

AVRIL

2018



RAPPORT

D'ACTIVITÉS

2014-2018

FGTB-ABVV
Bruxelles-Brussel

SOMMAIRE

INTRODUCTION	6
LE CONTEXTE GÉNÉRAL	9
LA DROITE EN MARCHÉ	10
DES RÉACTIONS CITOYENNES ET SYNDICALES	11
TROIS RISQUES DE RUPTURE	12
RECONSTRUIRE LES CLASSES POPULAIRES	13
LA FORCE DE L'INTERPROFESSIONNELLE	19
LES ACTIONS DE L'INTERPROFESSIONNELLE	20
LES ASSEMBLÉES SYNDICALES	28
LES MOUVEMENTS ET GROUPES D'ACTIONS	30
LES SOLIDARITÉS INTERNATIONNALES	36
1ER MAI LA FÊTE DU TRAVAIL	38
LES EFFECTIFS	39
LES ÉLECTIONS SOCIALES 2016	39
UNE ORGANISATION AU SERVICE DES TRAVAILLEURS	43
BUREAU D'ÉTUDES	44
L'ÉCOLE SYNDICALE DE BRUXELLES	45
LE SERVICE ACTIONS & COMMUNICATION	49
LA CELLULE ENVIRONNEMENT (BRISE)	49
LA CELLULE ÉGALITÉ	50
LA CELLULE LIBERTÉS SYNDICALES	51
UN CONTRE-POUVOIR POLITIQUE	53
LA STRATÉGIE 2025	55
LES ACCORDS-CADRES SECTORIELS	58
L'ÉTAT SOCIAL DE SERVICES PUBLICS	60
LES CHANTIERS 2014-2018	63
CHANGER L'ÉCOLE DÉVELOPPER LA FORMATION	64
PROMOUVOIR UN DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE DURABLE, AU PROFIT DE L'ENSEMBLE DES BRUXELLOIS	66
LA LUTTE CONTRE LA PRÉCARITÉ CROISSANTE DU TRAVAIL	68
METTRE FIN À LA CHASSE AUX CHÔMEURS	70
PROPOSER UN EMPLOI DE QUALITÉ À CHAQUE JEUNE BRUXELLOIS	71
PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ ET LA DIVERSITÉ AU TRAVAIL	72
ACCUEILLIR LES TRAVAILLEURS MIGRANTS	74
PROMOUVOIR LE DROIT D'HABITER À BRUXELLES	76
AMÉLIORER LA MOBILITÉ	78
DÉFINIR UNE POLITIQUE BRUXELLOISE DE SANTÉ PUBLIQUE	79

INTRODUCTION

Dans sa Déclaration de principes (avril 1945), la FGTB pose les bases de son action militante, en faveur de la justice sociale et de l'émancipation des travailleurs de l'emprise économique du capitalisme et des oligarchies. En septante ans, le contexte général a fortement évolué mais les finalités que notre organisation s'est assignées à sa création demeurent particulièrement pertinentes.

Nous nous efforçons donc de les faire transparaître dans nos actions quotidiennes. Avec les centrales professionnelles et les organes interprofessionnels qui en sont les émanations, nous nous attelons ainsi à organiser la défense collective des travailleurs et à constituer un véritable contre-pouvoir politique, dans une perspective de justice et de progrès social. Nous œuvrons également à l'édification des travailleurs et des travailleuses par la formation syndicale et l'éducation populaire et entendons prêter aide et assistance à celles et ceux qui sont en difficulté, belges et immigrés, avec ou sans travail, avec ou sans papiers.

De Congrès en Congrès, l'Interrégionale bruxelloise de la FGTB s'est vu préciser ses objectifs propres, tenant compte de son rôle au sein de l'organisation syndicale et des spécificités de la Région de Bruxelles-Capitale, contribuant ainsi à la mise en place d'un syndicalisme urbain, pleinement intégré au sein des réalités de notre ville-région.

Les divers changements politiques et sociétaux observés à Bruxelles depuis l'entame du XXIème siècle ont conduit notre Interrégionale à concentrer son action sur quatre axes prioritaires :

1. La préservation de l'unité du monde du travail, rudement mise à l'épreuve des préjugés, de l'individualisme, des inégalités entre les femmes et les hommes, du racisme, des discriminations, du dumping social
2. La conclusion d'alliances de progrès avec la société civile, dans le but de fortifier les rapports de force, d'infléchir les politiques et de faire basculer l'opinion publique en faveur du progrès social
3. La défense du modèle social belge, mis à mal par les politiques d'austérité et la régionalisation de certains pans de la sécurité sociale, via la préservation, notamment à l'échelon régional, de la démocratie économique et sociale, des mécanismes d'assurance sociale et de l'Etat social de service public
4. La mise en œuvre d'un développement régional juste et durable, reposant sur une transition écologique de l'économie, la sécurité sociale, l'éducation, la santé publique, le droit au logement, la culture, les loisirs, ...

Pour agir sur ces priorités, au cours de la mandature 2014-2018, l'Interrégionale de Bruxelles a mobilisé ses services propres, à savoir son Bureau d'études, l'École syndicale de Bruxelles (Centrale culturelle bruxelloise, asbl), l'asbl Habiter Bruxelles, la Cellule d'accompagnement des chômeurs ainsi que son service Actions & Communication. Le présent Rapport fait état de ces activités (chapitres 2 & 3).

Ce rapport rend également compte du contre-pouvoir politique exercé par la FGTB en Région de Bruxelles-Capitale (chapitre 4), ainsi que des principales avancées politiques engrangées en quatre ans, au regard des Résolutions de perspectives adoptées par le Congrès du 17 septembre 2014 (chapitre 5).

Toutefois, pour dresser le bilan des activités de la FGTB Bruxelles, il importe tout d'abord d'évaluer les risques futurs et, pour ce faire, d'analyser les évolutions récentes du contexte général de notre action, qui sont particulièrement préoccupantes (chapitre 1er).

En effet, les constats tirés de l'actualité politique mais aussi des mutations profondes de notre Région, que nous avons pu appréhender depuis une quinzaine d'années, nous amènent à formuler une série de risques de rupture pour l'organisation syndicale.

La première rupture porterait, à moyen terme, sur un désengagement d'une part croissante de Jeunes, qui doivent constituer les forces vives du syndicalisme de demain, suite aux effets cumulés, dans une Ville cosmopolite comme Bruxelles, des exclusions du chômage, de la précarité croissante du travail qui leur est 'offert' et de la poursuite des discriminations à l'embauche.

La deuxième rupture serait plus large et serait consécutive d'une forte démobilisation des travailleurs, victimes d'une insécurité croissante, tant sur le plan social que culturel, et déboussolés par le constat d'une démission, presque partout en Europe (sur le plan économique), des gauches dites 'gouvernementales', face au néo-libéralisme (effet TINA). Est alors niée la centralité du travail (via la promotion de l'allocation universelle) ; aucune réponse crédible n'est produite face à l'atomisation des relations sociales ; enfin, aux

luttons socio-économiques, se substituent (au lieu de s'y joindre) d'autres types de luttons (évidemment importantes en soi), centrées sur des valeurs éthiques (ou socio-culturelles), dont la protection des minorités (via un traitement différencié : politiques de la diversité).

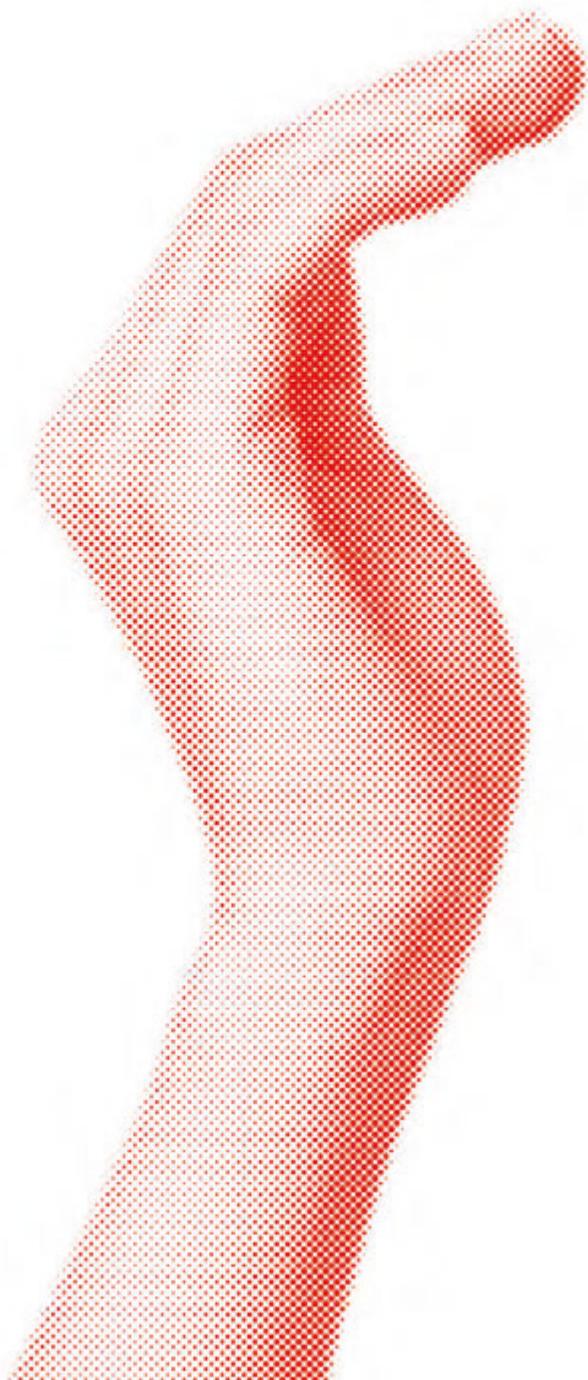
Enfin, la troisième et dernière rupture à envisager serait incontestablement la plus préoccupante, car touchant à des tentations populistes des classes populaires, alors mobilisées contre les élites, la démocratie et les corps intermédiaires, auxquels il est fréquent que soient associées les organisations syndicales...

Ces risques politiques et sociaux concernent tout particulièrement les grandes Villes, qui demeurent le poumon de l'économie-monde. Ils appellent des réponses de la part de notre organisation, tant sur le plan politique (dans sa fonction de contre-pouvoir) que sur le plan syndical (comme soutien fédérateur des centrales professionnelles). Chacun le comprendra aisément, la prise en compte de ces risques majeurs est déterminante à l'heure d'orienter notre action collective pour les quatre prochaines années...

Vive les travailleurs, vive la FGTB !

Philippe Van Muylder,

Secrétaire général





**LE CONTEXTE
GÉNÉRAL**

Si la tentative du CdH de renverser la majorité politique à Bruxelles a échoué, une étape a été franchie, au cours de l'été 2017, en Wallonie, avec la formation d'un nouveau gouvernement régional 'orange-bleu' : les majorités politiques du nord et du sud du pays se sont unifiées, à droite, et alignées sur un même projet néo-libéral. Conséquence : la Région de Bruxelles-Capitale est devenue, paradoxalement, un « petit village gaulois » d'irréductibles cosmopolites... Bruxelles pourrait bien devenir le dernier bastion de la résistance politique à la « révolution » ultra-libérale amorcée, au Fédéral et en Flandre depuis 2014, et, depuis cet été, en Wallonie. Côté Fédération Wallonie-Bruxelles, sa cogestion par des majorités régionales diamétralement opposées pourrait bien consacrer sa faillite¹. Rien n'assure, pour autant, que la / les gauche(s)

bruxelloise(s) et leurs projets résisteront aux élections de 2019 : le risque est bel et bien réel de voir émerger, à ce moment, des majorités de droite homogènes à tous les niveaux de pouvoir, armées de pouvoirs spéciaux et se chargeant de terminer la déconstruction de nos acquis sociaux. Avec les conséquences connues que l'émergence de ce type de majorité a sur le devenir des travailleurs, comme l'atteste la politique actuellement menée au niveau fédéral...

Cette évolution politique est particulièrement inquiétante pour l'avenir. Il est important de ne pas sous-estimer les répercussions pour le monde du travail, dans un contexte difficile de mobilisation générale contre les mesures du gouvernement fédéral et d'interrogation sur l'avenir même du syndicalisme...

01.1 LA DROITE EN MARCHÉ

Avec l'orientation « jobs-jobs-jobs » du nouveau gouvernement wallon et les importantes mesures fédérales également prises « au nom de la création d'emplois », le Mouvement Réformateur sort gagnant, dans les médias. Le « Kamikaze Michel », comme se plaisaient certains à le dépeindre en début de législature, pourrait bien arriver revigoré au terme de sa mission à la tête de l'Etat avec, à son « actif », d'importants reculs sociaux ! Bref, une répétition du scénario de la reconduction du gouvernement Martens-Gol (1985) est tout sauf invraisemblable. Nous aurions alors, au lendemain des élections de mai 2019, un gouvernement fédéral « Michel II », appuyé, le cas échéant, par des majorités conserva-

trices homogènes dans les trois régions, armées de pouvoirs spéciaux pour continuer à déconstruire les conquêtes sociales. Il n'est, en effet, pas certain que le « petit village gaulois » bruxellois résistera à cette lame de fond libérale, qui traverse les démocraties européennes. Même si les sondages d'opinion ne traduisent pas (encore) un brutal basculement à droite de l'électorat francophone, rien ne permet d'écarter cette hypothèse : la mobilisation des travailleuses et des travailleurs contre cette perspective sera déterminante, au cours des prochains mois, en Flandre et en Wallonie, mais aussi à Bruxelles, ville-région sous haute tension et pivot politique et social du pays.

¹ Une telle déroute de la Fédération Wallonie-Bruxelles pourrait engager la Belgique dans la voie du confédéralisme. Noublions jamais que le fédéralisme belge s'est construit grâce à cette innovation institutionnelle, un peu surréaliste, des entités communautaires, attachées aux personnes et transcendant les frontières régionales. La mort clinique de la Fédération pourrait provoquer une sorte de séisme institutionnel, dont on sous-estime les conséquences, sans parler du prix à payer, à terme, par les Bruxellois, lorsqu'ils devront financer seuls les écoles, les universités et les hôpitaux situés sur leur territoire régional...

01.2 DES RÉACTIONS CITOYENNES ET SYNDICALES

En 2014, les réactions citoyennes et syndicales ne se sont pas fait attendre lors de l'installation du gouvernement fédéral MR-NVA. Société civile et syndicats sont entrés en action, dès l'automne. Malgré de beaux succès de masse, la mobilisation populaire n'a toutefois pas réussi à infléchir la politique gouvernementale. Immanquablement, faute de résultats, elle risque toujours de faiblir. L'enjeu, pourtant, demeure, de convaincre les travailleuses et les travailleurs de réagir massivement, à hauteur des attaques : ne sont-ils pas les premiers touchés par les atteintes aux droits sociaux et à la sécurité sociale ?

Les mouvements citoyens (Hart Boven Hard, Tout Autre Chose, Alter Summit, Acteurs des temps présents, D19-20, ...) ont tenté de porter, aux côtés des syndicats, la voix d'alternatives citoyennes et le rejet de l'austérité et du « chacun pour soi ». Ils cherchent un nouvel élan, en s'alliant aux autres forces vives entrées en résistance, comme les mutuelles ou une certaine magistrature, également affectées par les politiques fédérales².

De leur côté, les organisations syndicales ajustent leurs stratégies et relancent des plans d'action. Elles s'interrogent sur les changements profonds qui traversent la société, la société urbaine en particulier. Elles font tout pour proscrire un acquiescement populaire aux prophéties libérales et aux régressions sociales qu'elles engendrent...



