de travail conformes aux normes existantes et mettre un terme à la situation des travailleurs se trouvant dans la zone grise entre salariés et indépendants, sans passer par un troisième statut ;
- Il doit offrir aux travailleurs de réelles perspectives de carrière, en leur ouvrant le droit à la formation professionnelle ;
- En ce qui concerne plus spécifiquement l'activité des plateformes, toutes les activités lucratives doivent se trouver sous la régulation sectorielle et les travailleurs concernés doivent avoir un statut de travailleur salarié à part entière ;

- Il s'agit de garantir la transparence et le contrôle syndical du recours à l'intelligence artificielle dans les processus de production afin d'éviter que le modèle des économies de plateforme ne s'étende à d'autres métiers et secteurs actifs actuellement sur le modèle du salariat classique ;

La FGTB interpellera également, chaque fois que nécessaire, le Gouvernement régional et les employeurs bruxellois, afin d'imposer des régulations publiques empêchant l'émergence de tels sous-statuts dans notre Région.

h. Pour une protection sociale pour celles et ceux qui en sont privés

La pandémie nous rappelle que de trop nombreux travailleurs et travailleuses, en cas de perte d'emploi ou d'inactivité forcée, ne bénéficient aujourd'hui que d'une protection sociale très limitée, voire d'aucune protection du tout : travailleurs temporaires et intérimaires, étudiants jobistes, «stagiaires », flexijob, faux indépendants, travailleurs de plateforme, travailleurs au noir et travailleurs sans papiers…

Victime de leur sous statut et de la précarité de leur contrat, ils n'ont tout simplement pas pu bénéficier du chômage temporaire ou du droit passerelle pour indépendant, ni même régulièrement du revenu d'intégration sociale du CPAS.

Lors de la crise, ces travailleurs et travailleuses sont littéralement « passés à travers les mailles du filet » de notre système de protection sociale.

Entre 2022 et 2026, la FGTB Bruxelles s'engagera pour le renforcement de la protection sociale de ces travailleurs.

Plus spécifiquement :

Concernant les étudiants jobistes et les jeunes :

Au niveau syndical, elle continuera à développer l'activité de son service « Jeunes FGTB Bruxelles » qui soutient et défend à la fois les étudiants (les étudiants, les apprentis, les jeunes en stage d'insertion professionnelle et en allocation d'insertion) et les jeunes travailleurs (les jeunes travailleurs et les allocataires sociaux de moins de 35 ans)

Au niveau politique, elle se mobilisera pour :

- assouplir le droit aux allocations d'insertion, en supprimant les limitations dans le temps et en assouplissant les conditions d'accès d'âge et d'études ;
- ouvrir des droits à la sécurité sociale pour les étudiants jobistes, ce qui implique progressivement le prélèvement de cotisations sociales pleines et entières sur leur revenu. Il s'agit ici de lutter contre ce sous-statut, engendrant des droits réduits et générant une mise en concurrence entre travailleurs ;
- Garantir le suivi des jeunes pendant leur stage d'insertion par les opérateurs d'emploi et de formation en vue de favoriser leur mise à l'emploi, avec une attention particulière sur les discriminations basée sur le genre, l'origine, ect.

Concernant les travailleurs et travailleuses sans papiers

Au niveau syndical, la FGTB Bruxelles continuera son travail visant à ouvrir au sein d'Habiter Bruxelles une permanence sociale (conseil et d'orientation) à destination des travailleurs sans-papiers affiliés et non-affiliés

Au niveau politique, la FGTB Bruxelles revendiquera

- la régularisation de travailleurs et travailleuses sans papiers sur la base de critères objectifs et transparents et permanents, via une commission de régularisation indépendante ;
- la possibilité pour les travailleurs et travailleuses sans-papiers de pouvoir introduire une demande de permis de travail et de séjour (« permis unique »), à partir de la Belgique, sans devoir retourner dans leur pays d'origine ;
- l'accès des travailleurs et des travailleuses sans papiers aux formations professionnelles.

i. Pour une réelle prise en compte des conséquences du télétravail sur les travailleurs et travailleuses et le développement socio-économique de Bruxelles

Avec la crise sanitaire, la pratique du télétravail a connu une extension sans précédent. Si le phénomène concerne tous les territoires, la Région Bruxelloise y est confrontée avec une intensité toute particulière. Déjà avant la crise sanitaire, le télétravail était davantage pratiqué à Bruxelles que dans les deux autres régions. Plus d'un travailleur sur trois actif à Bruxelles y pratiquait déjà le télétravail à temps partiel. Durant la crise sanitaire, c'est plus d'un travailleur à Bruxelles sur deux.

Selon une étude du Dulbéa, 56% des postes de travail serait potentiellement « télétravaillables » à Bruxelles.

La surreprésentation du télétravail à Bruxelles est liée aux spécificités de son tissu socio-économique. Capitale belge et européenne, accueillant de nombreux sièges sociaux, Bruxelles est en effet une Région où les activités de services (finances/assurances, administrations publiques…) sont très majoritaires et où les emplois sont plus fréquemment « télétravaillables ».

Il est aujourd'hui évident que la pratique va devenir un élément structurel de l'économie et du marché du travail, particulièrement à Bruxelles.

Le télétravail est souvent accueilli favorablement par nombre de travailleurs et travailleuses car il réduit les déplacements domicile-travail et permet une meilleure conciliation entre vie professionnelle et personnelle. Toutefois, ces effets positifs sont conditionnés au fait que ce télétravail doit être choisi et exercé durant une partie de l'horaire contractuel .

Il peut cependant aussi être ;

- Générateur d'inégalités, notamment de genre : tous les travailleurs n'y ont pas accès et le risque que les femmes assument davantage les tâches de soins et domestiques ;
- Avoir un impact négatif sur les conditions de travail : charge psychosociale accrue, isolement accru, contrôle hiérarchique plus intense, mauvaises conditions de travail, estompement du temps de travail, accentuation des violences intrafamiliales,… ;
- Dégrader le pouvoirs d'achat des travailleurs : factures énergétiques, charges immobilières liées à la nécessité d'avoir un espace professionnel au sein du domicile ;
- Nuire au travail syndical en raison de l'éclatement des collectifs de travail.

L'essor du télétravail aura également un impact considérable sur le développement économique de la Région et les politiques urbaines qu'il est aujourd'hui encore difficile de quantifier.

Les surfaces de bureaux vont se réduire et les activités qui y sont directement liées telles que l'Horeca, le commerce, les services aux entreprises (gardiennage, nettoyage, catering) sont directement menacés. Les finances publiques risquent en outre d'être mises sous pression suite à la réduction des taxes sur les bureaux, mais aussi aux pertes de recettes fiscales à l'impôt des personnes physiques suite au départ des télétravailleurs hors de la Région bruxelloise.

Notons à cet égard qu'au sein de la fonction publique bruxelloise, le Gouvernement régional lui-même a décidé de favoriser le recours au télétravail…

En 2022-2026, la FGTB Bruxelles se mobilisera pour :

- la mise en place d'urgence d'une ***Task Force* « Télétravail »** regroupant le Gouvernement, les Administrations publiques et les interlocuteurs sociaux afin d'analyser et accompagner l'évolution de ce phénomène sur l'économie et l'emploi et la santé des bruxellois. Il est essentiel d'en anticiper les effets potentiellement néfastes sur les travailleurs et travailleuses de la Région bruxelloise ;
- l'adaptation du cadre réglementaire fédéral relatif au télétravail pour garantir la protection de la vie privée des travailleurs et leur droit à la déconnexion, l'intervention des employeurs dans les coûts liés 0au télétravail, le droit des travailleurs à une représentation syndicale effective, et pour limiter les risques psychosociaux et ergonomiques (dont les violences conjugales) ;
- la garantie d'une égalité d'accès au télétravail au sein des entreprises et des institutions publiques et son caractère volontaire dans le chef des travailleurs et travailleuses ;
- une réelle concertation sociale sur la volonté du Gouvernement régional de développer le télétravail au sein de la fonction publique régionale.

2. Pour une transition économique juste et durable

Les profondes mutations de l'économie urbaine (désindustrialisation, augmentation de la précarité de l'emploi et des conditions de vie, essor du télétravail…) et les enjeux climatiques et environnementaux imposent de revoir notre modèle de développement économique bruxellois.

Lors de ses précédents Congrès, la FGTB Bruxelles en avait déjà fait le constat : notre modèle de développement économique basé sur la seule prise en compte de la croissance économique et du produit intérieur brut est intenable à terme. Incapable de prendre en compte les retombées sociales et environnementales néfastes que produit la recherche du profit à tout prix pour une petite minorité de la population, le capitalisme financiarisé et mondialisé ne peut que conduire à une crise écologique et sociale aux conséquences dramatiques.

Il importe donc aujourd'hui de privilégier un modèle économique de développement juste, solidaire et durable qui garantisse de bonnes conditions de vie et de travail et permette de répondre aux défis climatiques et environnementaux. Il s'agit d'un enjeu central pour la FGTB Bruxelles car ne pas se préoccuper des enjeux climatiques environnementaux conduiraient inévitablement à accentuer encore les inégalités entre les travailleurs.

La transition aura inévitablement un coût, lié à la rénovation énergétique des logements, aux politiques de mobilité, à la hausse des coûts de l'énergie. Il importe que le coût de cette transition repose sur les épaules les plus fortes et que l'ensemble de la société et des entreprises y participent en fonction de leur capacités contributives.