² A l'initiative de la plateforme citoyenne Tout Autre Chose, un collectif de groupes et d'organisations s'est constitué, au cours de l'été 2017, pour lancer une campagne nationale (bilingue) de communication et de mobilisation, clairement opposée au gouvernement MR-NVA et à ses politiques. Nom de code : Tam-Tam. L'intention partagée est de mener une campagne anti néolibérale efficace en Flandre, à Bruxelles et en Wallonie d'ici fin 2018, basée sur l'existence d'alternatives crédibles (sous forme de propositions réalisables) et reposant sur une critique argumentée de la pénétration généralisée des idées et des pratiques néolibérales. Tam-Tam regroupe en son sein des acteurs du monde de la culture, de la justice, de la santé, des professeurs d'universités, des chercheurs, des responsables syndicaux et mutuellistes, ainsi que des militants associatifs (féministes, écologistes, étudiants, de lutte contre la pauvreté, ...).

01.3 TROIS RISQUES DE RUPTURE

1.3.1 UNE RUPTURE ENTRE L'ORGANISATION SYNDICALE ET LES JEUNES ?

Les effets cumulés, dans une Ville cosmopolite, des exclusions du chômage, de la précarité croissante du travail chez les Jeunes et de la poursuite des discriminations à l'embauche risquent bien d'avoir pour effet cumulé, d'ici une dizaine d'années, qu'une partie importante des travailleurs et des travailleuses de cette Région tireront de leurs expériences de travail (et/ou de non-travail) un profond sentiment d'insécurité sociale (et d'inégalité de traitement). Le risque majeur, pour les organisations sociales, est de ne plus être perçues alors comme de véritables « boucliers sociaux ». En réalité, dans un tel contexte d'inégalités, les Jeunes sont nombreux à n'avoir pour perspective de subsistance que de travailler aux marges de la société, dans l'économie informelle ou, au mieux, dans ces petites entreprises de services où l'organisation syndicale ne pénètre que difficilement (et où les travailleuses et les travailleurs sont donc, assez souvent, comme

livrés à eux-mêmes). Ils enchaînent alors les périodes de travail et de non-travail. Privés de revenus suffisants, leurs droits les plus élémentaires leur sont déniés, en termes d'accès à un logement décent, à l'énergie, à la santé, à la culture, aux loisirs, ... A tous ces Jeunes, qui formeront, dans 10 ans, les forces vives de notre Région, n'apparaît pas d'emblée leur commune condition avec l'ensemble des travailleurs et des travailleuses, ce qui ne manque pas de mettre à mal leur désir d'appartenance à des collectifs, quels qu'ils soient...

On le voit, le déploiement de nouvelles forces syndicales est désormais urgent, aux marges du marché de l'emploi, dans cette « nouvelle » économie de la débrouille et de l'embrouille, dans ces quartiers populaires où bon nombre de Jeunes cherchent à se construire un avenir, aujourd'hui cantonné à des expédients...



1.3.2 UNE RUPTURE ENTRE LA GAUCHE ET LE MONDE DU TRAVAIL?

L'essor de l'économie de services soumet les travailleurs et les travailleuses bruxellois à des conditions de travail de plus en plus rudes, qui se rapprochent, à bien des égards, des conditions d'exploitation des ouvriers de l'ère industrielle. Contrairement à ce que l'on veut nous faire croire, la classe ouvrière n'est pas morte, même si elle abandonne, partiellement, les habits de l'industrie, pour revêtir ceux des services. Il reste donc à l'organiser face aux nouvelles formes d'exploitation capitaliste, propres à l'économie de services, que nous pouvons identifier au travers de ce « capitalisme sans entreprise » (et donc... sans syndicat), que représentent les boutiques de masse, les entreprises-réseaux et les plateformes numériques³.

En Europe, les partis de gauche, traditionnels relais politiques des travailleuses et des travailleurs, ne semblent pas avoir pris encore toute la mesure de cette insécurité sociale grandissante. En France, face au néo-libéralisme, la gauche gouvernementale a clairement démissionné sur le plan économique. En prônant, lors des dernières élections présidentielles, la supposée raréfaction du travail et l'allocation universelle, elle a proclamé, au mépris du monde du travail, que ce n'est plus désormais le travail mais le capital qui crée les richesses ! Elle s'est, par contre, fortement mobilisée sur des questions relatives aux minorités culturelles (le mariage pour tous, les discriminations positives, la reconnaissance des transgenres, ...). Quoique fondamentales, ces questions d'ordre éthique y ont été mises en exergue au détriment des combats à mener contre l'inégalité

et l'exploitation économiques grandissantes des travailleurs. Les composantes des classes populaires qui ne se sentent pas directement concernées n'en perçoivent pas clairement les motivations légitimes et se sentent délaissées, incomprises, par les forces politiques de gauche. Cette insécurité culturelle décuple le sentiment, bien réel, d'insécurité sociale. Cette rupture divise les travailleurs et nuit à leur capacité d'établir un rapport de forces, sur les plans politique et syndical.

Bien entendu, la défense des minorités conserve toute son importance, particulièrement à Bruxelles, ville cosmopolite, ouverte sur la diversité du monde. L'égalité de traitement entre hommes et femmes demeure, tout autant, un combat syndical de tout premier ordre. Mais cette défense n'est pas mobilisatrice, voire même « audible », pour un grand nombre de travailleurs et de travailleuses, si elle n'est pas replacée dans le contexte, global, des inégalités économiques et sociales, si elle n'est pas couplée à un traitement en profondeur de la question sociale du travail et de la redistribution des richesses...

Au risque de disparaître, comme le PS français, un repositionnement des partis de gauche sur la question du travail est indispensable, ouvrant de réelles perspectives d'émancipation sociale à la grande masse des femmes et des hommes qui n'ont que leur force de travail pour garantir leur sécurité d'existence. Le contre-pouvoir syndical doit se mettre au service de cette émancipation, en balisant la question sociale du travail au regard des mutations de l'économie urbaine, en termes de sécurité sociale et de droit du travail.

³ Avec l'économie de services et la révolution numérique, le modèle dominant de l'entreprise intégrée évolue, désormais, vers un modèle d'entreprise organisée en réseau. Alors que la concentration capitaliste se poursuit, les grandes entreprises se fragmentent, par le jeu des contrats de sous-traitance, en une nébuleuse de plus petites entités, distinctes, interdépendantes et hiérarchisées. Le pouvoir de l'employeur est alors dilué entre différentes unités d'exploitation. Avec ces entreprises-réseau, le capital garde bien sûr la maîtrise de la chaîne de valeur, pour accaparer les plus-values du travail. Mais on assiste alors à l'émergence d'un « capitalisme sans entreprise », dont les 'boutiques de masse' sont l'expression la plus visible, à Bruxelles. En effet, de grandes multinationales de la distribution font désormais du commerce de masse via de petites boutiques, en reportant sur des franchisés le soin d'exploiter la main-d'œuvre au mieux de leurs intérêts (type Carrefour Express). Les plateformes numériques, dites « collaboratives », procèdent, en somme, de la même dynamique, en poussant plus loin encore ce processus de dissolution de l'entreprise, avec le recours à de faux travailleurs indépendants, à l'instar de la société de livraison de repas Deliveroo. Ces évolutions entravent l'action syndicale. Ces cyclistes, qui sillonnent nos rues, le soir, sont devenus la figure emblématique de ces nouvelles formes, éhontées, d'exploitation du travail...

1.3.3 UNE RUPTURE ENTRE LES ÉLITES ET LES CLASSES POPULAIRES?

Les politiques publiques tendent aujourd'hui à réduire l'égalité des droits à la seule égalité... des chances. Elles incorporent aussi, paradoxalement, via la promotion de la « diversité », les ingrédients des divisions identitaires des travailleurs, opposant les différentes composantes des classes populaires : les hommes contre les femmes, les travailleurs autochtones contre les travailleurs d'origine étrangère, les nationaux contre les migrants, les travailleurs stables contre les travailleurs précaires.

Dans un tel contexte, les inégalités sociales peuvent être dévoyées en termes d'insécurité culturelle pour les uns, de violence identitaire pour les autres, creusant ainsi le lit du fascisme et de l'extrême-droite. Le Brexit, l'élection de Trump ou la montée en puissance des partis d'extrême-droite en Europe traduisent une telle rupture avec les classes laborieuses, dont une frange croissante est désormais tentée, par dépit, par le « populisme », voire l'autoritarisme. Ces forces réactionnaires ont pour ambition, au nom de leurs prétendus liens directs avec le « peuple », sacralisé, de supprimer les corps intermédiaires comme les organisations syndicales, les mutuelles et autres organisations non gouvernementales...



01.4 RECONSTRUIRE LES CLASSES POPULAIRES⁴

Au cours du siècle précédent, la classe ouvrière a permis, par son action collective dans les grandes entreprises, les grandes avancées sociales auxquelles la classe dominante s'attaque aujourd'hui : le droit collectif du travail, la sécurité sociale, l'état social de services publics. Le mouvement ouvrier et son fer de lance : les organisations syndicales, ont permis aux travailleurs d'intérioriser la position qu'ils

occupent dans l'espace social et de s'engager dans des rapports conflictuels, en se dotant d'un espace d'entraide et de solidarité, de marges d'action, pour construire une vision du monde propre, contestant les définitions dominantes de la société. Avec la désindustrialisation et la déconcentration du travail, cette classe de travailleurs très conscients de leur force collective perd de son hégémonie (qui, très longtemps, a fédéré les autres groupes dominés, donnant à l'ensemble des classes populaires une identité forte et homogène).

La perte de la centralité de la classe ouvrière et l'effacement de l'horizon révolutionnaire qu'elle portait créent un vide démobilisateur. L'affaiblissement des solidarités ouvrières et la dispersion des travailleurs remettent en cause « la capacité des classes populaires à se constituer en force sociale, à se doter de collectifs stables, capables de s'organiser et se mobiliser ensemble, susceptibles de produire des visions du monde ou une intelligibilité de leur présent qui leur appartient⁵ ».

Les classes populaires doivent donc « se reconstruire », comme identité unificatrice et comme force d'actions collectives, dans les nouvelles formes de conflictualité de la société urbaine : dans leurs rapports conflictuels au travail, qui se précarise, mais aussi dans leurs rapports conflictuels au territoire, autour de la dégradation de leurs conditions

⁴ « En quête des classes populaires. Un essai politique », Sophie Bérour, Paul Bouffartigue, Henri Eckert, Denis Merklen, *La Dispute*, Paris, 2016.

⁵ *Op. cit.*, p. 9.



de vie et d'habitat et dans leur confrontation à cet Etat qui, sous l'emprise libérale, est de plus en plus incapable de garantir l'égalité des droits et la sécurité d'existence à tous et toutes. Ces nouvelles formes de conflictualité offrent autant de possibilités d'identification (et d'association large et transversale de ce qui est aujourd'hui dispersé au sein des classes populaires).

Pour rétablir le rapport de forces avec le capital, l'identification et l'adhésion des classes populaires à leurs organisations syndicales est indispensable. Pour ce faire, les travailleurs, dans leurs différentes composantes (hommes, femmes, travailleurs précaires, travailleurs stables, belges, immigrés, ...) doivent se reconnaître dans des revendications syndicales qui fassent cause commune. En outre, ils doivent se sentir représentés et pouvoir s'impliquer activement dans la conduite de l'action, via la démocratie syndicale.

Il y a urgence. Sans alternatives ni ressorts d'action probants, le désarroi des classes populaires irait grandissant. Les tentations populistes de droite sont fortes, tant les travailleurs se sentent insécurisés socialement et culturellement, dérouterés par l'absence d'alternatives « joyeuses » aux passions « tristes » du libéralisme, qui encensent le sacrifice, l'individualisme et la loi du plus fort...

Syndicats, mutuelles, mouvements associatifs et citoyens, partis de gauche doivent s'atteler à cette reconquête des classes populaires autour d'un projet de société urbaine qui soit un contre-populisme anticapitaliste et, pour ce faire, « créer des fabriques d'idées dont le rôle est d'opérer la médiation entre les organisations (partis, syndicats, associations, ...), les cadres (universitaires, responsables, etc.) et les médias et l'opinion publique⁶ ». Tel est le défi des mouvements sociaux à Bruxelles !...



Le devenir populaire de Bruxelles ne se fera que par la rencontre entre toutes les gauches, syndicales, mutuellistes, politiques, associatives et citoyennes autour d'un tel projet de société fédérateur, avec pour ambition commune, à l'échéance électorale de 2019, de détourner l'opinion des tentations populistes et néo-libérales. Rien n'est évidemment perdu :

ENSEMBLE, ON EST PLUS FORTS !

⁶ Comme Edouard Delruelle est venu le proposer, un soir d'avril 2017, à l'Ecole syndicale de Bruxelles







02
LA FORCE DE
L'INTERPROFESSIONNELLE

La force de la FGTB Bruxelles réside dans son action fédératrice : la solidarité interprofessionnelle demeure, plus que jamais, essentielle dans la défense collective des travailleurs. Son unité lui permet de donner des signaux forts sur le terrain public bruxellois et d'agir comme un véritable contre-pouvoir politique. Indépendante des pouvoirs politiques, sans toutefois être neutre politiquement, la FGTB Bruxelles fait

entendre la voix des travailleurs bruxellois (habitants comme navetteurs) auprès des autorités publiques, des employeurs, des autres composantes de la société civile mais aussi au sein de notre propre organisation syndicale. Tout cela en bonne intelligence et en concertation avec les interrégionales wallonne et flamande de la FGTB, dans une perspective d'unité et de solidarité de tous les travailleurs.

02.1 LES ACTIONS DE L'INTER PROFESSIONNELLE

2014

« (En 2014), en réaction à de nombreux aspects du programme (du gouvernement Michel [N-VA/MR/CD&V/Open.VLD]), les syndicats ont organisé, rapidement et en front commun, des actions interprofessionnelles d'ampleur : une manifestation nationale impliquant un arrêt de travail pour de nombreux participants, trois lundis de grève tournante touchant à chaque fois plusieurs provinces ou la région bruxelloise et les deux Brabants, ainsi qu'une journée de grève générale.

(...) Les conflits sociaux sont plus souvent de nature offensive en période de bonne conjoncture économique et plus majoritairement défensifs en temps de crise. L'année 2014 s'est déroulée dans un contexte réputé difficile sur le plan économique depuis 2008 : taux de croissance faible, nombre élevé de faillites, chômage en hausse, blocage des salaires – ou, à tout le moins, forte modération salariale –, austérité budgétaire à tous les niveaux de pouvoir comme réponse politique à l'accroissement significatif de la dette publique. Ce tableau doit toutefois être

nuancé. L'indice des principales valeurs cotées à la bourse de Bruxelles, le Bel 20, s'est apprécié de 12,4 % entre le 1er janvier et le 31 décembre 2014, tandis que les administrateurs ordinaires de cette vingtaine de sociétés ont vu leurs émoluments moyens s'accroître de quelque 8 % durant cette période. Ces chiffres attestent d'un décalage entre, d'une part, la détérioration de la situation vécue par la grande majorité de la population et, d'autre part, la prospérité affichée par une minorité.

Ce contexte alimente assurément le sentiment d'injustice ressenti par les premiers, qui estiment payer pour une crise dont ils ne sont pas responsables alors que, selon les syndicats, l'accord du gouvernement Michel épargne les plus aisés. L'ampleur de la mobilisation interprofessionnelle survenue au dernier trimestre 2014 a manifestement été alimentée par ce sentiment, ainsi que par la colère nourrie à l'égard de mesures jugées douloureuses et régressives – en particulier le saut d'index et le report de l'âge de la retraite.