Au niveau de la Région bruxelloise, la mise en œuvre d'une **Stratégie régionale de transition économique** (SRTE) à l'horizon 2030 est une orientation centrale de l'accord de Gouvernement bruxellois 2019-2024, à laquelle la FGTB a souscrit dans le cadre de la Stratégie 2030.

L'accord de Gouvernement annonce son ambition : la SRTE « *organisera la décarbonation de l'ensemble des secteurs et renforcera son soutien aux secteurs de l'économie circulaire, de l'économie sociale et de la digitalisation de l'économie. Une attention et un soutien particuliers seront accordés à la formation aux nouveaux métiers et compétences qui en découlent.* »

Pour ce faire, le Gouvernement prévoit d'orienter progressivement tous les outils de soutien économique vers cette objectif afin qu'à l'horizon 2030, seuls les modèles économiques exemplaires sur le plan social et environnemental bénéficient encore du soutien public régional. La SRTE devrait se traduire ensuite par une réforme en profondeur des aides économiques aux entreprises.

L'approche sectorielle inscrite au cœur de la Stratégie impliquera de nombreux secteurs : les industries technologiques, la santé, les industries culturelles et créatives, le transport et logistique, l'Horeca, l'industrie alimentaire…

C'est dans le cadre de cette indispensable transition économique que la FGTB Bruxelles inscrit sa revendication centrale et historique en faveur de **la réduction collective du temps de travail avec maintien du salaire et embauche compensatoire.** Elle permettrait de garantir une juste redistribution des richesses au profit de l'ensemble des travailleurs et travailleuses, de réduire les inégalités (de genre) et de dégager du temps pour les travailleurs pour mener des activités socialement utiles et hors des logiques de profit du système économique actuel.

En 2022-2026, l'action de la FGTB Bruxelles portera sur les éléments suivants :

Au niveau syndical, la FGTB Bruxelles, consciente de l'importance de la sensibilisation et de la formation des travailleurs et travailleuses aux enjeux climatiques et à l'indispensable transition de notre économie, continuera à développer et soutenir **BRISE**, le réseau intersyndical bruxellois de sensibilisation et de formation à l'environnement. Ce réseau organise des formations, des forums et des séminaires pour les militants et les délégués syndicaux. Elle en fera de même pour le **groupe Kyoto** qui réunit des délégués syndicaux des trois syndicats pour échanger des bonnes pratiques en entreprises, visiter des lieux de travail et débattre des propositions politiques du gouvernement bruxellois en la matière.

Au niveau politique, dans le cadre de l'élaboration de la Stratégie régionale de transition économique et plus largement dans toutes les politiques économiques, la FGTB Bruxelles veillera à ce que les autorités publiques bruxelloises s'engagent à :

- Inciter les entreprises à renforcer les performances énergétiques de leur bâti et de leurs outils de production et à en assurer le suivi syndical en conseil d'entreprise ;
- renforcer la sensibilisation et l'accompagnement des travailleurs et travailleuses des entreprises en transition ;
- à ce que le coût de la transition ne repose pas sur les personnes les plus précaires mais dépende de la capacité contributive de chaque citoyen et que les entreprises y prennent une large part ;
- s'assurer que les remboursements des frais de transport ne diffèrent pas d'une personne à l'autre et promeuvent les transports publics ;

- garantir la formation et la reconversion professionnelles des travailleurs et travailleuses notamment via le dispositif des cellules de reconversion ;
- mettre la concertation sociale sectorielle et en entreprise au cœur de cette Stratégie ;
- mobiliser l'expertise des interlocuteurs sociaux sectoriels, via les accords-cadres sectoriels ;
- mettre sous haute protection l'industrie urbaine à Bruxelles, génératrice d'emplois de qualité ;
- assurer la coordination stratégique et les articulations entre les différents plans régionaux comme la Stratégie de Qualification Emploi, le plan industriel rebaptisé Productive Brussels, GoodMove, GoodFood, Rénolution (construction),… ;
- garantir la place et le financement des opérateurs publics dans le cadre de la mise en œuvre de la Stratégie tels Hub Brussels, Citydev, Finance.brussels ;
- conditionner les aides aux entreprises à des engagements en termes de création ou de maintien d'emplois de qualité, de respect du droit social et fiscal, de bonne santé financière et garantir leur évaluation sur ces différents aspects ;
- réaliser un cadastre des aides aux entreprises et de définir clairement les critères d'entreprise en bonne santé et exemplaire ;
- intégrer, en ce qui concerne les marchés publics durables, innovants et pro PME, les travaux relatifs aux clauses anti-dumping sectorielles

3. Pour le droit à la Ville

Pour la FGTB Bruxelles, « le droit à la ville » est essentiel car il garantit à chacun de droit de vivre là où il travaille et ce, dans de bonnes conditions.

Le cœur du combat syndical reste bien sûr de garantir des conditions de travail de qualité et une juste rémunération aux travailleurs et travailleuses. Mais, pour un syndicat urbain comme le nôtre, l'amélioration des conditions d'existence en ville est tout aussi fondamentale.

Garantir aux travailleurs l'accès à des logements de qualité, à des soins de santé, à des équipements collectifs et des espaces publics de qualité, ainsi que le droit à la mobilité constituent les défis majeurs des politiques urbaines ; défis que les conséquences de la crise sanitaire ont encore accentués.

Confrontés à l'augmentation des coûts du logement, à une explosion des coûts de l'énergie et de la mobilité ainsi qu'à des soins de santé de moins en moins abordables, de trop nombreux Bruxellois sont aujourd'hui en situation de pauvreté ou courent le risque de l'être.

Dans une Région qui produit autant de richesses que Bruxelles, cette réalité est inacceptable.

Les mutations économiques générées par l'internationalisation de la Région ont favorisé tant l'arrivée de nombreux travailleurs internationaux très qualifiés et disposant de revenus élevés que des travailleurs avec ou sans papiers fortement précarisés. La concurrence pour l'accès à un logement abordable et de qualité s'est profondément renforcée dans un contexte de faible construction de logement sociaux. Progressivement, les travailleurs confrontés à des coûts du logement en hausse ont soit quitté la ville soit ont été forcées de se loger dans de mauvaises conditions et dans des quartiers moins favorisés.

La dualisation sociale et la précarité de nombreux bruxellois continuent d'augmenter dramatiquement. Cette évolution reste inacceptable et peut être source de tensions sociales et d'exclusion.

Parallèlement les services publics et collectifs de première ligne, désargentés et trop peu nombreux manquent de moyens suffisants pour répondre à toutes ces situations. Ce qui engendre un risque de

mise en concurrence entre groupes défavorisés. Ce qui est contraire à une approche universelle des droits humains.

Pour la FGTB Bruxelles, le droit à la ville passera par :

- des logements accessibles et de qualité en plus grand nombre ;
- des mesures fortes pour contenir l'augmentation des prix de l'énergie et de l'eau ;
- des politiques publiques permettant à tous de se déplacer en ville à un coût abordable, voire gratuit et présentant des aménagements renforçant le sentiment de sécurité ;
- des mesures visant à garantir le droit à la santé pour tous.

a. Pour des logements accessibles et de qualité

Depuis déjà de nombreuses années, Bruxelles connaît une crise de l'accès au logement qui affecte les ménages vulnérables et moyens. Les prix étant librement fixés sur le marché privé, la hausse des prix du logement a été beaucoup plus forte que la hausse des salaires moyens et des allocations sociales.

Quelques chiffres illustrent cette réalité :

- près de 40 000 ménages sont en attente d'un logement social ;
- au cours de la dernière décennie, le loyer moyen est passé de 440€ à 803€ (+83%) ; progressant 2,5 fois plus rapidement que les salaires et 8 fois plus que les allocations de chômage ;
- un quart des bruxellois vit dans un logement inadéquat et/ou surpeuplé ;
- 40% de la population n'a accès qu'à 10% du parc immobilier locatif.

L'inaccessibilité à un logement de qualité constitue une atteinte aux droits fondamentaux et engendre d'autres problèmes : de santé physique et mentale, difficultés pour le parcours scolaire des étudiants qui ont besoin d'un lieu pour se concentrer, conflits ou violences intra-familiale, sans-abrisme…

Ce sont les personnes isolées et les familles monoparentales, majoritairement des femmes, qui sont le plus affectées par l'augmentation de la part du budget qu'elles doivent consacrer au logement.

Jusqu'à présent, les politiques publiques se sont révélées insuffisantes pour répondre à cette crise du logement à Bruxelles.

Pour y répondre, le Gouvernement actuel a lancé son **Plan d'urgence social pour le logement** qui, s'il ne prévoit pas d'accélération de la construction de logements sociaux, se concrétise par de nombreuses actions positives comme :

- la « sociabilisation » des logements communaux qui va entraîner une baisse des loyers au niveau du logement social pour plus de 5000 logements ;
- l'instauration d'une Commission paritaire locative visant la réduction des loyers abusifs ;
- une réforme de l'allocation loyer.

Mais, à défaut d'un véritable encadrement des loyers privés, il est à craindre que ces mesures seront insuffisantes pour rendre le logement réellement accessible à tous les bruxellois et bruxelloises..