(...) Au cours du mouvement interprofessionnel de l'automne, les syndicats ont dû faire face à de nombreuses reprises d'être accusés de mener une grève politique à l'encontre du gouvernement. Ressentant dans ce reproche une forme de disqualification, les dirigeants syndicaux s'en sont le plus souvent défendus. Mener une grève politique n'est pourtant pas illégitime. L'obtention du suffrage universel masculin, d'abord tempéré par le vote plural, a fait suite en Belgique à d'importants mouvements de grève générale. Par ailleurs, la distinction entre grève politique et grève économique paraît ténue dans le contexte socio-politique belge de l'automne 2014. La majorité qui s'est mise en place au niveau fédéral dans la foulée du scrutin du 25 mai est marquée à droite. Les mesures qu'elle entend adopter au cours de la législature favorisent clairement les détenteurs des entreprises au détriment de leurs travailleurs ou des allocataires sociaux, et ce sans réellement chercher à donner l'impression de mener une politique socialement équilibrée.

Autrement dit (...), l'opposition des syndicats aux mesures socio-économiques du gouvernement fédéral traduit une opposition de projet politique et de vision de société. Cette confrontation idéologique a également été exprimée sans ambages par le mouvement associatif qui est apparu en réaction à la formation du gouvernement flamand, Hart Boven Hard, de même que par son pendant francophone créé en fin d'année, Tout autre chose. Lors de la grève du 15 décembre, ces deux nouveaux mouvements ont soutenu des piquets de grève, marquant leur volonté d'alliance avec les syndicats. Ces derniers ont ensuite relayé les appels à participer à la parade organisée le 29 mars 2015 par ces mouvements (...).

ENFIN, DEUX DERNIERS ASPECTS DE LA PHYSIONOMIE DE LA CONFLICTUALITÉ SOCIALE TELLE QU'ELLE S'EST EXPRIMÉE EN 2014 SONT À ÉPINGLER.

Le premier est que celle-ci est apparue davantage belgo-centrée. Alors que les années antérieures ont été marquées par plusieurs actions visant le niveau de décision européen et impliquant des organisations syndicales internationales ou actives dans d'autres pays, le nombre de ces mobilisations semble avoir décliné. On relèvera cependant l'euro-manifestation qui a rassemblé entre 25 000 et 50 000 personnes à Bruxelles le 4 avril sous le slogan « Stop au dumping social ». Il faut également mentionner la mobilisation qui s'est peu à peu développée à l'encontre de la négociation par la Commission européenne et les États-Unis du Partenariat transatlantique de commerce et d'investissement (TTIP). Le 19 décembre, une action a rassemblé à Bruxelles des agriculteurs, des salariés, des jeunes, des militants écologistes ou féministes, etc.

Le second aspect notable est précisément cette tendance à l'élargissement des luttes. Que ce soit dans le cadre de l'opposition au TTIP, dans la création du mouvement Acteurs des temps présents ou dans celle de Hart Boven Hard et de Tout autre chose, l'année 2014 a vu se dessiner ou se concrétiser plusieurs initiatives visant à rassembler des militants issus d'horizons différents, parfois présentés comme concurrents ou qui paraissent simplement indifférents à leurs préoccupations réciproques. L'un des enjeux des années à venir est sans doute de voir si et de quelle manière ces tentatives pourront compléter, renouveler ou concurrencer l'action des syndicats, qui demeurent jusqu'ici les acteurs dominants de la conflictualité sociale, en particulier de celle liée au travail. »

Au cours des quatre dernières années, la FGTB Bruxelles a activement pris part à toutes les grandes manifestations nationales et s'est opposée avec force aux politiques néo-libérales portées par le gouvernement fédéral de Charles Michel. Des mesures d'une violence sans précédent (dégradation du pouvoir d'achat, détérioration des conditions de travail, fragilisation de la sécurité

sociale, affaiblissement des Services publics, etc.). À chaque grande manifestation nationale et/ou européenne, la présence des travailleurs bruxellois a été assurée, avec calicots, drapeaux et fanfares... La FGTB Bruxelles a bien sûr également mené des actions de portée régionale, seule, en front commun syndical ou au sein de plateformes de la société civile :

6 NOVEMBRE 2014

Manifestation nationale organisée en front commun syndical : « Non à un accord de gouvernement antisocial, inéquitable et injuste qui veut nous dépouiller ! », au départ de la **Gare du Nord**

NOVEMBRE-DÉCEMBRE 2014

Grèves tournantes initiées en front commun syndical, au niveau national (du 24 novembre au 15 décembre), pour dénoncer les mesures du gouvernement fédéral : « Ce gouvernement va tous nous dépouiller ». **Bruxelles** et les **deux Brabants** se sont mobilisés le 8 décembre

15 DÉCEMBRE 2014

Grève **nationale**, en front commun syndical, pour protester contre le saut d'index, l'augmentation de l'âge de la pension, les mesures visant les travailleurs sans emploi et l'absence de concertation sociale

11 MARS 2015

Concentration de militants en front commun syndical, visant à dénoncer les mesures d'austérité du gouvernement fédéral, Place de la Monnaie à **Bruxelles**

29 MARS 2015

Manifestation – « Hart boven Hard / Tout autre chose » - Grande parade, Gare du Nord à **Bruxelles**

30 MARS 2015

Manifestations en front commun syndical des travailleurs de Bruxelles, du Brabant Flamand et du Brabant Wallon contre les «mesures d'austérité et de

régression sociale décidées par le gouvernement Michel», **Gare du Luxembourg** et **Esplanade de l'Europe**

4 JUIN 2015

Action « Les femmes disent NON à la politique de destruction massive du gouvernement Michel », Place Saint-Jean à **Bruxelles**

24 JUIN 2015

Manifestation en front commun syndical contre le « Dumping social », **Place du Luxembourg**

13 JUIN 2016

Actions de sensibilisation de la FGTB Bruxelles et des Centrales professionnelles bruxelloises à la grève générale du 24 juin 2016 – **Gares bruxelloises**

24 JUIN 2016

Grève nationale « Stop au deux poids, deux mesures », **Bruxelles**

20 SEPTEMBRE 2016

Manifestation nationale « Non au TTIP / CTA », rue de la Loi, **Bruxelles**

29 SEPTEMBRE 2016

Manifestation nationale en front commun syndical « Le gouvernement Michel fête ses 2 ans. Ce n'est pas un joyeux anniversaire ! », **Bruxelles**

7 OCTOBRE 2016

Mobilisation en soutien aux travailleurs d'ING, en front commun syndical, place Marnix, **Bruxelles**. En marge de cette action, d'autres actions, organisées par le

SETCa et par HORVAL, ont été menées en Région bruxelloise, visant à cibler les restructurations en cours dans les secteurs de la finance et dans le secteur hôtelier.

24 NOVEMBRE 2016

Manifestation des travailleurs du non-marchand, en front commun syndical : « Le non-marchand va de l'avant : à conditions de travail de qualité, service de qualité », place Rogier à **Bruxelles**

28 NOVEMBRE 2016

Manifestation nationale en front commun « Encore et toujours des pensions moins élevés », Palais d'Egmont à **Bruxelles**

4 MARS 2017

Action nationale de la Marche mondiale des femmes, « Les femmes serrent la ceinture au gouvernement », **place de la Monnaie**

14 MARS 2017

Action – « Journée Égalité salariale », **Belgique**

28 MARS 2017

Manifestation FGTB et CSC : « Exigeons la régularisation des sans-papiers », **Bruxelles**

7 MAI 2017

Grande parade « Hart boven Hard/Tout autre Chose », **Gare du Nord**

19 MAI 2017

Concentration de militants « La FGTB appelle le Gouvernement Michel à changer de cap », place de la Monnaie à **Bruxelles**

21 JUIN 2017

Action « A travail égal, salaire égal - Stop au Dumping social », **Place du Luxembourg**

15 SEPTEMBRE 2017

Action « La grande tombola des pensions. Quelle pension allez-vous gagner ? », Conseil National du Travail à **Bruxelles**

20 SEPTEMBRE 2017

Action « Stop aux rafles des sans-papiers », **Schaerbeek**

28 SEPTEMBRE 2017

Manifestation Européenne de la Marche mondiale des Femmes « Pour le Droit à l'avortement dans toute l'Europe », **Quartier Européen**

9 OCTOBRE 2017

Action « Rendons Bruxelles Hospitalière », interpellation citoyenne au Conseil de la Ville de **Bruxelles**

7 NOVEMBRE 2017

« Pour la justice sociale : régularisation des travailleurs sans papiers ! », Gare Centrale à **Bruxelles**

8 NOVEMBRE 2017

Mobilisation « Pour une Europe plus juste et sociale ! Maintenant! », **Parc du Cinquantenaire** ;

6 DÉCEMBRE 2017

« Pour les multinationales, la Saint Nicolas, c'est... tous les jours ! », action de sensibilisation à Bruxelles – **Gare centrale** – sur le thème de la Fiscalité

19 DÉCEMBRE 2017

Marche pour de meilleures pensions « Touche pas à ma pension », **Bruxelles**

13 JANVIER 2018

Rassemblement pour la démission de Théo Francken, Bruxelles, **Gare du Nord**.

Ces grandes manifestations de rue ont été appuyées par un important travail d'information et de formation des militants de la FGTB Bruxelles. L'École syndicale de Bruxelles a ainsi organisé plusieurs séminaires d'actualité sociale sur les réponses syndicales aux mesures gouvernementales, la crise des réfugiés, l'ubérisation du travail...

2015

« Malgré un nombre moins élevé de jours de grève que l'année précédente, l'année 2015 a été marquée par une pression accrue sur la grève en elle-même, envisagée comme élément du répertoire d'action des salariés ou agents de l'État et de leurs syndicats.

Dans les prises de position politiques, dans la communication des organisations patronales, à travers la presse ou sur les réseaux sociaux, les dénonciations du recours à la grève se sont multipliées et intensifiées. Souvent, les acteurs qui formulent ces critiques soutiennent ne pas être opposés au droit de grève, mais insistent sur la nécessité de l'encadrer et d'en limiter la portée, estimant notamment les mouvements de contestation trop fréquents. Diverses initiatives législatives sont venues appuyer et prolonger ce mouvement, opposant à un droit collectif internationalement reconnu – le droit de grève – des droits individuels non consacrés par une base légale – tels que le droit de travailler ou celui d'accéder à son lieu de travail.

(...) L'analyse de la conflictualité sociale au niveau interprofessionnel en 2015 montre quant à elle une certaine hésitation des syndicats à déclencher des actions de grève. La CSC et la CGSLB ont affiché un refus relativement net de mener de telles actions pour marquer leur opposition à la politique du gouvernement fédéral – même si certaines composantes du syndicat chrétien ont davantage souhaité y recourir. Au sein de la FGTB, la motion déposée par plusieurs composantes pour mener une journée de grève générale a été repoussée par plus de 60 % des suffrages. En fin d'année, suite en particulier à l'action de blocage d'une autoroute menée dans le cadre d'une grève organisée par la FGTB liégeoise, les trois confédérations syndicales ont été amenées à accepter de lancer avec le

patronat une négociation en vue d'actualiser l'accord sur le droit de grève conclu par les interlocuteurs sociaux en 2002.

Dans cette perspective, les syndicats élargissent parfois leur répertoire à des actions basées sur la participation citoyenne, qui ne soient plus uniquement enracinées dans la sphère du travail. La participation à la Grande Parade de Tout autre chose et Hart boven Hard en est un exemple, tout comme les actions menées par les Acteurs des temps présents, le développement de l'Alter Sommet ou la participation à l'appel « Face au gouvernement des ultra-riches, ensemble pour résister ». Ces éléments du répertoire d'action (appels, marches, manifestations colorées, etc.) ne sont certes pas nouveaux pour les syndicats belges, mais ils semblent revêtir aujourd'hui une certaine importance pour faire basculer l'opinion publique en faveur de la résistance sociale à la doxa économique. L'accent sur les droits des citoyens, comme le droit à une fiscalité équitable ou à des transports en commun performants, et la formation d'alliances avec des mouvements citoyens est susceptible d'élargir la lutte des syndicats et de desserrer l'étau dans lequel se trouvent prises leurs actions.

Notons que, loin de participer au concert de dénonciation des actions syndicales, ces mouvements citoyens décrivent eux-mêmes les grèves comme une forme élémentaire de la démocratie depuis la base. Par leurs apports spécifiques au mouvement social, toutefois, ils pourraient aider les syndicats à améliorer leur image auprès de la partie de l'opinion qui réproche les orientations du gouvernement sans toutefois partager les options stratégiques des organisations syndicales. (...) De telles collaborations se sont notamment développées à propos de thématiques à caractère directement international ou transnational. Les

actions de cette portée ont été particulièrement nombreuses en 2015, notamment dans le cadre de l'opposition au projet de Partenariat transatlantique de commerce et d'investissement (TTIP).

Outre cette mobilisation portant sur une thématique large (puisque le projet de TTIP englobe des aspects tels que l'agriculture, la santé, l'industrie, l'environnement, etc.), certains mouvements sectoriels ont aussi présenté des aspects transnationaux. Tel est le cas de la lutte des taxis pour l'interdiction d'Uber, qui a inclus une manifestation européenne et a été notamment menée par une association d'origine espagnole dont le but est d'étendre l'interdiction de cette firme à l'ensemble de l'Europe.

(...) En refusant de considérer quelle est l'employeur des chauffeurs qui effectuent des courses par l'entremise de son application pour smartphones, la société Uber entend se décharger d'obligations qui lui incomberaient en matière de fiscalité, de paiement de cotisations sociales ou de sécurité. Le développement de ce statut d'« auto-entrepreneur », qui s'apparente à celui d'un salarié précarisé et désintègre les collectifs de travail au même titre que la croissance du télétravail ou de la sous-traitance, risque fort de porter atteinte à la capacité de mobilisation syndicale dans l'entreprise. Couplée aux pressions politiques, patronales et médiatiques sur le recours à la grève au niveau interprofessionnel ou dans le secteur public, cette évolution souligne l'importance des questions qui se posent quant à l'évolution de la conflictualité sociale, de ses objets et de ses modes d'expression. »

Iannis Gracos, Grèves et conflictualité sociale en 2015, CH du CRISP, nos 2291-2292, pp. 104-sv.

À l'initiative du CEPAG, la FGTB Bruxelles et la FGTB Wallonne ont également mené des campagnes sur les thèmes suivants :

2014

« Je suis contre le sexisme car... »
« Europe, poussons dans le bon sens ! »

2015

« Recherche logement décent désespérément »

2016

« #4J : La semaine de 4 jours en 32 heures.
Le partage ou la barbarie »

2017

« Ceci n'est pas un trou ! La Sécurité sociale expliquée à ma petite fille »

2018

« Une école d'excellence » (en projet).

Relevons, enfin, les actions fédérales de sensibilisation menées chaque année, à Bruxelles, avec le concours de la FGTB Bruxelles et du Comité Femmes Eliane Vogel-Polsky, visant, de manière plus ciblée, l'égalité de traitement hommes femmes (Equal Pay Day).

2016

« Sur le plan de la conflictualité sociale, l'année 2016 est apparue contradictoire, voire paradoxale, à bien des égards. Alors que les manifestations nationales organisées par les syndicats le 24 mai et le 29 septembre ont réuni moins de monde que celles des années précédentes (respectivement 60.000 et 70.000 personnes, contre 100.000 en 2015 et 120.000 en 2014), et que la grève nationale en front commun annoncée pour le 7 octobre a été annulée, le nombre total de jours de grève enregistrés en 2016 a quasiment doublé par rapport à l'année précédente. Alors que les attaques terroristes menées à Paris le 13 novembre 2015 et le durcissement des mesures de sécurité adoptées dans la foulée en Belgique y ont conduit à l'annulation d'actions syndicales, celles survenues sur le sol national (à Zaventem et à Bruxelles) , le 22 mars 2016, n'ont guère paru brider l'expression de la conflictualité sociale dans l'espace public. Et les premières actions sociales intervenues après ces attentats l'ont même été à l'aéroport, du fait

des contrôleurs aériens d'abord, des bagagistes ensuite. Alors que les confédérations syndicales interprofessionnelles ont défini leur calendrier d'actions en prenant soin d'éviter la période des examens de fin d'année académique pour éviter les critiques récurrentes envers les grèves, les cheminots ont spontanément débrayé à la fin du mois de mai, suite à une décision inattendue de la direction de HR Rail, menant la plus longue grève vue sur le rail depuis trente ans et soulevant les protestations, notamment, de l'Union des étudiants de la Communauté française (UNECOF) quant au timing du mouvement.

Alors que les cheminots, défendant leur emploi, leurs conditions de travail et la sécurité sur le rail, ont été traités de « terroristes syndicaux » par la N-VA (à peine deux mois après les attaques du 22 mars, il faut le souligner), les futurs ex-travailleurs de Caterpillar ont reçu le soutien du Premier ministre annonçant une « union sacrée au-delà des couleurs politiques ».



(...) Alors que la signature du CETA a été reportée de plusieurs jours suite au refus du gouvernement wallon de signer le texte tel quel, polarisant l'attention de l'Europe entière sur une forme rare de résistance institutionnelle au renforcement de la mondialisation, et alors que ce mouvement a été attisé par une large mobilisation de la société civile, les principaux groupes porteurs de celle-ci ont jugé assez décevants les résultats obtenus au terme de la négociation.

En somme, l'année 2016 a été, peut-être plus encore que les précédentes, marquée par des divisions syndicales quant à la stratégie à mettre en œuvre dans les différentes luttes, par une remise en cause de l'usage du droit de grève et une réflexion sur celui-ci, par une tension entre luttes sociales et action politique, et par une influence d'éléments observables à l'étranger ou à caractère international sur les luttes sociales belges – et, inversement, d'une mobilisation menée en Belgique sur le cours d'un traité international de commerce.

(...) En 2016, l'usage du droit de grève a été à nouveau fortement mis sous pression en Belgique. Patrons et syndicats en ont longuement discuté,

sans toutefois parvenir à un consensus. Plusieurs initiatives politiques ont été prises, par des partis de la majorité fédérale ou, dans le cas des chemins de fer, par le gouvernement Michel lui-même, pour tenter d'encadrer le droit de grève, ce que les syndicats continuent à analyser comme une volonté de limiter ce droit et les actions elles-mêmes. Au cours de cette année, la puissance publique est même allée plus loin pour faire cesser certaines actions de protestation, y compris non syndicales. Le ministre de l'Intérieur et les gouverneurs de province ont mobilisé les forces de l'ordre pour mettre un terme à certaines actions des sociétés de transport routier. Tandis que l'administration pénitentiaire et les directions du rail ont imposé des sanctions financières lourdes à l'égard des grévistes. De tels procédés, s'ils peuvent saper un mouvement, peuvent parfois avoir un effet contre-productif. Soit parce qu'ils entraînent des mouvements de protestation à l'égard des sanctions elles-mêmes au lieu de mettre un terme à la grève. Soit parce que la cessation du travail prend alors d'autres formes : au printemps, bon nombre de contrôleurs aériens se sont déclarés malades et non en grève pour faire connaître leur mécontentement, paralysant le ciel tout autant que s'ils avaient fait grève en bonne et due forme. »

Iannis Gracos, Grèves et conflictualité sociale en 2016, CH du CRISP, nos 2341-2342, pp. 111-sv.

02.2 LES ASSEMBLÉES SYNDICALES

2.2.1 LES CONSEILS SYNDICAUX

Régulièrement, la FGTB Bruxelles réunit ses militants en Conseil syndical, afin de discuter très librement des défis qui s'imposent au monde du travail, tant sur le plan politique que syndical.

Six Conseils syndicaux ont ainsi été organisés :

30 SEPTEMBRE 2015

« La grève, moteur du progrès »

27 AVRIL 2016

« Etat social et réduction collective du temps de travail »

19 OCTOBRE 2016

« Révolution numérique de l'économie : de nouveaux défis pour le monde du travail »

26 AVRIL 2017

« Peuple et populisme: quelles attentes citoyennes après le Brexit ? »

4 OCTOBRE 2017

« Crises politique, sociale ... quelles conséquences pour les travailleurs bruxellois ? »

25 AVRIL 2018

« Le devenir du travail, de la solidarité et de l'égalité face aux grandes mutations du XXIème siècle »

2.2.2 LES FORUMS

Les Forums de la FGTB Bruxelles sont en quelque sorte des « Conseils syndicaux ouverts au public ». Les « compagnons de route » de la FGTB sont conviés à venir y débattre, avec les militants, de questions de société.

En réalité, bien que son action soit principalement ancrée dans les entreprises et qu'elle vise la conquête de droits sociaux, aux côtés des travailleurs, la FGTB a toujours été présente - notamment à Bruxelles - sur les autres terrains de lutte sociale comme, par exemple, le logement, l'éducation, la culture, la santé, la lutte contre le fascisme et l'extrême-droite, la préservation de l'environnement, etc.

Depuis 2005, la FGTB Bruxelles, l'Ecole syndicale de Bruxelles et Habiter Bruxelles animent de tels forums de discussions, centrés sur le développement social de la ville et sur le rôle que peut y jouer l'organisation syndicale. Ces assemblées ouvertes sont systématiquement préparées avec des délégués syndicaux et des militants associatifs, issus à la fois des centrales professionnelles et des services sociaux :

13 JUIN 2016

« Une politique de santé publique intégrée à Bruxelles »

24 JANVIER 2017

« Migration, politiques d'accueil, enjeux politiques »

30 JANVIER 2018

« La galère des jeunes aux marges de l'emploi et de l'exclusion ... les faces cachées des politiques de l'emploi »

De son côté, Réagis, le groupe de militants luttant contre l'extrême-droite, organise, tous les deux ans, un forum sur la valeur symbolique du 8 mai 1945 :

8 MAI 2015

« Austérité, exclusion, mise sous contrôle des populations : quelles résistances face au 'terrorisme social' ? »

8 MAI 2017

« Comment arrêter de penser comme des patrons ? »

Parallèlement, dans le cadre de BRISE⁷, la FGTB Bruxelles organise chaque année, avec la CSC et la CGSLB, des forums intersyndicaux consacrés à l'environnement :

2 MARS 2015

« Ensemble pour la Ville »

13 JUIN 2016

« Une politique de santé publique intégrée à Bruxelles ! »

25 SEPTEMBRE 2016

« Déplacements quotidiens à Bruxelles : des contrastes et des paradoxes durables ? »

24 MARS 2017

« Le travail engendre du bruit »

26 FÉVRIER 2018

« Les crises environnementales et sociétales nous obligent à changer de cap »

2.2.3 LES SOIRÉES MILITANTES

De manière plus ponctuelle, l'École syndicale organise régulièrement, avec la FGTB et Habiter Bruxelles, des soirées de débat sur un thème d'actualité (ou à propos d'un film ou d'un livre interpellant, notamment dans le cadre de la campagne Fureur de lire)

3 DÉCEMBRE 2015

Fureur de lire - « J'irai plus loin ? », de Giovanni Lentini

10 NOVEMBRE 2016

Fureur de lire - « Les combats socialistes dans l'imagerie populaire », d'Éric Van den Abeele

8 DÉCEMBRE 2016

Fureur de lire - « Einstein avait raison : il faut réduire le temps de travail », de Pierre Larrourou et Dominique Méda

24 JANVIER 2017

Débat politique « Migration, politiques d'accueil, enjeux politiques » avec Jean-François Tamellini et des représentants d'ECOLO, du PTB, du CDH et du PS

18 AVRIL 2017

Débat - « Citoyenneté, travail et identité : onze thèses pour sortir du mur », avec Edouard Delruelle

11 SEPTEMBRE 2017

Soirée-rencontre « Le syndicalisme international et l'égalité femmes-hommes », avec Isabelle Kapinga (plateforme syndicale Congolaise « Union Fait la Force »)

28 SEPTEMBRE 2017

Débat - « Réformer la sécurité sociale : nécessité ou utopie ? », avec Pascale Vielle

19 OCTOBRE 2017

Débat - « Logements vides à Bruxelles, le squat peut-il encore faire partie des alternatives à la rue ? », avec Nicole Mondelaers (La Strada), Vincent De Wolf (MR), Vincent Wattiez (Réseau Brabançon pour le Droit au Logement), Damien Delaunoy (Fébul) & Réginald De Potesta De Waleffe (Woningens 123 Logements)

9 NOVEMBRE 2017

Débat - « Les défis de la gauche et du monde du travail », avec Pierre-Paul Maeter et Zoé Genot (Ecolo)

22 NOVEMBRE 2017

Fureur de Lire - « Vaincre Macron et révolutionner le travail », de et avec Bernard Friot

7 DÉCEMBRE 2017

Ciné-débat - « Moi, Daniel Blake. L'activation ? Une aberration ! », avec Yves Martens (CSCE).

⁷ Réseau bruxellois intersyndical de sensibilisation à l'environnement.

02.3 LES MOUVEMENTS ET GROUPES D' ACTIONS

Depuis le Congrès de 2010, la FGTB Bruxelles et l'Ecole syndicale ont mis l'accent sur le développement de mouvements et de groupes de réflexion et d'action syndicales, réunissant des militants désireux de déployer concrètement le Syndicat dans la ville. Les militants sont invités à rejoindre ces différents groupes, qui s'attaquent aux enjeux interprofessionnels suivants :

- Femmes FGTB
- Jeunes FGTB
- Lutte contre l'extrême-droite et le racisme (Groupe Réagis)
- Mobilisation des travailleurs sans emploi (Groupe Résiste !)
- Préservation de l'environnement (Groupe Kyoto).



2.3.1 LES FEMMES FG TB BRUXELLES

La FG TB Bruxelles compte deux instances Femmes, chargées à la fois d'encourager la participation des travailleuses aux luttes syndicales, mais aussi d'inciter les structures syndicales à mieux intégrer la dimension de l'égalité femmes-hommes dans l'exercice de leurs missions. Le mouvement des Femmes FG TB Bruxelles est ainsi organisé autour du Bureau des Femmes et du Comité Femmes Eliane Vogel-Polsky.

2.3.1.1 BUREAU DES FEMMES

Le Bureau des Femmes a pour mission principale de suivre la politique d'égalité Hommes-Femmes au sein-même de la FG TB Bruxelles, préparant à cette fin des résolutions spécifiques, à adopter lors des Congrès quadriennaux. Il peut également formuler des avis et recommandations à destination du Bureau de l'Interrégionale, le tout en étroite collaboration avec le Comité Femmes « Eliane Vogel-Polsky » et la Cellule Egalité du Bureau d'études.

2.3.1.2 LE COMITÉ FEMMES ÉLIANE VOGEL-POLSKY

En 2016, le groupe de militantes syndicalistes bruxelloises (anciennement « Commission Femmes ») fut rebaptisé Comité Femmes Éliane Vogel-Polsky, en hommage à l'activiste féministe et professeure à l'Université Libre de Bruxelles, dont l'action en faveur de l'égalitarisme nous inspire encore aujourd'hui.

Le Comité Femmes Éliane Vogel-Polsky est un organe militant large, regroupant des militantes de différentes Centrales professionnelles et animé conjointement par l'École syndicale et le Bureau d'études. Outre la remise d'avis au Bureau des

Femmes, le Comité Femmes Éliane Vogel-Polsky a pour missions principales la formation permanente de ses membres, l'organisation d'activités d'éducation permanente pour un large public et la participation à des actions spécifiques, comme l'Equal Pay Day ou la Marche mondiale des Femmes, avec l'objectif de constituer un véritable réseau bruxellois de militantes.

Au cours de la période 2014-2018, le Comité Femmes s'est attelé à dénoncer les effets inégalitaires des mesures proposées par le gouvernement Michel depuis sa formation, en 2014 : diminution de l'AGR, en particulier des travailleuses à temps partiel, attaques sur les périodes assimilées dans le calcul des pensions, coupes dans les budgets de santé et les services publics, ..., autant de mesures vexatoires vis-à-vis des plus précarisés (et particulièrement des femmes).

Parallèlement à son action contre le gouvernement Michel, le Comité Femmes a également, au cours de ses réunions mensuelles, mené plusieurs réflexions politiques et syndicales, analysant sous l'angle du genre des sujets tels que la réduction collective du temps de travail, la constitution de listes et les résultats des élections sociales, n'hésitant également pas à dénoncer le sexisme durant les manifestations et activités syndicales, sujet à propos duquel a ensuite été adoptée une motion FG TB.

De 2014 à 2018, le Comité Femmes Éliane Vogel-Polsky a mené les activités suivantes :

- Participation aux journées annuelles « Equal Pay Day » pour l'égalité salariale femmes-hommes
- Action contre le gouvernement Michel, Juin 2015
- Séminaire sur « L'égalité salariale entre femmes et hommes : un long combat, des nouveaux outils, quels défis pour plus d'égalité ? » (à propos de la mise en œuvre de la loi de 2012 visant la lutte contre l'écart salarial), le mardi 16 février 2016

- Création d'une calculatrice virtuelle permettant d'identifier facilement l'écart salarial en entreprise, 2017
- Action symbolique contre les coupes budgétaires du gouvernement Michel, Marche Mondiale des Femmes, 2017
- Journée d'étude sur « La santé au travail et les conditions de travail sous l'angle du genre », le 16 janvier 2018.

2.3.2 LES JEUNES FG TB BRUXELLES

Les Jeunes FG TB Bruxelles s'adressent à trois types de publics : les étudiants (à partir de 15 ans), les jeunes demandeurs d'emploi en stage d'insertion et les jeunes travailleurs âgés de moins de 35 ans.

Pour les étudiants et les jeunes demandeurs d'emploi en stage d'insertion professionnelle, l'affiliation aux Jeunes FG TB est gratuite. A l'issue du stage d'insertion professionnelle, ils s'affilient à la centrale professionnelle correspondant à leurs études ou à leur profession et y paient leurs cotisations. Bien évidemment, ils sont toujours les bienvenus aux activités et actions organisées par les Jeunes FG TB Bruxelles.

Tout comme les « anciens », les jeunes syndicalistes, appelés les Working class Heroes, se battent pour un monde plus social, plus juste, pour le travail décent... Et ils veulent le faire à leur façon ! Les jeunes délégués sont encadrés et guidés dans la législation du travail et ses procédures souvent complexes; les étudiants jobistes peuvent compter sur notre aide lors d'un conflit avec leur employeur; les jeunes militant(es) forment un groupe solidaire qui fait entendre ses revendications et swinguer les manifestations...

La commission Jeunes de Bruxelles a été réformée en 2018. Comme les Femmes FG TB Bruxelles, les Jeunes sont organisés, dorénavant, en deux instances complémentaires : le Bureau Jeunes et le Comité Jeunes.

2.3.2.1 LE BUREAU JEUNES FG TB

Le Bureau Jeunes est désormais un organe statutaire de la FG TB Bruxelles, chargé de mener les activités syndicales en faveur des jeunes travailleurs. Il a pour missions :

- La préparation des Congrès de la FG TB Bruxelles, des Comités et des Congrès fédéraux
- La préparation des élections sociales (tous les 4 ans)
- La rédaction d'une note politique annuelle, à travailler avec le Comité Jeunes et à présenter au Bureau exécutif
- La participation aux instances communautaires Jeunes FG TB et ABW Jongeren
- La préparation, la validation et l'évaluation des activités du Comité Jeunes

En sont membres 11 délégués de centrales professionnelles, avec voix délibérative, ainsi que le représentant de l'Union Syndicale Etudiantes (USE), avec voix consultative.