En 2022-2026,

Au niveau syndical, la FGTB Bruxelles continuera son travail commun avec le secteur associatif dans le cadre de la Plateforme Logement et au sein des instances de concertation de la Région pour proposer et revendiquer auprès de pouvoirs publics régionaux des mesures fortes en matière de logement.

Elle continuera également à développer l'activité de son service d'aide sociale, l'ASBL Habiter Bruxelles, qui accompagne, conseille et aide les travailleurs et travailleuses victimes de problèmes de logement, d'accès à leurs allocations sociales, de mutuelle, de justice ou d'endettement.

Au niveau politique, elle revendiquera des mesures fortes notamment via :

- l'accroissement de l'offre de production de logements sociaux et moyens et la rénovation énergétique du logement ;
- la régulation des loyers et des prix du logement ;
- la création d'un véritable fonds de garantie locative régional, mutualisé et accessible à tous les locataires.

b. Pour l'accès à l'énergie et à l'eau à toutes et tous

Impossible d'imaginer notre vie quotidienne sans elles. Pour boire, se laver, se chauffer se préparer un repas : nous sommes systématiquement dépendants de l'eau et de l'énergie. L'accès à l'énergie et à l'eau est crucial.

Malheureusement, tout le monde n'a pas accès à l'énergie et à l'eau à des prix abordables. A Bruxelles, 27 % des Bruxellois ont des difficultés liées au paiement de leurs factures d'énergie. Ce chiffre monte à 38% pour les isolés et à 32% pour les familles monoparentales, majoritairement des femmes. Ce contexte a donné naissance à la notion de précarité énergétique. Dans un même ordre d'idée, on peut évoquer le problème de la précarité hydrique qui touche 24 % des Bruxellois.

Or, ces derniers mois, les coûts énergétiques ont explosés. Entre 2019 et 2022, les prix de l'énergie ont triplé, voire quadruplé. Et cette hausse risque de se poursuivre à l'avenir.

Le changement climatique, le contexte géopolitique et la guerre en Ukraine, l'abandon progressif des combustibles fossiles, les taxes élevées sur l'énergie, l'augmentation de la demande et une offre en énergie (actuellement) limitée forment un cocktail dangereux, susceptible de pousser une grande partie de la population dans la précarité énergétique.

En ce qui concerne les prix de l'eau, ils vont augmenter de près de 15% en 2022.

Les mesures politiques prises actuellement pour soutenir le pouvoir d'achat des ménages (baisse de la TVA, chèque énergie, extension des tarifs sociaux…) sont loin d'être suffisantes face à une telle situation.

De même, nous ne pouvons que constater que la libéralisation du marché de l'énergie est un échec total, tant en ce qui concerne la qualité du service que le coût pour les ménages. Nous demandons de débattre de l'organisation du secteur de l'énergie et d'envisager sa renationalisation. L'Etat doit reprendre le contrôle sur le secteur. Et les coopératives qui investissent dans les énergies renouvelables doivent bénéficier d'un meilleur soutien des pouvoirs publics.

<u>En 2022-2026</u>, la FGTB Bruxelles demandera **:**

- le maintien des mesures de protection des consommateurs spécifiques à Bruxelles pour l'énergie (tarifs sociaux, rupture des contrats uniquement par un Juge de Paix, clients protégés…) ;
- la création d'un opérateur public régional de production et de distribution d'énergie durable ;
- l'accompagnement énergétique et hydrique par les services sociaux : protection des consommateurs, gestion énergétique et hydrique efficace, réduction de la consommation, etc ;
- des mesures et moyens pour mieux isoler les logements locatifs privés et publics ainsi que des mesures visant à éviter le report de ces investissements sur les locataires ;
- la promotion des achats groupés d'énergie ;
- l'extension de l'intervention sociale pour les prix de l'eau afin de couvrir une proportion de la population au moins équivalente au taux de pauvreté ou d'exclusion sociale et de la lier à des conditions de revenus.

c. Pour une politique de mobilité durable

Un autre défis majeurs pour garantir le « droit à la ville » est sans conteste celui de la mobilité. Bruxelles reste l'une des villes européennes les plus « embouteillées ». Malgré des investissements publics conséquents, les transports en commun peinent à répondre à la demande croissante de mobilité des usagers.

Les problèmes de mobilité menacent la qualité de vie en ville et le développement socio-économique, avec le risque de voir ses entreprises, ses travailleurs et travailleuses et ses habitants s'installer en dehors de la Région bruxelloise.

Si la crise sanitaire, les périodes de confinement et la généralisation du télétravail, ont provisoirement permis de réduire ces problèmes de mobilité, le retour du travail en présentiel entraîne inévitablement le retour des difficultés d'accessibilité à la ville.

Plus fondamentalement encore, aujourd'hui, avec l'augmentation des coûts des carburants, nous ne pouvons que constater que les travailleurs et les travailleuses ont de plus en plus de mal à faire face au coût de leurs déplacements domicile-lieu de travail. Certains n'ont pourtant pas d'autre choix que d'utiliser leur véhicule pour se rendre au travail. On pense par exemple aux travailleurs et aux travailleuses avec des horaires coupés, aux familles avec enfant(s) pour lesquels les transports en commun ne sont pas adaptés, aux travailleurs qui doivent se rendre en différents lieux de travail ou vers un lieu de travail inaccessible via les transports en commun et la mobilité douce.

Pour répondre aux défis de mobilité, le Gouvernement bruxellois a, dans son accord de majorité 2019-2024, prévu une réforme de la fiscalité automobile via l'introduction d'une taxe kilométrique « intelligente ». cette dernière vise à taxer l'utilisation d'un véhicule à moteur selon sa puissance et selon le moment de son utilisation dès l'entrée sur le territoire de la Région.

La FGTB Bruxelles s'est opposée au projet du Gouvernement qui est actuellement gelé mais pas encore officiellement abandonné.

La FGTB Bruxelles a regretté que ce projet ait été élaboré sans concertation préalable ni des interlocuteurs sociaux bruxellois, ni au niveau des autres Régions. Or, il aura d'importantes

répercussions au niveau social et économique, en particulier pour les travailleurs et les travailleuses. Cette nouvelle taxation sera en grande partie à charge des travailleurs et engendrera des inégalités entre eux. Cette nouvelle taxe ne prendra pas en compte les différences de revenus entre travailleurs et leur capacité contributive et affectera plus particulièrement les travailleurs qui résident dans une autre Région. Nous craignons que les travailleurs déjà précarisés en soient les premières victimes en l'absence de mesure d'accompagnement. Vu le contexte actuel et la très forte augmentation des prix du carburant, une telle taxe aurait inévitablement des conséquences très négatives sur de nombreux travailleurs qui ne disposent pas d'alternative crédible à l'utilisation de la voiture.

Pour la FGTB Bruxelles, afin d'être durable, une politique de mobilité doit poursuivre les quatre objectifs suivants:

- garantir et améliorer l'accessibilité de la ville ;
- améliorer la qualité de la vie en ville ;
- réduire le trafic automobile et la pollution qu'il génère, au profit des transports publics et des modes de déplacement doux ;
- permettre à chacun de se déplacer dans la ville, quelle que soit sa situation économique.

Elle doit :

- être négociée **à l'échelle métropolitaine ;**
- constituer une **priorité concertée et partagée**[11], entre le Gouvernement régional et les interlocuteurs sociaux.

En 2022-2026,

Au niveau syndical, la FGTB Bruxelles veillera avec le soutien du gouvernement, à étendre les activités de BRISE aux questions de mobilité.

Au niveau politique, elle défendra les orientations suivantes :

- l'augmentation de l'intervention des employeurs dans les frais de déplacement des travailleurs ;
- la sensibilisation, à la formation et à la mobilisation des travailleurs et de leurs représentants pour entrainer des changements en matière de mobilité via **les plans de déplacements d'entreprise** ;
- le renforcement de la capacité d'intervention des délégués sur les questions de mobilité via le **financement de *Conseillers mobilité* au sein des organisations syndicales**. Ils seraient chargés de soutenir la mise en œuvre des plans de déplacements auprès des délégués des entreprises et de stimuler la concertation sociale sur les enjeux de mobilité au sein de celles-ci
- l'instauration de mesures d'accompagnement social lors de la prise de mesures de mobilité ayant un impact sur les travailleurs et travailleuses afin de ne pas entraver la mobilité des plus précarisés (cf instauration de la zone de basse émission LEZ sans mesure d'accompagnement),

11 Ce concept vise un certain nombre de grands chantiers, qui font l'objet d'un « travail en commun » entre le Gouvernement et les interlocuteurs sociaux en amont de la rédaction de l'avant-projet d'ordonnance et permet de vérifier l'existence d' (et de rechercher) un consensus sur les grandes orientations des dossiers visés.

- l'évolution de la fiscalité taxant non plus la *possession* mais l'*utilisation* d'un véhicule et ce, afin d'inciter au changement de comportement en termes de déplacement. Elle doit bien sûr s'accompagner de mesures sociales correctrices et prévoir une tarification *sociale*, prenant en compte les revenus des personnes. Il va de soi que l'instauration de la taxation kilométrique doit impérativement être mise en œuvre dans le respect de la concertation sociale (afin notamment de ne pas engendrer de détérioration des conditions de travail dans les secteurs ni d'y intensifier le *dumping* social).
- l'amélioration de l'offre et de l'accessibilité des **transports en commun** en termes de fréquence, d'horaires (élargissement des plages), de régularité, de prévention du harcèlement, d'accessibilité pour les personnes à mobilité réduite ou de confort ;
- une meilleure accessibilité des zonings d'activité et d'emploi à Bruxelles et en périphérie, en prêtant une attention particulière aux horaires atypiques et aux aménagements permettant de garantir un sentiment de sécurité ;
- le développement *intégré* de la logistique urbaine et du transport de marchandises.

d. Pour le droit à la santé pour tous.

La COVID a mis à dure épreuve les politiques de santé publique, dont l'organisation venait tout juste d'être bouleversée en 2015 par la 6ème réforme de l'état. Les régions et les communautés sont devenues responsables, politiquement et financièrement, de très importants leviers, comme la prévention, l'hébergement des personnes souffrantes ou encore l'organisation des soins de première ligne. De cruelles défaillances sont apparues dans la réaction politique face au choc de cette pandémie, par défaut de coordination et de prévoyance. Les résidents des maisons de repos en ont payé un lourd tribut, mais aussi un grand nombre de travailleurs et travailleuses. L'engorgement des hôpitaux a mis l'économie à l'arrêt, avec des dommages sociaux incalculables. Certains traitements médicaux, comme les soins dentaires, les soins de santé mentale, les soins de médecine spécialisée mais aussi des mesures de prévention ou des dépistages ont dû être reportés. Or, la problématiques des reports de soins étaient déjà très préoccupante avant la crise sanitaire. Ils touchaient les catégories les plus pauvres. Deux tiers des familles monoparentales et trois quarts des personnes en incapacité de travail ont déclaré avoir dû renoncer à un soin par manque d'argent au cours de l'année 2021

Comme constaté lors du Congrès de 2018, il est devenu plus que jamais crucial que *« Bruxelles se dote d'une politique de santé d'aide aux personnes digne de ce nom, intégrant les différents déterminants de la santé : qualité de l'emploi, qualité et accessibilité du logement, qualité et accessibilité des services et équipements collectifs, environnement, modes de vie,… C'est qu'une politique de santé publique ne se résume pas à une bonne politique de soins et d'aide aux personnes ! Agir sur la qualité des soins est insuffisant pour améliorer l'état de santé d'une population : il est nécessaire d'agir sur les autres déterminants, économiques, sociaux et environnementaux. ».* Les interlocuteurs sociaux, les organisations représentatives des travailleurs en particuliers, doivent y être associés dès la conception, tant les liens entre la santé, l'économie et le travail sont forts.

Le gouvernement régional s'y est engagé en 2020 mais l'ampleur prise par la crise sanitaire en a considérablement retardé la mise en œuvre. De plus, le chemin de la concertation n'a pas été privilégié, au profit des lobbies sectoriels, mettant les interlocuteurs sociaux trop souvent devant le fait accompli. Heureusement, dans l'urgence, le nouvel organisme bruxellois de santé et d'aide aux personnes (IRISCARE) a pu pleinement jouer son rôle et démontrer l'efficacité de la gestion paritaire.

Le gouvernement fédéral poursuit pour sa part son projet de rationalisation des services hospitaliers, en les obligeant à se regrouper mais également la réduction du nombre et de la durée des hospitalisations. C'est un véritable **virage ambulatoire** auquel les régions et les communautés en charge d'organiser la prise en charge des soins à la maison ne sont pas préparées et ne sont pas financées. Cela risque, faute de moyens publics, d'accroître encore davantage la part des dépenses supportée par les patients et d'impacter les conditions de travail des travailleuses et des travailleurs (flexibilisation).

Au sortir de cette pandémie, que l'on espère jugulée, les balises de l'action syndicale fixées en 2018 sont inchangées pour l'essentiel.

Il y a lieu tout d'abord de défendre **notre modèle de protection sociale**, ancré dans la sécurité sociale, à gestion paritaire, qui constitue le ciment égalitaire de notre société. Il est donc indispensable de préserver les dépenses publiques que la 6ème réforme de l'état a mis à mal, pour les accroître ensuite, en matière de santé, tout en assurant parallèlement l'accès au logement, à l'enseignement et à des services publics de qualité. Il faut ensuite **combattre la médecine à deux vitesses et sa marchandisation et** développer une médecine de proximité. La très forte commercialisation des maisons de repos à Bruxelles génère des profits pour leurs actionnaires plutôt que d'assurer le bien-être des personnes en perte d'autonomie. Il est impératif, au contraire, de garantir à tous et toutes l'accès à des soins de qualité, via notamment les pratiques groupées comme celle des maisons médicales.

Une plus grande attention doit être accordée à la **prévention et la promotion de la santé,** trop négligée par les pouvoirs publics (dépistage des maladies, prévention des rechutes et des assuétudes, …). IRISCARE mais aussi les CPAS, les sociétés mutuellistes, les maisons médicales de quartier ont un rôle de prévention déterminant à jouer.

Les **publics les plus vulnérables** comme les familles monoparentales, les personnes frappées par des troubles psychologiques et psychiques en grande augmentation suite à la pandémie, ou encore les personnes souffrant d'un handicap ont par ailleurs le plus besoin d'aide. Tous ces hommes et femmes qui sont aujourd'hui insuffisamment pris en compte par les politiques publiques de santé.

Enfin, cette politique de santé publique ne pourra pas atteindre ces objectifs sans **les travailleurs et surtout les travailleuses des secteurs de la santé et de l'aide aux personnes**. Leur engagement sans faille aux moments les plus graves de la crise sanitaire leur a valu, bien légitimement, la reconnaissance de la collectivité. Celle-ci s'est partiellement traduite par des avancées salariales toutefois insuffisantes. Et qui sont aussi le fruit de la mobilisation des travailleurs et des travailleuses de la santé, engagées avant la crise sanitaire. Par contre, l'amélioration des conditions de travail reste aux abonnés absents. C'est ce mal-être persistant qui pousse un certain nombre d'entre elles et d'entre eux à quitter le secteur, créant des absences irremplaçables dans les effectifs d'aides et de soins.

Entre 2022 et 2026,

Au niveau syndical, la FGTB Bruxelles poursuivra son action pour:

- la défense et la promotion des leviers publics de la santé, en concluant des alliances progressistes avec les acteurs de terrain (mutuelles, maisons médicales, CPAS, …) publics et non-marchands de la santé, avec les sociétés mutuellistes, les CPAS, … ;
- l'encadrement et la gestion paritaire des politiques de santé publique, via IRISCARE, BRUPARTNERS, … ;

- la promotion et la formation des métiers de la santé et de l'aide aux personnes, au travers notamment de la conclusion d'accords sectoriels avec le gouvernement régional en matière d'emploi et de formation ;

Au niveau politique, la FGTB Bruxelles axera son action en faveur notamment de :

- la gestion globale et intégrée des matières de santé et d'aides aux personnes, héritées de la sécurité sociale, via leur programmation budgétaire à long terme, la simplification des institutions (regroupement des leviers opérationnels au sein d'IRISCARE) ainsi qu'une nécessaire coordination et coopération des différents niveaux de pouvoir concernés (fédéral, région et communautés) ;
- le renforcement du rôle de première ligne des mutuelles et des CPAS, l'information, l'orientation et l'accompagnement des personnes les plus vulnérables ;
- la mise en place d'une garantie autonomie pour les personnes qui rencontrent des problèmes de dépendance, dont les personnes âgées ;
- l'organisation des soins ambulatoires, au travers notamment un renforcement des centrales d'aide et de soins à domicile, publiques et non marchandes ;
- la lutte contre les obstacles et seuils d'accès à la santé et aux prestations sociales ;
- la lutte contre le non-recours aux soins ;
- la consolidation du nouveau régime des allocations familiales afin de réduire les risques de pauvreté des enfants et des familles ;
- la mise en œuvre d'une politique de prévention et de promotion de la santé coordonnée dotée de moyens adéquats qui cible les publics vulnérables.

4. Pour la promotion de l'égalité et de la diversité

Bruxelles est une métropole internationale en plein expansion, ouverte sur le monde. Ville cosmopolite, on y vient des quatre coins du monde, avec ou sans papiers, pour y vivre et travailler.

De par son développement économique et son internationalisation, notre Ville-Région produit énormément de richesses mais qui ne profitent pas suffisamment à l'ensemble des travailleurs et habitants bruxellois. Les inégalités y sont très importantes.

Les chiffres publiés dans notre baromètre socio-économique, nous montre que la crise sanitaire a renforcé les inégalités, déjà criantes à Bruxelles : inégalités de genre, en fonction de l'origine, de l'âge… dans l'emploi, l'accès au logement, aux soins de santé ou à un cadre de vie de qualité.

C'est tout le paradoxe de notre Région, déjà maintes fois souligné. A Bruxelles, se côtoient des travailleurs et travailleuses disposant de revenus et de conditions de vie confortables et des travailleurs et travailleuses qui peinent à nouer les deux bouts. Cette ségrégation se manifeste aussi en fonction de l'origine ainsi que du quartier dans lequel on vit. Le système néolibéral repose sur cette mise en concurrence permanente et vise à faire pression sur les conditions de travail et d'existence. Nous sommes chacun susceptibles d'y être un jour confronté, d'être discriminé…

La lutte pour **l'égalité entre les femmes et les hommes** reste centrale. Elle passe par de nombreuses campagnes et revendications liées telles que la fin de l'écart salarial, le revalorisation des métiers « féminins » (salaires, conditions de travail, temps partiels, …) , le développement des structures d'accueil et des services publics collectifs, un meilleur partage des tâches à domicile, la lutte contre le sexisme, ect. . La persistance du sexisme et des violences faites aux femmes reste tout aussi préoccupante. Féminicides, viols, harcèlement au travail ou de rue sont encore banalisés et trop peu pris en compte sur le plan judiciaire.