2.3.2.2 LE COMITÉ JEUNES

Le Comité a repris les activités de mouvement de jeunesse de l'ancienne Commission Jeunes. Sa composition et son fonctionnement sont très souples, à l'instar du Comité Femmes. Sont conviés

aux réunions les délégués Jeunes des centrales, les étudiants et les jeunes travailleurs sans emploi. Le Comité Jeunes a pour missions :

- la mise en débat des thématiques « Jeunes » : emploi, logement, études, ...
- la préparation et l'organisation des actions et des activités des Jeunes FGTB Bruxelles (actions de sensibilisation et de mobilisation des Jeunes, information et services sur les droits des jeunes, séminaires de réflexion et de formation, activités festives, ...).

Les Jeunes FGTB organisent, chaque année, des actions et activités en lien avec la situation des jeunes travailleurs. Certaines se déroulent à dates fixes, d'autres sont organisées ponctuellement, en fonction de l'actualité politique.

ELECTIONS SOCIALES:

- Participation des Jeunes à la journée des candidats mars 2016
- Assemblée Générale bruxelloise, organisée par la Commission Jeunes, à l'adresse de tous les jeunes élus délégués - septembre 2016.

ACTIONS:

- Working Class Live
- Action Job Student
- 1er mai
- The Belgian Pride
- Camp Jeunes
- « Congrès syndical » de l'Union Syndicale Etudiante⁹
- Formation d'un bloc des jeunes lors des manifestations de la FGTB.

- Participation à des manifestations thématiques, contre les violences policières, pour la régularisation des sans-papiers, ...

ACTIONS DE SENSIBILISATION

ET DE FORMATION :

Les Jeunes FGTB Bruxelles donnent des formations –politiques, économiques et sociales- à l'intention des étudiants bruxellois en dernière année (secondaires générales - techniques ou professionnelles; hautes-écoles et universités). En outre, une brochure d'information syndicale (Planète Emploi) est envoyée à tous les jeunes en stage d'insertion, les incitant à s'affilier à la FGTB. Enfin, les Jeunes organisent tous les mois, avec le groupe des travailleurs sans emploi de la FGTB Bruxelles (Résiste), des activités de sensibilisation des chômeurs, les invitant à rejoindre le mouvement : les « Goûter au chômage » (soirées-débats) et les « cafés Résiste ! » (rencontres organisées à l'entrée des permanences-chômage de la FGTB).

COALITION DE JEUNESSE :

Le Comité s'implique également dans la Plateforme créée contre le projet de loi Peeters, regroupant de nombreux mouvements de Jeunesse (25 organisations différentes). Ensemble, plusieurs actions furent menées : blocage du cabinet Peeters, action devant le SPF Emploi, BD, distributions de flyers, réunions préparatoires, short movies, et participation à des manifestations.

Aujourd'hui, le Comité Jeunes dirige principalement sa lutte contre la précarisation de la Jeunesse (avec la mise en application des Flexi Jobs, l'augmentation du pot d'heures étudiants, la diminution de salaire pour les moins de 21 ans, l'augmentation de l'âge de la pension, etc.).

⁹Organisé par l'USE avec présence des Jeunes FGTB Bruxelles. L'USE est autonome dans la mise en place d'actions, d'événements ou d'activités diverses mais tient les Jeunes FGTB informés.

2.3.3 LE GROUPE RÉAGIS

Initialement dénommé Liberté & Tolérance, ce groupe bilingue de réflexion et d'action est organisé au sein de l'Ecole syndicale. Il regroupe une centaine de délégués et de militants. L'initiative remonte à 1997 et a pour objectif de sensibiliser les travailleurs aux dangers de l'idéologie d'extrême-droite, dans un contexte de montée du racisme (avec une attention plus particulière pour ses manifestations dans le monde du travail).

Le groupe réalise, depuis lors, au sein de l'organisation syndicale, un important travail d'interpellation et d'éducation populaire sur l'histoire du nazisme et du fascisme, ainsi qu'une sensibilisation aux particularités et aux dangers actuels de l'extrême-droite et de son idéologie.

Le groupe se donne notamment pour objectif de conscientiser les travailleurs aux dangers des préjugés racistes, qui progressent dans un contexte de tensions sociales, avec pour trame de fond une succession de "crises" économiques et surtout politiques. Il propose aux militants:

- Des formations (voir Ecole syndicale)
- Des voyages d'étude ou des journées de réflexion dans les camps de la mort (Breendonk, Auschwitz, Buchenwald, Dora, ...) ou dans des camps de réfugiés
- Des forums de discussion
- Des actions de sensibilisation 'tous publics' (théâtre-forum, débats, ...)
- Des publications

Par sa participation à différentes mobilisations, manifestations et activités visant la lutte contre le racisme et le fascisme, le groupe a progressé dans son intention de faire connaître ses réflexions et activités aux

autres acteurs, afin de toucher des publics toujours plus larges, de nouer des partenariats et de mener des actions collectives.

Le groupe porte ainsi le projet de mener un projet concret par an (forum syndical, brochure, ...) et de tisser un réseau belge et international de militants et d'associations antifascistes...

2.3.4 LE GROUPE RÉSISTE !

Dès l'annonce, fin 2012, du durcissement de la réglementation chômage, la FGTB Bruxelles a mené, dans toutes ses permanences, un important travail d'information et de sensibilisation des travailleurs sans emploi, afin de les avertir des menaces pesant désormais sur eux. Des tracts ont été distribués et de très nombreuses séances d'information ont été organisées. Les travailleurs sans emploi ont ainsi été invités à se mobiliser et à s'organiser pour résister, ensemble, à la chasse aux chômeurs.

Par la suite, un collectif de chômeurs a vu le jour et s'est structuré au sein de l'Ecole syndicale, en collaboration avec les Jeunes FGTB. Le groupe Résiste! est ainsi né. Ce groupe participe aux actions militantes et organise régulièrement des débats de sensibilisation sur les questions du travail, de l'emploi et du chômage. De ces débats sont sorties une importante série de caricatures, à l'initiative de deux membres de Résiste! Ces caricatures satiriques dénoncent la violence actuelle de la réalité sociale, économique et politique.

Le groupe s'attelle également à la constitution d'un réseau de groupes militants ayant également investi ces questions. L'objectif, à terme, est de constituer une base suffisamment large, nécessaire à la mise en place d'une force de résistance aux politiques d'austérité et de déconstruction sociale.

2.3.5 LE GROUPE KYOTO

En tant qu'organisation syndicale, la FGTB dispose de différents leviers pour rendre durable le développement économique de Bruxelles.

Le groupe Kyoto a été constitué à cette fin en décembre 2006, dans le cadre du Réseau bruxellois intersyndical de sensibilisation à l'environnement (BRISE – voir infra). Il rassemble une vingtaine de délégués syndicaux chevronnés, issus des trois organisations syndicales et de différents secteurs. Convaincu de la nécessité de mener des actions environnementales de terrain, le groupe est avant tout un outil interactif de réflexion et d'action, qui permet aux délégués de s'informer mutuellement des opportunités et des obstacles rencontrés lors du lancement d'actions en entreprise.

Interventions d'experts, visites d'entreprises et discussions sont autant de moyens pour sensibiliser les participants des formations et groupes de réflexion à l'environnement. De plus, le groupe Kyoto produit de nombreuses fiches et brochures pratiques à destination des délégués syndicaux, leur permettant d'aborder et de vulgariser des thématiques spécifiques.

Les thèmes des formations, séminaires et forums suivent l'actualité et les suggestions émises par des membres du groupe Kyoto. La période 2014 - 2018 a permis d'aborder les thèmes suivants :

- Recyclage et revalorisation des déchets sur le lieu de travail
- Bâtiments passifs et basse énergie (tant particuliers que professionnels)
- Inégalités sociales en matière de mobilité
- Alimentation saine
- Air sain (à l'intérieur comme à l'extérieur)
- Production d'énergie en entreprise
- Consommation d'énergie sur le lieu de travail
- Vêtements d'occasion et centres de tri
- Bruit sur le lieu de travail
- Produits chimiques dangereux sur le lieu de travail.

Les délégués syndicaux peuvent également, à partir de leur expérience de travail, apporter leur pierre à l'édifice. Par le biais de petites actions et d'adaptations mineures, ils peuvent mettre en place des changements environnementaux durables au sein de leur entreprise...



02.4 LES SOLIDARITÉS INTERNATIONNALES

2.4.1 LES SOLIDARITÉS SYNDICALES AVEC LE PÉROU ET LE RWANDA

De 2014 à 2018, la FGTB Bruxelles a pu apporter son soutien à la Confédération Générale des Travailleurs du Pérou (CGTP) et à la Centrale des Syndicats des Travailleurs du Rwanda (CESTRAR), en particulier dans le cadre du nouveau programme quinquennal (2017-2021) de la Solidarité Syndicale Internationale¹⁰. Ce programme est conduit par l'Institut de coopération syndicale internationale de la FGTB (ISFI, asbl). Il soutient des syndicats dans trois continents du monde (Amérique Latine, Afrique et Asie) et s'inscrit dans les Objectifs de Développement Durable (ODD) de l'Agenda 2030, cadre de travail pour la politique de développement des secteurs public et privé et de la société civile, dont font partie les syndicats. Le programme est cofinancé par la Coopération belge au développement.

La genèse du partenariat avec la Confédération Générale des Travailleurs du Pérou remonte à 2009. Un premier projet visait le paiement en bonne et due forme des cotisations, afin de permettre au syndicat péruvien de renforcer son autonomie financière face à un gouvernement ouvertement hostile. Un deuxième projet, clôturé en 2016, a permis la mise en place d'un service juridique au sein de la CGTP, investissement qui trouve toute sa pertinence au vu du contexte politique antisindical

et du comportement d'employeurs ne respectant pas la législation du travail. L'année 2015 fut particulièrement mouvementée, dans la mesure où le nouveau service juridique a dû assigner des employeurs en justice pour licenciements abusifs (et sortir de prison des dirigeants syndicaux victimes d'arrestations arbitraires...). Le plus souvent, la CGTP gagne ses procès. Mais ceux-ci peuvent être longs et...vider les caisses du syndicat. Lors de la planification du projet, certains syndicats et certaines régions ont été choisis comme bénéficiaires : leurs dirigeants syndicaux suivent des formations, qui leur permettent de négocier et de constituer un service juridique de première ligne pour leurs affiliés en difficulté. Des critères d'inclusion ont été établis pour le choix des dirigeants syndicaux, à former sur base de quotas, en vue de l'inclusion de Jeunes et de Femmes. A l'avenir, le soutien à la CGTP sera prolongé via le nouveau programme de solidarité syndicale, organisé en partenariat avec la FGTB Fédérale.

A partir de 2017, la FGTB Bruxelles a développé un nouveau partenariat, au Rwanda (avec le syndicat CESTRAR). Depuis 2003, la FGTB Fédérale était déjà son partenaire de développement. Le nouveau projet de développement vise à renforcer les défenses syndicales dans le secteur du thé, principale denrée d'exportation rwandaise, avec pour but d'améliorer les conditions de travail des ouvriers et ouvrières de production et des cueilleurs (majoritairement des femmes). La CESTRAR essaie de négocier

¹⁰Pour plus d'informations au sujet des différents projets de collaboration syndicale internationale, consultez le site www.ifs-i-svi.be



des conventions collectives de travail locales, tâche ardue car les propriétaires de la production (souvent des étrangers) rechignent à conclure des conventions formelles. L'égalité entre les femmes et les hommes occupe un aspect important du projet, car ce sont surtout les femmes qui travaillent comme cueilleuses, la catégorie la moins bien payée, sans contrat et sans avantages sociaux. Grâce au nouveau programme, la CESTRAR envisage de développer sa présence dans les provinces, avec la mise en place de Bureaux régionaux et l'organisation de formations syndicales à proximité du lieu de travail et du domicile des militants...

2.4.2 ACTIVITÉS DE SENSIBILISATION À LA SOLIDARITÉ SYNDICALE MONDIALE

Le Comité Femmes Eliane Vogel-Polsky a organisé, le 11 septembre 2017, une soirée-débat sur les thèmes du syndicalisme international et de l'égalité femmes-hommes. Isabelle Kapinga, déléguée de la plateforme syndicale congolaise « Union Fait la Force (UFF) » et vice-présidente en charge de l'Education de la Confédération Démocratique du Travail, est venue évoquer la situation des femmes et des travailleuses en République démocratique du Congo, mais également les défis du syndicalisme congolais, pris dans un contexte politique et économique sous haute tension...

2.4.3 LE FORUM SOCIAL MONDIAL

La FGTB Bruxelles a participé activement au Forum Social Mondial de Tunis, organisé du 24 au 28 mars 2015. Le Forum Social Mondial demeure un espace de débat démocratique d'idées, d'approfondissement de la réflexion, de formulation de propositions, d'échange d'expériences et d'articulation de mouvements sociaux, de réseaux, d'ONG et d'autres organisations de la société civile qui s'opposent au néo-libéralisme, à la domination du monde par le capital et à toute forme d'impérialisme.

Ni confessionnel, ni gouvernemental, ni partisan, le Forum Social Mondial a entraîné, depuis sa première édition (en 2001), un processus mondial de recherche et de construction d'alternatives aux politiques néo-libérales, sans prétendre pour autant incarner une instance représentative de la société mondiale.

En 2015, le FSM a de nouveau été le lieu de rassemblement de milliers de personnes prônant un monde plus juste, plus écologique et plus démocratique. La FGTB, rejointe par ses partenaires syndicaux du Burkina Faso, du Kenya, du Congo, du Rwanda, du Bénin, de Côte d'Ivoire, d'Afrique du Sud et de Palestine, a organisé plusieurs ateliers sur divers sujets : le travail décent, les droits des travailleurs, la protection sociale, etc.

02.5 1^{ER} MAI

LA FÊTE DU TRAVAIL



Chaque 1er mai, la FGTB Bruxelles organise une grande fête populaire, sur la place Rouppe, avec un grand concert gratuit, des stands et diverses animations, le tout précédé d'un meeting et d'un cortège dans les rues de Bruxelles, avec fanfare et drapeaux...

- Cet événement militant peut réunir jusqu'à plus de 10.000 personnes. Depuis plusieurs années, il est organisé en collaboration avec la Fédération des Mutualités Socialistes du Brabant et le soutien attentif de la Ville de Bruxelles

Lors de sa 20ème édition, en 2013, deux innovations ont été apportées :

- la promotion d'un groupe de jeunes musiciens bruxellois, via une présélection par le public (Concours Working Class Live)
- un souci très concret de préservation de l'environnement, notamment via l'usage exclusif de gobelets lavables (et la mise à disposition de nombreuses poubelles pour le tri sélectif)

Enfin, depuis 2017, le site historique de la place Rouppe a été agrandi, afin de continuer à accueillir, dans de bonnes conditions de sécurité, les acteurs progressistes de la région bruxelloise désireux d'être présents à nos côtés. Un espace « militants » a pu ainsi être créé.

02.6 LES EFFECTIFS

	SETCA	CGSP	CG	HORVAL	MWB	UBT	TOTAL
2013	78.368	52.780	26.497	15.392	12.540	2.941	188.518
2016	76.364	55.081	26.888	16.489	13.084	3.353	191.259

02.7 LES ÉLECTIONS SOCIALES 2016

2.7.1 RÉSULTATS EN VOIX

ORGANE	SECTEUR	ANNEE	FGTB	CSC	CGSLB	CNC	L . IND.
C.E.	non-éco	2012	38,67	50,01	11,04	0,00	0,29
		2016	39,15	47,26	13,46	0,03	0,10
	éco	2012	38,58	43,09	14,79	3,11	0,43
		2016	35,51	43,59	16,72	3,34	0,86
C.P.P.T.	non-éco	2012	40,21	48,73	11,06		
		2016	39,35	48,38	12,27		
	éco	2012	38,22	46,05	15,72		
		2016	36,43	44,98	18,59		

Source : SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, Région de Bruxelles-Capitale.

En Conseil d'entreprise, dans le secteur non-économique (le 'non-marchand'), **la FGTB progresse.**

La **CSC** enregistre une **perte importante, la CGSLB, une nette progression.**

Dans le secteur économique, la situation est inverse pour les deux grandes organisations syndicales.

En **CPPT**, tous secteurs confondus, **seule la CGSLB progresse.**

2.7.2 RÉSULTATS EN SIÈGES

ORGANE	SECTEUR	ANNEE	FGTB	CSC	CGSLB	CNC	L. IND.
C.E.	non-éco	2012	34,57	58,24	6,79	0,00	0,40
		2016	36,43	54,44	8,96	0,00	0,17
	éco	2012	38,15	44,36	12,92	3,19	1,38
		2016	36,92	45,24	13,91	2,62	1,31
C.P.P.T.	non-éco	2012	34,50	57,86	7,63		
		2016	37,09	54,09	8,82		
	éco	2012	41,15	45,89	12,96		
		2016	39,23	45,54	15,23		

Source : SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, Région de Bruxelles-Capitale.

En sièges, la **FGTB enregistre 2 progressions** dans le secteur non-économique :

tant au **Conseil d'entreprise qu'au CPPT**.

De son côté, la **CSC enregistre 1 progression** : au Conseil d'entreprise, secteur économique.

La **CGSLB progresse, tous secteurs et organes confondus**.

2.7.3 ANALYSE DES RÉSULTATS SOUS L'ANGLE DU GENRE¹¹

CE ECONOMIQUE		2012		2016	DIFFÉRENCE 2016-2012	
Travailleurs et travailleuses	290.426		288.495		-1.931	
Travailleuses	137.563	47,37%	139.818	48,46%	2.255	1,09%
Candidates FGTB	1185	34,31%	1136	35,49%	-49	1,18%
Elues FGTB	410	39,01%	362	37,79%	-48	-1,22%
Déficit candidates FGTB		13,06%		12,97%		-0,09%
Déficit élues FGTB		8,36%		10,67%		2,31%

Source : SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, Région de Bruxelles-Capitale.

CPPT ECONOMIQUE		2012		2016	DIFFÉRENCE 2016-2012	
Travailleurs et travailleuses	280.037		275.758		-4.279	
Travailleuses	131.601	46,99%	132.702	48,12%	1.101	1,13%
Candidates FGTB	1317	34,78%	1237	35,43%	-80	0,65%
Elues FGTB	465	37,17%	436	39%	-29	1,83%
Déficit candidates FGTB		12,21%		12,69%		0,48%
Déficit élues FGTB		9,82%		9,12%		-0,70%

Source : SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, Région de Bruxelles-Capitale.

¹¹ Conformément à la Résolution du 17 septembre 2014 du Congrès de la FGTB Bruxelles sur l'égalité femmes-hommes.

CE NON MARCHAND				2012			2016	DIFFÉRENCE 2016-2012	
Travailleurs et travailleuses	71.337				88.159			16.822	
Travailleuses	48.472	67,95%		58.763	66,66%		10.291	-1,29%	
Candidates FGTB	559	51,43%		614	49,68%		55	-1,75%	
Elues FGTB	162	46,82%		201	46,64%		39	-0,18%	
Déficit candidates FGTB		16,52%			16,98%			0,46%	
Déficit élues FGTB		21,13%			20,02%			-1,11%	

Source : SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, Région de Bruxelles-Capitale.

CPPT NON MARCHAND				2012			2016	DIFFÉRENCE 2016-2012	
Travailleurs et travailleuses	78.198				94.567			16.369	
Travailleuses	52.660	67,34%		62.575	66,17%		9.915		
Candidates FGTB	681	51,32%		798	52,26%		117	0,94%	
Elues FGTB	221	48,89%		299	52,27%		78	3,38%	
Déficit candidates FGTB		16,02%			13,91%			-2,11%	
Déficit élues FGTB		18,45%			13,90%			-4,55%	

Source : SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, Région de Bruxelles-Capitale.

Tous syndicats confondus, les travailleuses sont majoritaires dans les entreprises concernées par les élections sociales à Bruxelles avec 52,73% (+ 1,3%). Leur part est plus grande dans le secteur non-marchand : 66% (- 1,17%) que dans les entreprises à finalité industrielle ou commerciale : 48,46% (+ 1,09%).

Dans les entreprises à finalité industrielle ou commerciale, la part des femmes dans les élus FGTB est de 39% en CPPT, de 38% en CE. Dans le secteur non-marchand, la part des femmes est de 52% en CPPT, de 47% en CE. En comparaison avec la CSC

et la CGSLB, la FGTB a la meilleure participation des femmes dans les entreprises à finalité industrielle ou commerciale. Elle est deuxième dans le secteur non-marchand.

On constate, enfin, un déficit entre la part des femmes travaillant dans les entreprises où des élections ont été organisées et le nombre d'élues FGTB : 10,67% (CE) et 9,12% (CPPT) dans le secteur économique ; 20,02% (CE) et 13,9% (CPPT) dans le secteur non-marchand...



Pour la FGTB, en 2016, 563 femmes sont élues effectives au CE sur 1.389, soit 40,53%, avec une très légère diminution (de 0,41%) par rapport à 2012. Au CPPT, elles sont 735 élues effectives, soit 43,49%, avec une progression de 3,21% par rapport à 2012.





UNE ORGANISATION
AU SERVICE DES TRAVAILLEURS



03.1 BUREAU D'ÉTUDES

Le Bureau d'études est le service politique de la FGTB Bruxelles, au service de ses instances de décision. Son rôle est de suivre et d'approfondir les matières sociales, économiques et politiques de la Région et d'assister les représentants syndicaux dans l'exercice de leur mandat auprès des institutions bruxelloises. Il prépare les réunions politiques et techniques de la FGTB : Congrès, Bureaux, Conseils syndicaux, Forums, commissions thématiques et autres groupes de travail.

Dans la perspective des Résolutions du Congrès de 2014 relatives aux alliances progressistes, le Bureau d'études est chargé de représenter la FGTB dans différentes plateformes citoyennes et associatives, dont :

- Tout Autre Chose (mouvement citoyen contre les politiques néo-libérales)
- La Marche mondiale des femmes de Belgique
- L'Altersummit (forum pour une Europe sociale)
- Econosphère (plateforme d'économistes hétérodoxes)
- Lire et Ecrire (mouvement d'alphabétisation)
- La Coordination et Initiatives pour Réfugiés et Étrangers (CIRE)
- Le Collectif solidarité contre l'exclusion (CSCE)
- Le Centre bruxellois d'action interculturelle (CBAI)
- La Plateforme francophone de lutte contre le racisme et les discriminations .

Enfin, le Bureau d'étude collabore aux activités de l'École syndicale, intervenant en formation des délégués et dans la rédaction des fiches d'actualité et des outils didactiques que celle-ci édite à destination des délégués en formation et de l'ensemble des militants (via la newsletter et le site).

FICHES D'ACTUALITÉ

2014

- Région de Bruxelles : un sommet social prometteur ?
- La résistance aux courants réactionnaires et liberticides
- Analyse de l'accord de majorité / déclaration de politique régionale sur le logement

2015

- La mise en concurrence des travailleurs d'ici et d'ailleurs
- La réduction collective du temps de travail sans perte de salaire : Travaillons moins pour vivre mieux !
- L'indispensable conflit social
- Habiter solidaire : des alternatives au marché du logement !
- De nouvelles alliances, qui nous rendent plus forts !

2016

- Le danger des normes « SEC 2010 » pour nos services publics
- Pour une politique bruxelloise de santé publique intégrée
- Plan industriel bruxellois
- Racisme, au cœur des luttes syndicales (1ère partie) - Brève histoire du racisme
- Racisme, au cœur des luttes syndicales (2ème partie) - Les moteurs psychologiques et sociaux du racisme

2017

- Racisme, au cœur des luttes syndicales (3ème partie) - Le racisme a-t-il des fonctions sociales?
- Bruxelles – Été 2017 : De quoi la crise politique de l'été est-elle révélatrice pour les organisations syndicales ?
- L'asile et la migration : une question sociale de premier ordre!
- Economie de plateforme : Quel modèle de régulation ?
- Réforme des loyers : un (tout) petit pas, timide, vers le droit à la ville ?

OUTILS DIDACTIQUES

- Pour une approche syndicale de la diversité convictionnelle sur les lieux de travail
- Un genre, des genres ... comprendre et combattre les discriminations sexistes et transphobes au travail

03.2 L'ÉCOLE SYNDICALE DE BRUXELLES

L'École syndicale regroupe l'ensemble des activités de formation et d'éducation permanente, francophones et néerlandophones, organisées d'une part par la Centrale Culturelle Bruxelloise et, d'autre part, par le service de formation néerlandophone de la FGTB Bruxelles

L'École syndicale organise des activités culturelles et politiques gratuites, des formations syndicales

et, à destination des travailleurs sans emploi francophones, un service d'insertion socioprofessionnelle. L'objectif est d'offrir aux travailleurs bruxellois les outils d'analyse et de savoirs nécessaires à l'action collective, à l'émancipation (tant individuelle que collective), à la mise en place d'une bonne communication et à la compréhension du monde environnant.

L'École syndicale assure (en étroite collaboration avec le Bureau d'études pour les développements thématiques) :

DES ACTIVITÉS D'ANIMATION ET DE SENSIBILISATION

- campagnes de sensibilisation et publications sur diverses problématiques syndicales
- publication de dossiers, de cahiers didactiques, de fiches d'actualités
- animation de groupes de militants : Femmes FGTB, Jeunes FGTB Bruxelles, Groupe Réagis, Groupe Résiste ! etc.
- rencontres culturelles et politiques : Fête du travail, Conseils syndicaux, expositions, concerts, débats, ciné-clubs,...

DES ACTIVITÉS DE FORMATION SYNDICALE

FORMATIONS DE SENSIBILISATION

sensibilisation des travailleurs sans emploi au monde du travail : modules courts d'une demi-journée (FR)

- sensibilisation des délégués syndicaux à la lutte contre l'extrême-droite, par le groupe Réagis, préparatoire aux voyages à Breendonk et à Auschwitz (BIL).

FORMATION DE BASE DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

cycle de 4 ans, à raison de 4 à 6 journées par an (FR/NL)

FORMATION DES DÉLÉGUÉS CHEVRONNÉS AUX QUESTIONS D'ACTUALITÉ SOCIALE

séminaire d'un an, à raison de 4 à 6 journées par an (FR) autour des thématiques suivantes

- Combattre pour nos droits sociaux et syndicaux (2014 – 2015)
- De la crise des réfugiés à l'Ubérisation du travail... (2015 – 2016)
- Comprendre l'actualité et les stratégies financières des entreprises par l'analyse critique... (2016 – 2017)
- Mise à mort de la solidarité : quel avenir pour l'action collective et la protection sociale ? (2017-2018)

FORMATIONS À L'EXPERTISE SYNDICALE

(séminaires de 3 à 6 journées)

Egalité (BIL)

- L'évolution de l'égalité femmes-hommes en droit social et la lutte pour l'égalité salariale homme/femme (2014)
- Un genre, des genres...des préjugés aux discriminations sexistes, homophobes et transphobes (2014 – 2015)
- L'égalité salariale entre femmes et hommes : un long combat, des nouveaux outils, quels défis pour plus d'égalité ? (2016)
- La santé au travail et les conditions de travail sous l'angle du genre (2018)

Développement social de la ville (FR)

- Quelle politique de santé publique à Bruxelles ? Risques et opportunités de la 6ème réforme de l'Etat (2015)
- Travail et Migrations (2016)
- Développement social de la ville - La lutte contre la précarisation du travail à Bruxelles (2017).

Environnement – BRISE (BIL)

- 2014 : Recht op stad en leefmilieu
- Quelle transition socio-économique pour répondre au défi climatique ? (2015)
- Environnement, travail & santé. La santé, ça se travaille (2016)
- L'énergie durable, ça marche. De l'électron alternatif au magnétron économique (2017).

Risques psycho-sociaux

- Comprendre, analyser et intervenir de manière active sur les risques psychosociaux », Formation-Action dans le secteur des maisons de repos à Bruxelles (2018).

Des activités d'insertion socioprofessionnelle (FR)

- Accueil des travailleurs désireux de faire le point sur leur situation sociale et professionnelle, souhaitant une aide dans leur recherche d'emploi ou désireux de suivre une formation
- Formations gratuites de remise à niveau des connaissances
- Orientation, vers le réseau des partenaires de la FGTB, des travailleurs à la recherche d'une formation plus spécifique, notamment dans le cadre du plan d'accompagnement des chômeurs.

3.2.1 L'UNIVERSITÉ POPULAIRE DE BRUXELLES

L'École Syndicale collabore au projet d'Université populaire, où elle déploie ses activités pour les délégués et pour le public, plus large, des sympathisants de la FGTB. Avec le soutien de la FGTB, l'Université populaire organise des cycles de grandes conférences, gratuites et en soirée, autour de thématiques d'actualité :

- Gauche qui peut (2014-2015)
- Dominations (2015-2016)
- Etats généraux du travail (2017-2018).



3.2.2 LE CERTIFICAT UNIVERSITAIRE

La FGTB wallonne, la FGTB Bruxelles et le CEPAG, en collaboration avec la Faculté des Sciences sociales et politiques de l'ULB, le Service de Formation continue de l'ULB et l'Université du Travail (Haute Ecole Provinciale de Hainaut - Condorcet), organisent une formation longue, prenant la forme d'un certificat, à destination des publics recherchant une approche analytique des politiques sociales, économiques et syndicales.

Pour la première fois, la session 2016-2017 s'est déroulée à Bruxelles dans les locaux de l'Ecole syndicale. Une quarantaine de personnes ont pu suivre cette formation, dont une part importante de délégués syndicaux.

3.2.3 LE THÉÂTRE COMME OUTIL DE FORMATION

Le cours de français organisé pour les travailleurs sans emploi se veut une passerelle entre le vécu particulier de chacun des élèves, leurs connaissances, leurs expériences et le monde dans lequel ils

vivent. En cela, les sorties culturelles, les rencontres organisées avec des acteurs du monde de la culture, permettent une dynamisation de leur confiance, de leurs attentes, de leurs envies, une révélation de leurs possibilités d'expression, de critique, de compréhension, d'analyse. Il s'agit d'un cours visant l'acquisition progressive d'une autonomie dans l'exercice (tant oral qu'écrit) de la langue française, mais aussi dans l'enrichissement des confrontations nées d'expériences collectives, de partages culturels originaux et novateurs.

De nombreuses sorties sont organisées, principalement dans les théâtres, ouvrant les élèves à la découverte d'un texte, d'une voix, d'une thématique, et leur permettant de se réapproprier une liberté d'expression, liberté d'exister en tant que spectateur/créateur d'une dynamique interactive particulière. Les rencontres pré ou post-spectacle avec les acteurs/metteurs en scène, les multiples échanges et ateliers créatifs sont l'occasion d'un apprentissage, d'une auto-évaluation, d'un éveil des possibilités et des talents de chacun, d'une valorisation immédiate, d'un engagement personnel et collectif, notamment à l'occasion d'un projet créatif commun (spectacle théâtral de fin de formation, publication d'un travail de rédaction collective).