A Bruxelles, la situation des femmes seules avec enfant reste aussi particulièrement préoccupante. Elles sont plus souvent dépendantes d'allocations sociales qui se situent sous le seuil de pauvreté. Elles se trouvent souvent dans une spirale négative qui fait en sorte que leurs enfants grandissent dans la pauvreté et dans une situation défavorisée, pour souvent retomber plus tard dans le même cercle vicieux, un cercle qui doit être brisé d'urgence.

C'est pourquoi, toutes les questions d'ordre politique, économie et sociale doivent être examinées sous l'angle de l'égalité de genre (gendermainstreaming et gendrebudgetting).

La liberté sexuelle et à disposer de son corps, qui reste un combat porté par la FGTB, semble aujourd'hui acquise en fait et en droit. Or, ils ne sont jamais garantis et leur remise en question se cache dans les détails des dispositifs légaux. De même que le recourt à l'avortement n'a jamais été formellement dépénalisé. La gratuité à l'avortement doit être assurée.

Le racisme et la xénophobie, même si leur expression publique est en principe condamnée, sont des phénomènes sournois et très prégnants. Or, ils nuisent non seulement à l'intégrité des personnes mais également aux relations sociales et menacent la cohésion de notre société. Dans nos propres rangs, il convient également de mieux surveiller les déclarations racistes et xénophobes. Elles n'ont pas leur place au sein de la FGTB.

La lutte contre les discriminations et pour la promotion de la diversité est donc tout aussi fondamentale. De nombreuses personnes et travailleurs sont encore trop souvent discriminés en raison de leur orientation sexuelle, nationalité ou prétendue race, couleur de leur peau, ascendance, origine nationale ou ethnique, convictions religieuses et philosophiques, handicap ou état de santé. Et ces discriminations affectent les personnes dans de nombreux aspects de leur existence : sur le marché du travail, dans l'accès au logement, leur état de santé mentale et physique, dans l'accès à la culture ou au loisir ...

La lutte contre la violence policière à l'égard des jeunes et essentiellement les jeunes issus de la diversité doit être prioritaire car elle touche nos jeunes bruxellois. Chacun a le droit de se sentir en sécurité par rapport à nos services de l'ordre. L'action des jeunes de la FGTB Bruxelles peut prendre les devants à ce propos.

L'essor économique de Bruxelles repose de façon inacceptable sur l'exploitation économique de nombreux **travailleurs et travailleuses sans papiers**, qui ne sont pas en situation de séjour légal. En plus des ravages qu'elle produit dans la vie de ces travailleurs et travailleuses, cette exploitation est source de dumping social et fait pression sur les conditions de travail et le salaire de l'ensemble des travailleurs. Cette forme d'exploitation doit être combattue au même titre que les formes anciennes de colonialisme qui perdurent à travers le monde. Il y a lieu de mettre un accent tout particulier sur les femmes qui ne sont pas en situation de séjour légal. Elles sont exposées plus fréquemment à la violence, tant dans leur pays d'origine, que sur la route vers notre pays, de même que sur le terrain en raison d'employeurs agressifs. Le traité d 'Istanbul prévoit un chapitre particulier à ce propos.

De manière générale, il faut également s'attaquer au fondement idéologique des propos et actes sexistes et racistes, en intensifiant la lutte contre **mouvements d'extrême droite** qui s'en font les promoteurs. Ceux-ci tentent d'imposer un modèle de société qui est à l'opposé de nos valeurs démocratiques et syndicales. Il convient également de former nos militants surtout si le Vlaams Belang perce aux élections régionales en 2024.

Les défis sont nombreux. Les inégalités et toutes les formes de discrimination doivent être combattues de manière transversale car elles affectent tous les domaines de la vie des travailleurs et travailleuses.

Bruxelles dispose d'atouts incontestables qu'il importe de mieux valoriser pour garantir l'égalité de tous et de toutes. Bruxelles est une région cosmopolite et multiculturelle, ouverte sur le monde. Bruxelles est aussi une région à la population jeune et très diversifiée. Cette réalité constitue incontestablement une plus-value sociale et économique mais aussi un défi en matière d'intégration et de participation de tous et toutes à la vie en société.

La FGTB combat ces terribles fléaux que sont le sexisme, l'homophobie, le racisme, le (néo)colonialisme et la discrimination sous toutes ses formes. La lutte contre le racisme et la promotion de la diversité, de la tolérance et de l'égalité est en effet fondatrice de l'action syndicale.

Comme déjà évoqué par ailleurs, la digitalisation des activités professionnelles est très préoccupante. Le télétravail et la digitalisation des processus de travail doivent être questionnées syndicalement sous l'angle de l'égalité. On observe également un recours accru à l'Intelligence Artificielle (AI) dans la gestion du personnel (GRH) pour évaluer le travail effectué. Il y a un grand risque que la norme imposée par ces algorithmes GRH soit défavorable aux femmes et aux personnes discriminées. La digitalisation du travail et des relations de travail n'est pas neutre selon le genre.

La FGTB Bruxelles, via son service égalité et ses conseillers en diversité et égalité, mène des actions de sensibilisation et de formation des travailleurs. Elle participe activement à la politique de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations dans les entreprises et les services publics via l'outil régional des plans de diversité. Elle conseille les délégués des entreprises engagées dans un plan de diversité et les accompagne dans la mise en oeuvre de bonnes pratiques dans le cadre de la lutte contre les discriminations.

Pour 2022-2026,

Au niveau syndical, la FGTB Bruxelles est particulièrement attentive au strict respect des dispositions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'organisation syndicale, reprise dans la charte gender mainstreaming, avec une attention particulière pour le double plafond de verre du genre et de l'origine.

Face à la montée des discours conservateurs et nationalistes, il est primordial de sensibiliser et de former les militants et les militantes syndicales au féminisme et à la lutte contre le racisme et le colonialisme, afin de promouvoir la vision internationaliste de la FGTB et l'unité des travailleuses et travailleurs du monde entier.

Elle s'engage par ailleurs à poursuivre le travail mené en faveur de l'égalité et de la non-discrimination via son service égalité et ses conseillers en diversité, à travers des campagnes de sensibilisation de ses affiliés, la formation de ses militants, l'accueil et la défense des travailleurs victimes de discrimination. Elle poursuivra sur ces questions l'animation de groupes de militants et militantes comme le Comité femmes Eliane Vogel Polsky, le groupe Réagis et la Commission des travailleurs et travailleuses immigrés qu'il y a lieu de remettre en place.

Au niveau politique, la FGTB Bruxelles revendique :

- la stricte application aux politiques publiques des procédures en vigueur de gender mainstreaming, évaluant systématiquement l'impact sur l'égalité femmes-hommes de toutes les mesures prises, avec une attention particulière aux mesures de relance prises suite à la crise sanitaire et aux effets des restructurations d'entreprises ;
- la transparence et le contrôle syndical des algorithmes utilisés dans le cadre de la digitalisation des processus de travail et du recours accru à l'Intelligence Artificielle (AI) dans la gestion du personnel (GRH) afin de garantir l'égalité de traitement des travailleurs et travailleuses ;
- la garantie d'un droit et d'un accès à la santé reproductive, le bien-être et la santé mentale. un engagement sans faille dans le lutte contre les violences sexistes et machistes au travail et dans la vie « privée »
- le renforcement du cadre juridique et de l'arsenal anti-discrimination :
    - pour les tests de situation : augmentation des moyens et allègement des conditions de mise en œuvre ;
    - via des sanctions dissuasives pour les entreprises pratiquant la discrimination à l'embauche ;
    - via la mise en place en place avec UNIA et l'Institut pour l'Egalité des Femmes et de Hommes d'un dispositif de veille anti-discrimination, notamment sur base des critères de l'origine, de l'état de santé, du handicap, de l'âge et du genre, étant particulièrement attentif aux situations des personnes subissant simultanément plusieurs formes de stratification, de domination ou de discrimination (intersectionnalité) ;
- l'adoption d'un Plan d'action interfédéral national de lutte contre le racisme ;
- la réalisation de monitoring socio-économique régionaux et sectoriels permettant d'analyser les discriminations et leur évolution secteur par secteur ;
- l'adoption d'une approche sectorielle dans la lutte contre racisme sur le marché du travail afin de lutter efficacement contre l'ethnostratification ;
- la reconnaissance des équivalences des diplômes délivrés à l'étranger ;
- l'instauration d'une obligation de plan diversité pour les entreprises percevant des subsides publics ou des aides à l'emploi ;
- l'instauration d'une procédure de permis de travail unique dont la demande pourrait se ferait à partir du territoire de la Région faut-il mentionner le traitement différencié des Ukrainiens ;
- la régularisation des travailleurs et des travailleuses sans papiers ;
- la sensibilisation des travailleurs et travailleuses à la prégnance des pratiques néocoloniales, tant au niveau de l'emploi et du travail que des relations économiques et commerciales ;
- la ratification rapide de la Convention 190 de l'OIT par les autorités de la Région Bruxelloise.