03.3 LE SERVICE ACTIONS & COMMUNICATION

La Service Actions et Communication de la FGTB Bruxelles est chargé de préparer et d'animer ses actions syndicales et de venir en appui aux actions des Centrales professionnelles : actions de protestation, manifestations, distributions de tracts, actions festives, communiqués et campagnes de presse, etc.

Chaque fois que nécessaire, une cellule regroupe des collaborateurs de différents services de la FGTB Bruxelles, rapidement mobilisables. Du matériel de sonorisation mobile peut également être mis à disposition des centrales.

Depuis 2016, le Service a été renforcé afin de développer les outils de communication syndicale, avec la volonté d'offrir davantage de soutien et de visibilité aux revendications, aux actions menées et aux productions et soirées réalisées tant par l'Ecole syndicale, le Bureau d'études, l'Asbl Habiter Bruxelles que par les centrales professionnelles. En marge de l'énergie investie dans les médias sociaux (Flickr, Facebook, Twitter), des nouveaux sites internet ont été créés (IRB, CCB, Habiter Bruxelles et Jeunes) et une Newsletter a été créée, tous canaux offrant des possibilités supplémentaires de diffusion d'informations militantes, de manière à la fois rapide et étendue.

03.4 LA CELLULE ENVIRONNEMENT (BRISE)

La FGTB poursuit sa participation au Réseau bruxellois intersyndical de sensibilisation à l'environnement (Brise), via le Bureau d'études et l'Ecole syndicale. Ce réseau vise, depuis 2006, à contribuer au développement durable au sein des entreprises et à répondre aux défis environnementaux bruxellois.

L'objectif général du Réseau est d'intégrer la dimension environnementale dans les pratiques syndicales, dans une perspective de développement d'emplois dans des secteurs favorables tant à la santé des travailleurs qu'à l'environnement.

Le réseau intersyndical développe son action autour de trois axes de travail :

- Sensibiliser et former les travailleurs aux questions d'environnement au travail.
- Développer des compétences syndicales permettant aux travailleurs d'intervenir sur des questions complexes et de négocier, avec les employeurs, des mesures et des plans d'action en matière d'énergie, de gestion des déchets, de mobilité...
- Elaborer, proposer et promouvoir, auprès des autorités compétentes, aux niveaux sectoriel et intersectoriel, des mesures d'aide économique, d'emploi et de formation professionnelle.

Les actions menées dans le cadre de Brise sont diverses :

- Des débats, lors de forums intersyndicaux sur le développement durable, la transition économique à Bruxelles,...
- L'organisation de modules de formation sur la gestion durable de l'énergie et de l'eau, la gestion des déchets, l'alimentation durable, etc.
- Le développement d'une expertise syndicale, par l'organisation de séminaires spécifiques sur le suivi de l'alliance emploi-environnement.
- La réalisation de campagnes de sensibilisation.

035 LA CELLULE ÉGALITÉ

La FGTB Bruxelles se mobilise contre toutes les formes de discrimination au travail, qu'elles soient liées à l'origine, au genre, à l'âge, aux convictions, à l'état de santé, ou à l'un des critères protégés par la loi. L'organisation syndicale mène ainsi campagne dans les entreprises et les services publics afin d'armer ses militants contre les pratiques illicites et de mener des actions en faveur de l'unité et de l'égalité des travailleurs de toutes origines et conditions.

La cellule Egalité coordonne, au sein du Bureau d'études, les missions de lutte contre les discriminations, de lutte contre le racisme et d'intégration de l'égalité hommes-femmes dans tous les dossiers d'études et les activités syndicales :

- Deux conseillers syndicaux en diversité sont chargés d'informer régulièrement militantes et militants sur les différentes thématiques en lien avec les discriminations au travail. Ces conseillers

en diversité de la FGTB Bruxelles sont souvent sollicités pour intervenir sur des situations particulières, pour participer à des séminaires ou encore à des groupes de réflexion. Les délégués syndicaux et leurs permanents sectoriels peuvent également faire appel à eux pour initier des actions ciblées, en entreprise ou par branche d'activités, et négocier, le cas échéant, avec le banc patronal, la mise en œuvre de plans de diversité sur les lieux de travail. Les conseillers en diversité de la FGTB Bruxelles interviennent également dans les formations organisées par l'Ecole syndicale, afin de donner les moyens aux délégués syndicaux de comprendre les mécanismes de la discrimination, de détecter tout cas se présentant au sein de leur entreprise et d'agir concrètement pour une égalité effective sur les lieux de travail. Les conseillers en diversité sont également chargés de recueillir les plaintes

et signalements de discrimination à l'emploi émanant des travailleurs affiliés à la FGTB Bruxelles. Ils s'assurent de leur bon suivi, en collaboration étroite avec les centrales professionnelles concernées et UNIA.

- Une chargée de mission mène des actions de sensibilisation et de formation des délégués syndicaux concernant les préjugés racistes qui perdurent dans le monde du travail, dans le cadre de la campagne intersyndicale « Racism Game Over ». Elle promeut, en collaboration avec les centrales professionnelles, la « Déclaration Entreprise sans racisme ». Elle est également chargée de suivre les questions liées à l'asile et à l'immigration (réfugiés, main-d'œuvre étrangère, travailleurs sans-papiers, ...).
- Enfin, la responsable gender mainstreaming veille à l'intégration du genre dans tous les dossiers traités par le Bureau d'études.

En parallèle à ces activités, la FGTB Bruxelles siège dans différentes instances de concertation interprofessionnelle de la Région bruxelloise (et dans les structures communautaires francophones et néerlandophones). Des membres du Bureau Femmes, accompagnés par les chargés de mission du service égalité, siègent dans deux instances genre mises en place par les autorités publiques bruxelloises :

- La Commission « Diversité, égalité des chances et pauvreté » du Conseil économique et social (ESRBHG - CESRB), présidée par la responsable genre de la FGTB-Bruxelles.
- Le Comité de non-discrimination et de diversité.
- Le Conseil consultatif régional de l'égalité entre les femmes et les hommes.
- Le Conseil consultatif de la main-d'œuvre étrangère (aujourd'hui régionalisé).

03.6 LA CELLULE LIBERTÉS SYNDICALES

Pour faire face à la multiplication des atteintes au droit de grève via le prononcé d'ordonnances en référé, la FGTB complète son action juridique par l'organisation de la solidarité entre les travailleurs. C'est l'objectif poursuivi par les Points de contact Libertés syndicales, tant au niveau de la FGTB fédérale que de la FGTB Bruxelles. Il s'agit, ici, essentiellement, de réagir de manière plus rapide, mieux coordonnée et sur une échelle plus large aux violations du droit de grève (ou de la loi de 1991).

Ce point de contact est assuré, à Bruxelles, par la Cellule Libertés syndicales du Bureau d'études.

Cette Cellule a notamment préparé les travaux du Conseil syndical du 30 septembre 2015 « La grève, moteur du progrès ». Il avait pour objectif d'outiller chaque militant afin qu'il puisse, d'une part, analyser la portée - symbolique mais aussi concrète - du droit de grève, et, d'autre part, le défendre face à ses remises en cause : dans la presse, devant les tribunaux (aux plans juridique et judiciaire, donc) mais aussi - et peut-être surtout - dans l'opinion publique. Acquis de haute lutte par les travailleurs, il a permis de nombreuses évolutions sociales en bousculant l'ordre établi. Une fiche d'actualité a été rédigée en 2015 sur « L'indispensable conflit social »...



04

**UN CONTRE-POUVOIR
POLITIQUE**



La FGTB assure au quotidien son rôle, essentiel, de contre-pouvoir politique et s'est progressivement imposée comme un acteur incontournable de la scène politique régionale.

Chaque fois que l'intérêt des travailleurs le commandait, la FGTB Bruxelles s'est opposée à des décisions politiques et a revendiqué des mesures concrètes en diverses matières, allant des réformes institutionnelles à la fiscalité, en passant par les discriminations à l'embauche, l'exclusion des chômeurs, la politique de mobilité, l'asile et l'immigration, la santé, le développement industriel, le logement, ...

La FGTB est intervenue dans un grand nombre de dossiers concrets, via sa participation aux diverses instances de gestion ou d'avis mises en place par les pouvoirs publics : le Conseil Économique et Social de la Région de Bruxelles-Capitale (dont elle a assumé la présidence durant trente mois, du 16 juin 2015 au 20 décembre 2017), le Comité Bruxellois de concertation économique et sociale (CBCES), le Conseil Bruxellois de l'égalité entre les hommes et les femmes, la Plateforme de concertation de l'économie sociale, la Plateforme de concertation en matière d'emploi, la Commission régionale de développement, les Conseils consultatifs de la mobilité, du logement, de l'environnement, de la recherche scientifique, de l'égalité Hommes-Femmes, le Comité d'avis de Finance Brussels (ex-SRIB), le Conseil de l'Éducation et de la Formation, les comités de gestion d'Actiris et de Bruxelles-Formation, la Société de Développement pour la Région de Bruxelles-Capitale (Citydev), l'Agence Bruxelloise pour l'entreprise (Impulse), l'Instance de pilotage du

Bassin emploi, formation, enseignement, le Brusselsse adviesbureau van Nederlandstalige sociale partners (BANSPA), la Commission consultative et d'agrément du Consortium de validation des compétences, le Conseil pour la non-discrimination et la diversité, les Comités de suivi et d'accompagnement des programmes subventionnés par le Fonds Social Européen et le Fonds Européen de Développement Régional, etc.

Privilégiant, chaque fois que possible, le dialogue et la concertation avec les autorités publiques, la FGTB a pu ainsi infléchir les politiques de l'actuel gouvernement régional, dans l'intérêt des travailleurs bruxellois.

Elle a pesé de tout son poids, avec succès, pour renforcer la gestion et l'encadrement paritaires des politiques économiques et sociales bruxelloises, liées aux relations collectives de travail et à la sécurité sociale :

- Négociation et conclusion des contrats de gestion d'Actiris, de Bruxelles Formation, de Citydev, fixant leurs missions et leurs moyens
- Gestion par les représentants des travailleurs et des employeurs bruxellois d'IRISCARE, le nouvel organisme d'intérêt public chargé de matières héritées de la Sécurité sociale : les allocations familiales, les maisons de repos, les aides aux personnes âgées, la médecine de première ligne, les infrastructures hospitalières, ...
- Inscription, dans le champ de la gestion paritaire, de la formation professionnelle des Classes moyennes, via l'intégration des services en charge de la formation professionnelle de la Cocof/Sfpme au sein de Bruxelles-Formation.

A souligner encore : la FGTB Bruxelles est une des trois Interrégionales de la FGTB ; outre sa présence sur le terrain proprement régional, il va sans dire qu'elle participe également, aux côtés des Centrales professionnelles, à la détermination de la politique syndicale de la FGTB fédérale. Il s'agit, ici aussi, de tout gros dossiers dont, tous les deux ans, la (tentative de) négociation d'un Accord Interprofessionnel...

04.1 LA STRATÉGIE 2025

Le Congrès du 17 septembre 2014 avait donné le mandat de proposer au nouveau gouvernement régional, en passe d'être constitué, « de convoquer sans tarder le Comité bruxellois de concertation, pour une réunion extraordinaire élargie aux représentants des deux Communautés et des Commissions communautaires bruxelloises avec, à l'ordre du jour, la négociation d'un nouveau Pacte de croissance urbaine durable, qui aurait pour double ambition commune la poursuite des chantiers en cours et l'ouverture de 5 nouveaux chantiers [...] :

1. Convenir comment « maintenir, dans les mêmes principes et les mêmes formes, paritaires, la manière dont les matières liées à la sécurité sociale [étaient alors] gérées par l'autorité fédérale », comme s'y étaient engagés, à la demande expresse de la FGTB, tant le gouvernement régional que les Collèges des Commissions communautaires commune et française sortants :

- Instaurer une gestion globale et intégrée des matières de la sécurité sociale transférées à la région bruxelloise, assurant tout d'abord leur programmation budgétaire consolidée, en réunissant autour d'une même table les représentants du gouvernement régional, des exécutifs communautaires, des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs bruxellois
- Confier la gestion de ces nouvelles matières aux organismes d'intérêt public cogérés par les interlocuteurs sociaux : Actiris, pour les matières d'emploi et un nouvel organisme paritaire, à créer, pour les matières de santé et d'aide aux personnes

2. Recentrer le dialogue économique et social autour du Conseil économique et social (et du Comité bruxellois de concertation économique et sociale) :

- élargir leur champ de compétences aux matières culturelles et personnalisables (francophones, flamandes et bicommunautaires) ;
- doter les interlocuteurs sociaux des moyens d'expertise nécessaires .

3. S'assurer de la solidarité de la Flandre et de la Wallonie afin de se prémunir de toute velléité de concurrence interrégionale et lever toutes les entraves à la libre circulation des travailleurs et de leurs familles d'une région à l'autre, sans perte d'acquis sociaux :

- négocier de nouveaux accords de coopération de mobilité interrégionale avec la Flandre et la Wallonie

4. Associer les interlocuteurs sociaux au projet de Communauté métropolitaine, à créer suite à la 6ème réforme de l'Etat :

- mettre en place des procédures de concertation entre le CESRBC et les comités subrégionaux des Brabants flamand et wallon

5. Mobiliser l'expertise des acteurs de la croissance urbaine durable : mutualités, mouvements associatifs, sans oublier les communes et les CPAS qui, en matière d'emploi, de santé et d'aide sociale jouent un rôle déterminant comme 'dernier recours' des Bruxellois en difficulté :

- réformer la fonction consultative, afin de simplifier et de mieux articuler les différents organes d'avis thématiques (emploi, formation, enseignement, environnement, logement, développement régional, mobilité, social-santé, égalité hommes-femmes...) ¹²».

¹² « Résolutions de perspectives », Congrès statutaire du 17 septembre 2014, FGTB Bruxelles, pp. 52-53.

Les négociations d'un tel accord ont démarré à l'automne 2014 par la réunion du CBCES en Sommet social pour aboutir, le 16 juin 2015, entre pouvoirs publics, syndicats et patrons bruxellois, à la conclusion de la Stratégie 2025 pour Bruxelles.

Ce 4ème accord interprofessionnel bruxellois¹³ a pour objectif de « redynamiser l'économie bruxelloise en actionnant tous les leviers possibles, quelle que

soit la compétence visée ». La Fédération Wallonie Bruxelles, la Commission communautaire française et la Commission communautaire flamande ont adhéré à son Axe 2, consacré aux questions d'emploi, de formation et d'enseignement. La Communauté flamande n'a pas voulu y adhérer. Elle participe toutefois aux principaux chantiers la concernant à Bruxelles.

La Stratégie 2025 est structurée en deux Axes :

un Axe Economie-Emploi, regroupant les chantiers menés au niveau régional :

1	Mise en œuvre de la 6ème Réforme de l'Etat.
2	Elaboration d'un Small Business Act.
3	Rationalisation des différents organismes actifs en matière de service et de soutien aux entreprises.
4	Remise à plat et réorientation des aides aux entreprises et conditionnement de ces aides à la création d'emploi.
5	Stratégie de renforcement des exportations et de la promotion des investissements étrangers.
6	Grands investissements. ¹⁴
7	Mise en place d'une réforme fiscale en vue de maintenir les entreprises existantes et d'encourager l'établissement d'entreprises à Bruxelles.
8	Développement du commerce de demain, intégré dans la ville.
9	Soutien à la recherche et à l'innovation.
10	Spécialisation de l'économie dans les domaines porteurs d'emplois pour les bruxellois. ¹⁵
11	Mobilité (chantier ajouté au Sommet social de 2017, à la demande des interlocuteurs sociaux).

un Axe Emploi-Formation, regroupant les chantiers menés en collaboration avec les Communautés :

1	Mise en œuvre de la Garantie pour la jeunesse.
2	Mise en œuvre du plan d'action « Bruxellois dans la Fonction publique ».
3	Programme Régional d'Economie circulaire.
4	Renforcement des politiques croisées emploi-formation.
5	Renforcement de la formation professionnelle.
6	Pacte Enseignement pour Bruxelles.
7	Mise en Place d'une Communauté métropolitaine.
8	Promotion de l'Emploi durable et de qualité.