5. Pour le renforcement de l'Etat social

La crise sanitaire a mis en lumière avec encore plus d'intensité la fonction essentielle remplie par les mécanismes de solidarité que sont la sécurité sociale, les services publics et les services non-marchands. Ils constituent les principaux outils de redistribution des richesses dans notre pays. Ils permettent de réduire les inégalités entre les citoyens et en particulier les femmes et d'assurer la solidarité au sein de notre société.

Durant la pandémie, sans l'existence de la sécurité sociale et de mécanismes de solidarité tels que le chômage temporaire, les pertes de revenus, déjà importantes pour de nombreux travailleurs, auraient été bien plus conséquentes et catastrophiques.

Sans l'existence des services publics et des services collectifs (hôpitaux, maisons de repos, crèches, services sociaux…), les conséquences sanitaires et socio-économiques de la crise auraient été de bien plus grande ampleur.

Notons également que durant la crise, malgré un sous-financement chronique et la diminution constante du personnel des services publics et au public, les travailleurs et travailleuses de ces secteurs ont continué à assurer les services essentiels à la population, dans des conditions souvent difficiles et parfois au péril de leur santé.

Or, ces mécanismes de redistribution des richesses sont depuis plusieurs décennies menacés dans leurs fondements mêmes. Sous le coup des politiques d'austérité mises en œuvre depuis le début des années 80, aggravées par les réformes de l'état successives, ils sont attaqués de toute part et menacés par les politiques néolibérales de dérégulation/privatisation.

Les conséquences de ces politiques d'austérités sont catastrophiques tant pour les habitants que pour les travailleurs et travailleuses.

Des services essentiels sont devenus plus difficilement accessibles pour une partie de la population en raison de leur coûts trop élevés ou d'une offre insuffisant (accès aux soins de santé, à des structures d'accueil de l'enfance…). Faute d'investissements à long terme, la qualité et la disponibilité des services publics et au public diminuent : manque de places dans les crèches et les écoles, transports en commun sous financés, etc.

Les personnes avec des responsabilités de soins, majoritairement des femmes, en sont les premières victimes. Elles supportent en effet de façon disproportionnée la prise en charge des enfants, des proches dépendants ou âgés ainsi que les tâches ménagères. Et lorsque sous l'effet des mesures d'austérité, les moyens octroyés au service d'accueil de l'enfance et les soins aux personnes se réduisent, ce sont les femmes qui sont en première ligne, en tant que travailleuses et en tant que bénéficiaires des services collectives. La crise sanitaire qui a entraîné fermeture des écoles et des crèches a encore aggravé cette discrimination généralisée au détriment des femmes. Pour y répondre, les femmes occupent plus souvent un travail à temps partiel, temporaire ou occasionnel, ou prennent des interruptions de carrière qui impactent négativement leur rémunération et leur droit à la pension.

Enfin, l'accélération de la digitalisation des services publics, générée par la crise sanitaire, menace l'accès de nombreux citoyens aux services publics et ce, en raison de la fracture numérique qui reste importante à Bruxelles.

Pour des services publics et non-marchands de qualité, accessibles à tous et toutes

Les services publics et non-marchands permettent à chaque citoyen d'accéder à des services et infrastructures de qualité et ce indépendamment de ses revenus. Financés via une fiscalité solidaire et redistributive, ils constituent le premier pouvoir d'achat « collectif » de tous les travailleurs et de l'ensemble des citoyens. Ils permettent de réduire les inégalités.

Aujourd'hui, nous pouvons craindre qu'une fois la crise passée, les logiques d'austérité reviennent à l'avant-plan et que les services publics en soient la première victime.

Garantir l'égalité d'accès de toutes et tous à des droits fondamentaux tels que l'enseignement, la santé et les soins, le logement, l'accès à l'énergie et à l'eau, les transports publics et moyens de communication, la culture, la justice… est fondamental.

En 2022-2026, la FGTB Bruxelles poursuivra son combat pour :

- garantir des services publics de qualité via un financement à la hauteur de leurs besoins ;
- lutter pour une Europe sociale et contre les politiques d'austérité qui impactent directement les finances publiques ;
- améliorer les conditions de travail et de rémunération des agentes et agents des services publics ;
- assurer la restauration de la fonction publique dans ses fondements et dans ses principes généraux, au premier chef par la statutarisation des agents, garante de leur indépendance ;
- garantir le droit de grève dans la fonction publique via la suppression des dispositifs de services minimum et de toute restriction de son exercice ;
- rendre obligatoire, dans les services publics, la production d'un bilan social et des informations économiques et financières ;
- réintégrer dans la fonction publique, à qualité d'emploi au moins égal, les activités sous-traitées au secteur privé, afin d'éviter le dumping social et permettre la statutarisation ;
- lutter contre la fracture numérique et garantir l'accessibilité des services aux publics ;
- Conclure un accord-cadre entre les interlocuteurs sociaux des différents secteurs non-marchands et le gouvernement régional, portant sur la promotion de l'emploi, la formation professionnelle initiale et continue des travailleuses et travailleurs, les aides à la transition économique ;
- offrir aux services non-marchands un subventionnement public à la hauteur des besoins, afin de garantir les moyens humains et financiers nécessaires pour améliorer les conditions de travail et de rémunération, renforcer les normes d'encadrement et garantir la qualité des services rendus à la population et permettre au secteur de s'adapter aux évolutions sociales en cours.

6. Réformes institutionnelles : basta !

A peine avons-nous encaissé la 6ème réforme de l'état, que certains revendiquent d'aller plus loin encore, après les élections fédérales et régionales de 2024. Parmi les prétextes avancés, l'incurie de l'Etat face à la crise covid en aurait démontré la nécessité impérieuse.

Certes, la gestion cacophonique de la pandémie a révélé les difficultés rencontrées par les différents niveaux de pouvoir pour s'entendre sur les mesures à prendre à l'échelle du pays. Des changements sont certainement nécessaires pour corriger les défauts de coopération entre le fédéral, les régions et les communautés. Mais basta, pas plus, pas de nouveaux bouleversements institutionnels. Que du contraire. Ce n'est pas parce que les rapports de force politique ne permettent pas de mener à bien au niveau fédéral les politiques souhaitées, de droite comme de gauche, qu'il faut pour autant démembrer l'Etat. **Faisons barrage à toute nouvelle velléité de balkanisation des pouvoirs publics[12].**

La 6ème réforme de l'état, à laquelle la FGTB Bruxelles s'était fermement opposée a été certainement le pont trop loin, qui a brisé la solidarité interpersonnelle, en régionalisant des éléments fondateurs de la sécurité sociale, comme les allocations familiales, la santé de première ligne mais aussi les titres services, les programmes d'activation des allocations sociales, les réductions des cotisations patronales pour les groupes cibles ou encore le congé éducation payé. Le transfert aux régions et communautés de ces éléments de notre modèle social a, et va encore, gaspiller d'importantes ressources publiques,

[12] *« processus de fragmentation et de division d'une région ou d'un État en des États et régions plus petits et souvent hostiles les uns envers les autres »* (wikipédia).

pour doter les régions et communautés de leurs propres outils de gestion, adapter les réglementations, informer et guider les bénéficiaires dans le labyrinthe administratif ubuesque, compléter les insuffisances des dotations du fédéral par l'impôt régional. Certains voudraient aller plus loin et transférer aux communautés l'intégralité des soins de santé, remboursement des frais médicaux compris, régionaliser l'assurance chômage, voir même certains éléments du contrat de travail comme les heures supplémentaires, sous le prétexte que les contextes économiques et sociaux diffèrent de plus en plus d'une région à l'autre.

La régionalisation des allocations familiales démontre à suffisance les risques de telles revendications. Certes, la régionalisation intégrale de ce pilier de la sécurité sociale a permis d'actualiser les règles d'attribution, inchangée depuis des décennies, en augmentant substantiellement les suppléments sociaux. Mais les coûts fixes de gestion ont explosé, surtout à Bruxelles avec la réduction de l'effet de masse. En outre, les moyens financiers ponctionnés sur les financements publics de la Sécurité sociale ne tiennent pas compte du contexte démographique et social qui est propre à Bruxelles. La région devra à terme compenser financièrement l'insuffisance de la dotation fédérale, au détriment d'autres politiques sociales ou tout simplement rationaliser les allocations. Enfin, les règles d'attribution et le montant des allocations familiales sont différents d'une région à une autre, sans aucun souci de cohérence et de coopération interrégionale. Pour les familles, ce n'est pas évident à comprendre, surtout lorsqu'elles déménagent d'une région à l'autre. Elles ne comprennent pas pourquoi un enfant n'est plus égal à un autre enfant en Belgique. **Bref, « tout ça pour ça ! » N'allons pas plus loin dans le détricotage de la sécurité sociale et des droits sociaux des travailleurs et travailleuses**.

La 6ème réforme de l'Etat a également revu les mécanismes de financement des régions en renforçant leur « responsabilité »fiscale. Les régions tirent désormais une part déterminante de leurs ressources directement sur les revenus de leurs habitants et habitantes. L'idée suivie était que les régions doivent désormais s'assurer que le plus grand nombre de leurs habitants travaillent et contribuent ainsi à l'effort régional, faute de quoi, elles ne pourront plus subvenir à leurs besoins, sans plus pouvoir compter sur la solidarité du reste du pays. Or, si Bruxelles concentre une part importante de la richesse économique du pays, celle-ci bénéficie davantage à la Flandre et à la Wallonie. Depuis de nombreuses années, pour des raisons multiples[13], les Bruxellois sont devenus en moyenne les plus pauvres des trois régions, et cela ne fait que s'aggraver. La Région s'appauvrit littéralement même si elle bénéficie enfin d'un financement spécifique pour ses fonctions de capitale[14]. A cela s'ajoute le fait que le financement des transferts de compétences est assuré par l'Etat fédéral via des dotations fermées, qui ne tiennent pas compte des besoins spécifiques de chaque région et qui plus est, sont rabotées par l'austérité budgétaire. A terme, la région bruxelloise ne sera plus en mesure d'assurer le financement de toutes ses politiques, risquant bien à brève échéance de devoir renoncer à certains droits sociaux. Il faut stopper également cet effet pervers de la loi spéciale de financement, qui appauvrit les services publics et les services au public. Il faut **rétablir les solidarités financières du nord, du sud et du centre du pays**.

De fait, les mécanismes de coopération sur lesquels étaient censés reposer la nouvelle architecture de l'Etat ne fonctionnent pas. Les régions et communautés ont accueilli leurs nouvelles compétences, sans se concerter l'une avec l'autre et sans aucun souci de cohérence nationale. Cela s'est fait au détriment de tous ceux et toutes celles qui bougent, qui déménagent d'une région à l'autre, qui

[13] Lire à ce propos le baromètre socio-économique 2022 de la FGTB Bruxelles face à la crise sanitaire

[14] institutions internationales, missions de sécurité liées aux manifestations et autres évènements nationaux, travaux du métro, des tunnels, navetteurs, ….

travaillent dans une autre région que celle de leur domicile, s'y soignent et/ou y cherchent une aide. Là aussi, nous devons **stopper les concurrences interrégionales !**

La situation s'est surtout aggravée dans les secteurs subventionnés par les communautés, comme l'enseignement, la santé de première ligne ou encore l'hébergement des personnes âgées. A travail égal, les différences de salaires et de conditions de travail entre travailleurs et travailleuses dépendants de subsides des communautés sont injustes et créent de facto des pénuries de main d'oeuvre, rendant de surcroit les conditions de travail encore plus pénibles.

Parmi les fausses bonnes solutions au déficit de la communauté française, rebaptisée Fédération Wallonie-Bruxelles, certains évoquent sa nécessaire dissolution et donc pour l'essentiel sa régionalisation de l'enseignement et la culture. Outre le fait que les deux régions, déjà fortement endettées, ne seront pas plus en mesure de refinancer de telles compétences stratégiques, la régionalisation de la culture et l'enseignement va rompre les liens forts qui lient Bruxelles à la Wallonie. En outre, Bruxelles se trouvera confrontée à devoir les gérer à une bien plus petite échelle. Si c'est la commission communautaire française qui devrait hériter de la lourde responsabilité d'organiser l'enseignement francophone à Bruxelles, ce serait d'autant plus alarmant. Non seulement cette entité bruxelloise ne dispose pas d'une taille critique suffisante mais elle n'a par ailleurs pas plus de capacité fiscale que l'actuelle Fédération Wallonie Bruxelles, ce qui aurait comme conséquence de mettre l'enseignement bruxellois francophone dans une posture bien pire qu'aujourd'hui. **Régionaliser l'enseignement et la culture, no pasaran !**

Enfin, le fédéralisme, à la sauce belge, est très peu lisible pour le citoyen. Là où la Flandre compte une seule et unique institution fédérée (suite à la fusion de la région et de la communauté flamande), la Wallonie en compte deux avec la Région wallonne et la Fédération Wallonie-Bruxelles. Bruxelles compte pour sa part pas moins de 6 entités fédérées agissant sur son territoire : la région, ses 3 commissions communautaires (Cocom, Cocof, VGC), la Fédération Wallonie-Bruxelles et la Communauté flamande. Cette grande complexité ne permet pas un exercice optimum de la démocratie à Bruxelles. **La simplification des institutions bruxelloises est un impératif démocratique.**

Au regard des enseignements désastreux de cette 6ème réforme de l'état, s'il n'est pas possible de revenir en arrière, la FGTB Bruxelles s'oppose fermement à tout nouveau chamboulement institutionnel. Il est hors de question pour elle de toucher à nouveau à la sécurité sociale et au droit du travail et de démanteler en tout ou partie la Fédération Wallonie Bruxelles en régionalisant la culture et l'enseignement en particulier. Les conséquences financières et sociales seraient dramatiques pour Bruxelles.

Au contraire, elle revendique un bétonnage des mécanismes de coopération entre la Flandre, Bruxelles et la Wallonie, un réinvestissement dans les espaces de solidarité culturelle que constituent la Fédération Wallonie-Bruxelles et la Communauté flamande ainsi que la création de la communauté métropolitaine élargissant l'air de développement économique et social de la capitale. Et s'il faut réformer une chose à Bruxelles, alors il reste à simplifier les institutions bruxelloises. Il faudrait à tout le moins fusionner la région et la commission communautaire commune pour regrouper dans une seule et même entité l'ensemble des matières sociales et de santé.

Enfin, la FGTB Bruxelles se félicite du **sursaut unitaire qui traverse la FGTB**. Nous sommes en effet dans le devoir de défendre tous ensemble l'intérêt des travailleurs et des travailleuses du nord, du sud et du centre du pays.

Ensemble on est plus fort.

NOUS
SOMMES
ESSENTIELS

Les défis syndicaux

Au côté des nombreux défis politiques à relever dans le cadre de son action de contre-pouvoir, la FGTB Bruxelles s'attèle à renforcer l'unité du monde du travail et ses capacités d'interventions politiques et syndicales. Elle s'engage à renforcer la démocratie syndicale, l'aide et l'assistance qu'elle se doit d'apporter aux travailleurs et aux travailleuses bruxellois, résidents et navetteurs, précaires et non-précaires, avec et sans papiers.

1. La démocratie syndicale

En tant qu'acteurs institutionnels, les syndicats sont de plus en plus mis à mal dans l'espace politique et médiatique. Certains ont en effet compris tout l'intérêt de tenter de décrédibiliser et d'affaiblir notre rôle de contrepouvoir et la concertation sociale. Ce qui représente un danger non seulement pour la démocratie mais également pour le monde du travail que nous défendons à travers les leviers de répartition des richesses et de défense collective des travailleurs.

Les grands acteurs médiatiques, qui font et défont les opinions, tendent systématiquement à délégitimer les organisations syndicales et contestent leur représentativité. Notre mission de défense des hommes et femmes qui n'ont que leur force de travail pour vivre et d'intermédiation avec les pouvoirs économiques et politiques est trop souvent disqualifiée.

Certains partis font tout pour affaiblir les organisations syndicales. Or, il importe de souligner leur rôle déterminant dans le cadre de notre modèle sociale et dans la lutte pour la justice sociale. Car c'est bel et bien dans les pays où le taux de syndicalisation est faible que les inégalités sont les plus fortes ! A contrario, l'injustice sociale recule là où le taux d'affiliation syndicale est plus élevé ; là où les organisations syndicales parviennent à faire respecter, protéger et rendre effectifs les droits fondamentaux, individuels et collectifs.

La force de l'organisation syndicale, c'est sa capacité de mettre le nombre en mouvement. Et la FGTB dispose d'une très large base militante et d'une importante dynamique collective, dans les sections d'entreprise, les secteurs, les Centrales et les Interprofessionnelles.

La vitalité de la démocratie syndicale est cruciale, pour que les travailleurs et les travailleuses puissent s'identifier et adhérer à l'organisation syndicale. Cela nécessite de la clarté et de la transparence dans les décisions mais aussi de la formation et des outils d'action et de communication percutants.

L'organisation de la démocratie syndicale gagne également en puissance au travers des liens stratégiques qu'elle a pu tisser avec les autres forces de progrès social : associatives, citoyennes, mutuellistes et politiques.

Pour 2022 – 2026, la FGTB Bruxelles s'engage dans la continuité à :

- porter la voix et la parole de celles et ceux qui ne l'ont pas ou trop peu : les militants, les femmes, les jeunes, les migrants avec et sans papiers, les personnes discriminées…, que ce soient au travers d'actions, de campagnes de sensibilisation ou de l'animation de groupes de militants comme le comité femmes Eliane Vogel-Polsky et le comité des Jeunes ;
- les associer aux débats et prises de décisions au travers des Conseils syndicaux, Conseils interrégionaux, Comités et Commissions. Il est en effet essentiel de continuer à mettre en

débat les enjeux auxquels sont confrontés les travailleurs et notre organisation et ce, au travers de forums de discussion, de débats publics, de conseils syndicaux, … Cette démocratie interne et participative permet ainsi de préparer, dans la clarté et la transparence, les décisions en débat au sein des instances statutaires de la FGTB Bruxelles que sont le congrès, le comité et le bureau exécutif.

- garantir une place égale au sein de l'organisation à tous et toutes, femmes, hommes et personnes non genrées, jeunes et moins jeunes, de toutes les origines, de toutes les langues, de tous les statuts de travail ;
- outiller les militants et les militantes par la formation, l'éducation permanente, la presse syndicale, les réseaux sociaux et autres documents didactiques. Toutes les militantes et tous les militants doivent pouvoir appréhender les défis et enjeux auxquels sont confrontés le monde du travail. Pour qu'elles et ils puissent s'engager et lutter au quotidien contre les phénomènes endémiques qui compromettent le progrès social mais aussi le racisme, le sexisme, le fascisme et toutes les formes de discriminations. Pour qu'ils et elles fassent du développement durable et la transition économique leur combat, …

2. Les aides et assistances aux travailleurs et travailleuses

Pour maintenir et renforcer cette mobilisation pour le progrès social, l'organisation se doit, comme depuis les premières heures du syndicalisme, d'apporter aide et assistance aux travailleurs et aux travailleuses qui se retrouvent en situation de vulnérabilité. Qu'ils ou elles se retrouvent sans emploi, à titre temporaire ou définitif, rencontrent des difficultés à se loger dignement, doivent faire face à un surendettement, doivent légaliser leur situation de séjour en Belgique ou tout simplement ne savent plus trop bien comment boucler la fin du mois.

Les aides et services que la FGTB se doit de leur apporter, constituent certainement une mission de même importance que la défense collective des travailleurs, le contre-pouvoir politique et l'émancipation des travailleurs par la formation et l'éducation permanente. Au cours de cette terrible crise sanitaire, la FGTB Bruxelles en a démontré l'importance en faisant tout son possible pour garder ses permanences chômage ouvertes.

Pour 2022 – 2026, la FGTB Bruxelles s'engage donc à poursuivre et développer les aides et les services aux affiliés et affiliées, tout en les soutenant dans leurs démarches administratives :

- aux travailleurs et travailleuses sans emploi au travers son office de paiement des allocations de chômage, ses services de guidance des chômeurs et des travailleurs victimes de faillite, le service d'insertion socio-professionnelle ;
- aux travailleurs sans papiers, qui cherchent à régulariser leur séjour en Belgique ;
- aux bruxellois et bruxelloises en situation difficile, qui peuvent s'adresser à notre service Habiter Bruxelles, pour des conseils pour se loger, payer eau-gaz et électricité, solutionner leurs dettes, solliciter l'aide sociale du CPAS, … ;
- aux travailleurs et travailleuses occupés dans les emplois ubérisés , jeunes et moins jeunes, qui cherchent un premier contact avec l'organisation syndicale et ont besoin d'un conseil de première nécessité pour s'orienter vers la centrale qui sera en mesure de les défendre (à préciser).

3. La formation et le soutien des militantes et militants

La force et la richesse de la FGTB, ce sont ses militants et militantes, qui se comptent par dizaine de milliers en Belgique.

Elles et ils représentent les travailleurs et travailleuses au quotidien dans leurs entreprises, associations et administration, les défendent individuellement et collectivement, les informent et les sensibilisent aux enjeux syndicaux, gèrent les petits et grands conflits sociaux, mobilisent aux actions et aux manifestations, organisent les grèves, tiennent les piquets, etc. Elles et ils subissent en première ligne la violence sociale et doivent composer avec les attentes et parfois la colère des affiliés, qui attendent beaucoup de l'organisation syndicale.

L'exercice d'un mandat syndical exige de chacun d'eux, de chacune d'elles, une forte motivation, une résistance à la pression, des capacités de communication, d'animation de groupe, de négociation, une connaissance générale des politiques publiques, des notions de droit, des outils d'analyse, … sans oublier un grand souci de justice et d'égalité, ainsi que des convictions profondes antiracistes, antisexistes et contre toutes formes de domination.

L'une des missions premières de notre organisation syndicale réside bien là dans la formation, le soutien et la mobilisation des militants et militantes. Cette tâche est assurée au premier chef par les centrales professionnelles, mais aussi par la FGTB Bruxelles. Celle-ci complète l'offre de formation des centrales et organise des formations thématiques. A cette occasion, elle fait se rencontrer et dialoguer les délégués et déléguées issus de tous les secteurs professionnels, marchands et non marchands, publics et privés, industriels et de services.

La FGTB Bruxelles s'est ainsi dotée de son propre service de formation et d'éducation populaire, qui constitue avec les services des régionales wallonnes, le Centre d'éducation populaire André Genot (CEPAG). Elle collabore par ailleurs avec la régionale de Brabant Flamand pour les formations néerlandophones. Outre les nombreux débats et formations, la FGTB Bruxelles s'attèle à apporter des conseils utiles aux militants et militantes, notamment en matière d'égalité, de non-discrimination et d'environnement.

Pour 2022-2026, la FGTB Bruxelles s'engage :

- à renforcer la formation de base des nouveaux élus et la formation continue des chevronnés, en s'assurant de satisfaire au mieux les attentes et les besoins des centrales bruxelloises ;
- à développer des formations thématiques plus pointues (politique urbaines, égalité entre les femmes et les hommes, lutte contre la racisme et les discriminations, préservation de l'environnement, les solidarités internationales, …) ;
- à animer des groupes militants et militantes comme le Comité Femmes Vogel Polski, le Comité Jeunes, le Comité pensionnés & prépensionnés, le Groupe antifasciste Réagis, etc ;
- à organiser de moments de rencontre et de débat ;
- à conseiller les délégués et déléguées confrontés à des cas (signalement) de racisme et de discrimination.

Elle devra également réfléchir avec les centrales professionnelles à la meilleure manière d'aider et de soutenir les délégués et les déléguées qui sont eux-mêmes harcelés, voir violentés, dans l'exercice de leur mandat.

4. La concertation économique et sociale et le contre-pouvoir syndical

Dès la création de la Région de Bruxelles-Capitale, à la fin des années 80, la FGTB Bruxelles s'est fortement engagée dans le dialogue social avec les deux autres syndicats, les représentants des employeurs et les forces politiques bruxelloises. Il fallut, à chaque étape de la réforme de l'Etat, convenir de la meilleure manière d'accueillir et développer les nouvelles compétences héritées du fédéral. La plupart d'entre elles impactent fortement le devenir des travailleurs et des travailleuses bruxellois : l'emploi, la formation, l'enseignement, le développement économique, la mobilité, le logement, l'environnement, l'aide sociale, la santé, etc. Il fallut à chaque fois négocier leur redéploiement à Bruxelles, avec le soucis de les adapter aux spécificités de la région, convenir des bons outils de gestion. C'est dans le cadre de cette démocratie économique et sociale bruxelloise, en pleine construction, que notre contre-pouvoir syndical a pu et peut encore réaliser d'importantes avancées sociales.

En une trentaine d'années, de par notre détermination, le modèle social bruxellois a pris forme, empruntant ses principes fondateurs au modèle social belge, où les interlocuteurs sociaux sont associés aux politiques économiques et sociales. Ce modèle qu'il reste à consolider repose sur la négociation d'accords interprofessionnels portant sur les orientations des politiques régionales et communautaires (en l'occurrence la Stratégie 2030), leur déclinaison en accords de branche, dans les secteurs stratégiques (les accords-cadres sectoriels) et la gestion paritaire des matières liées à la sécurité sociale, comme l'emploi, la formation professionnelles, la santé et l'aide aux personnes, les allocations familiales.

La crise sanitaire, l'urgence sociale tout comme le défis environnemental ou encore la discussion des contours d'une nouvelle réforme de l'état ont montré certaines failles de ce modèle à Bruxelles. A plusieurs occasions, le gouvernement bruxellois fait défaut à la concertation sociale, en privilégiant la connivence intéressée de certains lobbies associatifs et patronaux.

Pour 2022-2026, la FGTB Bruxelles doit peser de tout son poids, avec les centrales professionnelles, pour bétonner le dialogue économique et social à Bruxelles et y défendre ardemment les intérêts du monde du travail. Ce contre-pouvoir syndical doit porter tout autant sur les matières dont la Région a la charge, que sur celles relevant de la Commission communautaire française (Cocof), de la Commission communautaire commune (Cocom), de la Communauté flamande et de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

5. Violence et harcèlement

La violence et le harcèlement constituent une menace pour l'égalité entre les hommes et les femmes et sont contraires à un environnement de travail sûr, sain, inclusif et productif.

Conformément à ses Statuts (article 44ter), la FGTB ne tolère aucune forme de violence ou de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel et le sexisme. Ces comportement sont contraires aux valeurs de notre syndicat et peuvent empêcher les militants et militantes de participer et de progresser dans le travail syndical.

C'est pourquoi, la FGTB Bruxelles soutient l'initiative visant à reprendre dans les Statuts de la FGTB un code de conduite sur la tolérance zéro envers la violence, le harcèlement sexuel et le sexisme.

Ce code de conduite s'appliquera à toute personne, travailleur ou militant, et lors de toute réunion, événement et activité ou manifestation organisés par la FGTB.

Pour 2022-2026, la FGTB Bruxelles participera activement à la mise en œuvre de cette initiative :

- elle soutiendra activement la mise en œuvre et diffusion de ce code de conduite ;
- elle participera à l'élaboration et la mise en œuvre d'une procédure de plainte et des mesures de sanction. Celles-ci devront être transparentes et uniformes dans tous les instances et composantes de la FGTB.