¹³ Les trois accords précédents furent : le Pacte social pour l'emploi des Bruxellois (2002), le Contrat pour l'économie et l'emploi (2005), le Pacte de croissance urbaine durable (2010).

¹⁴ Sur les sites du Heysel, de Reyers, de la Gare de l'ouest, du Quartier du midi, du Canal, de Tour et Taxis, de Josaphat, de Delta, de Schaerbeek-Formation, ... et dans les transports en commun et les infrastructures.

¹⁵ Le tourisme, la culture et l'événementiel, le social-santé, l'environnement, l'économie numérique, l'économie créative, les métiers de l'industrie, les métiers de bouche (Horeca et industrie agro-alimentaire), les métiers du patrimoine.

Les principales avancées de ces différents chantiers sont abordées dans le chapitre suivant, consacré à l'évaluation des chantiers concrets des Résolutions de perspectives adoptées le 17 décembre 2014.

Relevons néanmoins d'emblée les importantes avancées engrangées concernant le renforcement et le recentrage de la concertation économique et sociale autour du Conseil économique et social. En effet, sur proposition de la FGTB, la Stratégie 2025 a produit un concept innovant, en matière de concertation sociale : les « priorités partagées ».

Il s'agit d'identifier un certain nombre de grands chantiers, amenés à faire l'objet d'un « travail en commun approfondi » entre pouvoirs publics et interlocuteurs sociaux.

Ce « co-travail » se traduit, en pratique, par la mise en œuvre d'une première phase, intervenant en amont de la rédaction des avant-projets d'ordonnance et permet de vérifier l'existence d' (ou d'aboutir à) un consensus sur les grandes orientations des dossiers visés... La seconde phase, de consultation plus classique, intervient après la phase dite de « première lecture au Conseil des ministres ». Cette double temporalité offre aux interlocuteurs sociaux l'opportunité de participer, fort en « amont », à la rédaction des projets de textes législatifs ou réglementaires.

Et force est de constater que la mise en œuvre de cette nouvelle pratique a incontestablement fluidifié le dialogue entre interlocuteurs sociaux et gouvernement bruxellois. Plusieurs exemples concrets, où cette méthode de travail a été

appliquée, se sont avérés encourageants, ce qui commande d'envisager une pérennisation de ce processus. Que ce soit en matière de réorganisation des stages, avec l'ordonnance-cadre relative aux stages pour demandeurs d'emploi et l'arrêté relatif aux stages de première expérience professionnelle, ou en matière de réforme bruxelloise des politiques 'groupes-cibles', avec les arrêtés visant le dispositif des travailleurs âgés et le contrat d'insertion, le Conseil économique et social a, à chaque fois, salué ce nouveau mode de travail.

Au registre des rendez-vous manqués, au regard des résolutions du Congrès ici rappelées, relevons un certain nombre de chantiers demeurés en panne, faute de volonté politique (fédérale ou régionale) :

- La création de la Communauté métropolitaine
- La négociation de nouveaux accords de coopération de mobilité interrégionale avec la Flandre et la Wallonie, afin d'éviter de stériles concurrences interrégionales
- La réforme la fonction consultative
- L'inscription dans le champ de la concertation sociale des nouvelles compétences de la Commission communautaire commune, liées à la sécurité sociale, en matière de santé, d'aide aux personnes et de prestations familiales (même si, comme déjà évoqué, Iriscare, le nouvel organisme qui en a désormais la charge, s'inscrit bel et bien dans le champ de la gestion paritaire : l'obstination et la force de conviction de la FGTB n'y furent certainement pas pour rien...).

04.2 LES ACCORDS-CADRES SECTORIELS

Le Congrès de 2014 avait également donné le mandat d'œuvrer à « la mobilisation des secteurs professionnels porteurs d'emplois à Bruxelles et [à] la conclusion de protocoles d'accord sectoriels, négociés entre les pouvoirs publics bruxellois et les interlocuteurs sociaux concernés »¹⁶; de tels accords sectoriels devant viser, notamment, le développement de Centres de référence professionnelle bilingues (et leur transformation en véritables Pôles de compétence, réunissant les acteurs de formation qualifiante des secteurs porteurs d'emplois à Bruxelles) ; le développement de la formation en alternance et des stages de formation, en renforçant leur encadrement paritaire ; ainsi que la valorisation salariale des compétences validées par les opérateurs de formation et d'enseignement, sur base des acquis de l'expérience et des acquis de formation.

Sur proposition de la FGTB, la Stratégie 2025 a chargé les interlocuteurs sociaux interprofessionnels de négocier, « au nom du Gouvernement, (...) (des) protocoles sectoriels cadres et leur opérationnalisa-

tion ». A cette fin, une fonction de facilitateur a été créée au sein du Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale (CESRBC).

Une telle déclinaison sectorielle de la Stratégie 2025 poursuit 4 buts syndicaux :

- Construire un modèle bruxellois de concertation économique et sociale s'appuyant aussi sur des discussions sectorielles
- Mobiliser les ressources d'intervention des secteurs professionnels sur Bruxelles, en faveur de l'emploi des Bruxellois (et de la formation continue des travailleurs occupés à Bruxelles)
- Confier aux secteurs professionnels une mission de promotion et d'encadrement paritaires des mesures interprofessionnelles d'emploi et de formation, afin de mieux prévenir dumping social et précarité
- Coordonner, sur le plan opérationnel, les actions des Fonds sectoriels de formation, d'Actiris, de Bruxelles-Formation et du VDAB.

¹⁶ *Op. cit.*, p. 25.



Dans le cadre de sa mission de facilitation, le CESRBC procède de la manière suivante :

1. Mise en place d'un Comité d'accompagnement interprofessionnel, réunissant les représentants du gouvernement et du CESRBC, élargi, le cas échéant, aux organismes régionaux d'emploi et de formation professionnelle (Actiris, Bruxelles-Formation et VDAB-Brussel)

2. Détermination des secteurs prioritaires (voir ci-dessous)

3. Elaboration d'une Note d'intention sectorielle, par les interlocuteurs patronaux et syndicaux bruxellois des secteurs prioritaires, avec l'appui du CESRBC (facilitateur) ;

4. Négociation, sur base de la Stratégie 2025 et de la Note d'intention sectorielle, d'un Protocole-cadre, à conclure entre les interlocuteurs sociaux du secteur et le gouvernement, visant, au mieux des possibilités et des dispositions propres à chaque secteur, à :

- mettre en place une interface commune au(x) fonds de formation et aux organismes régionaux d'emploi et de formation (3 options progressives) :
 - soit une Commission sectorielle, instituée au sein du fonds de formation
 - soit un Centre de Référence Professionnel
 - soit un Pôle Formation-Emploi.
- organiser une Table ronde avec les acteurs de l'emploi, de la formation et de l'enseignement
- confier à l'interface la mise en œuvre de tout ou partie des chantiers de la S2025 (qui feront l'objet de conventions avec les organismes régionaux d'emploi et de formation)

- conclure un plan sectoriel de diversité
- assurer le suivi et l'encadrement des mesures régionales (stages, alternance, ...)
- convenir des conditions de réussite (dont, notamment, les aides à l'expansion économique et les mesures contre le dumping social)
- fixer les modalités de financement.

5. Conclusion de conventions avec les organismes régionaux, sur proposition de l'interface sectorielle, via le comité d'accompagnement ;

6. Suivi et évaluation de l'opérationnalisation des protocoles par le CESRBC, également via le comité d'accompagnement.

La négociation de tels accords devrait apporter aux Centrales professionnelles concernées les plus-values suivantes :

- des leviers d'action en matière d'emploi et de formation à Bruxelles, notamment en termes d'accès de leurs affiliés
 - à des formations de perfectionnement et de reconversion professionnelle,
 - à des formations en langues,
 - à des validations des acquis de l'expérience professionnelle,
 - ainsi que, dans les cas de licenciement collectif, à des cellules emploi-formation performantes
- une expertise sectorielle concernant les particularités du marché de l'emploi bruxellois, permettant notamment de remédier aux pénuries de main-d'œuvre, de lutter contre le précarat et le dumping social, etc. ;

- un contrôle syndical des dispositifs d'emploi et de formation en entreprise : stages, formation en alternance, FPI/IBO (formations individuelles en entreprise), formations collectives en entreprise, plans d'embauche
- un levier de négociation, avec le gouvernement régional, concernant des aides et des réglementations spécifiques au secteur, en matière notamment d'aides à l'expansion économique...

Sans présager des concertations à mener, au sein du Comité d'accompagnement, avec le gouvernement, le CESRBC traite avec les secteurs suivants :

- **Les secteurs professionnels privés déjà contractualisés avec la Région dans le cadre des Centres de Référence :**

1. Industrie technologique

2. Technologies de l'information et de la communication
3. Horeca
4. Construction
5. Transport & Logistique

- **Des secteurs d'ores et déjà demandeurs :**

6. Commission paritaire auxiliaire pour employés
7. Electriciens
8. Industrie alimentaire
9. Mécanique automobile

- **Des secteurs à solliciter en priorité :**

10. Travail intérimaire
11. Hôpitaux privés
12. Banques
13. Assurances
14. Commerce
15. Sécurité.

Les négociations sont engagées avec 5 secteurs : Transport et Logistique, Construction, Electriciens, Mécaniques automobiles et Horeca.

04.3 L'ÉTAT SOCIAL DE SERVICES PUBLICS

L'état social de service public, c'est avant tout (en termes de résultats) du « pouvoir d'achat » collectif, au travers d'une série de services essentiels pour l'exercice de droits fondamentaux (santé, logement, éducation, protection sociale, culture, transport, accès à l'eau et à l'énergie...) ou pour la vie en collectivité (infrastructures, administrations, télécommunications...) : c'est le fondement de notre modèle social. Ainsi, une part des richesses produites sont redistribuées et mises au service de l'intérêt général.

Mais il y a plus : les pouvoirs publics assurent un ensemble d'équipements et de services à la collectivité, indispensables au développement durable de la société. La transition vers une économie plus

juste et plus respectueuse de l'environnement n'est pas envisageable sans investissement public dans la recherche et le développement, la formation des travailleurs, les équipements économiques, etc.

Enfin, la fonction publique constitue un formidable « contrepoids stabilisateur » de l'économie, que ce soit via le statut de ses agents (soustraits au marché du travail) ou encore grâce à la continuité de ses missions (également soustraites à la loi du plus-offrant).

En ce sens, la fonction publique demeure le bras armé de l'action politique, sans lequel tout changement de société serait proprement impensable.

Au cours des années 2014-2018, les services publics sont loin d'être sortis de la situation financière extrêmement difficile qui les caractérise désormais, conséquence directe de la crise économique mais aussi de diverses réformes fiscales antérieures, ayant réduit substantiellement les contributions des entreprises et des hauts revenus.

Vu la tendance, constante, à la réduction de leurs coûts, les services publics recourent en outre de plus en plus massivement à la sous-traitance et à l'externalisation de certaines de leurs tâches, auparavant réalisées en interne. Ce phénomène a bien sûr un impact sur les conditions de travail dans la fonction publique (et précarise le statut de ses agents).

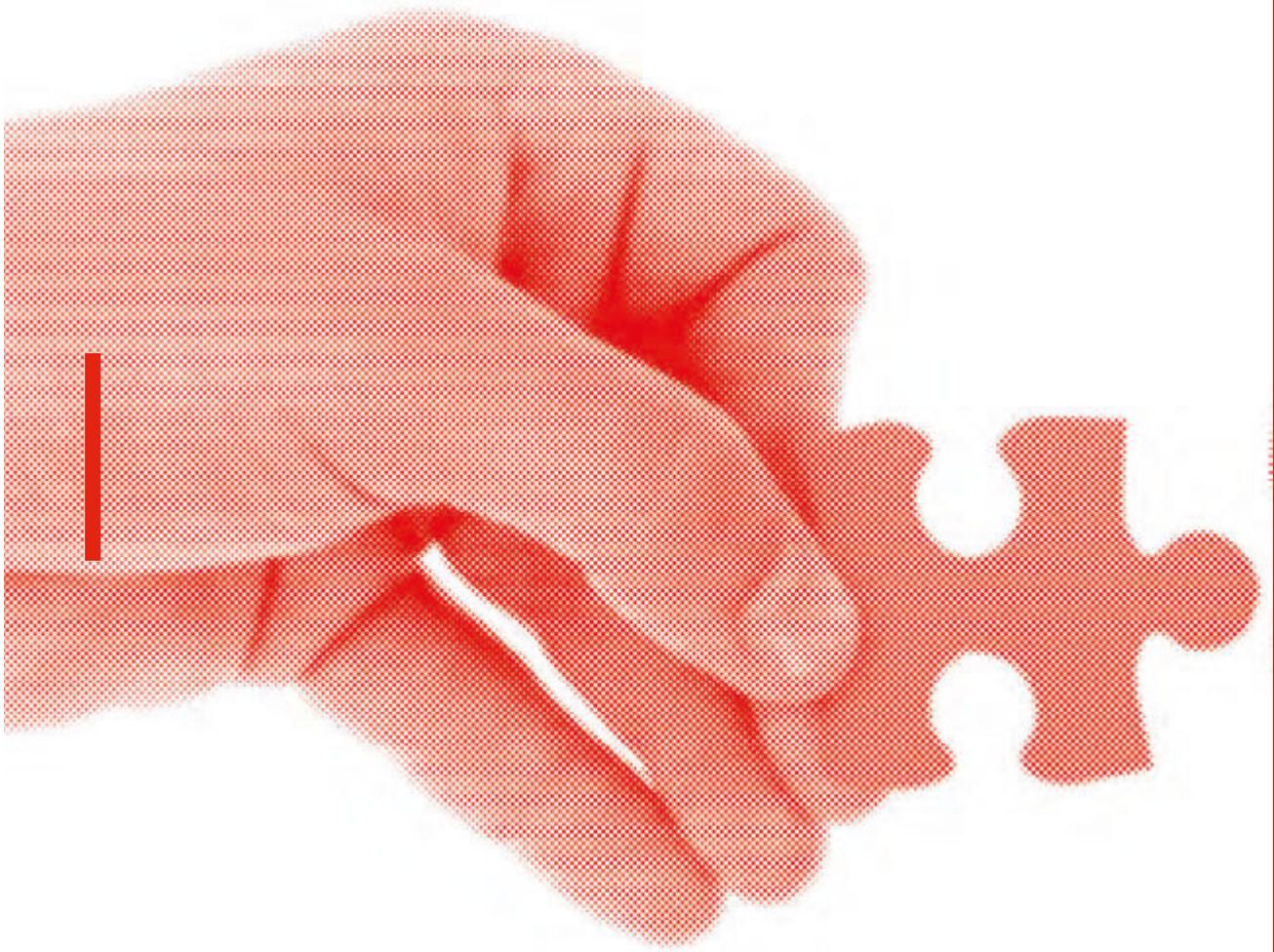
Notre Congrès de 2014 avait bien mis en exergue le fait que les services publics se trouvaient au cœur d'une offensive libérale, menée au niveau de l'Union européenne, tendant à imposer l'idée selon laquelle la loi du marché devrait être partout la règle, l'intervention publique, l'exception...

Et de citer, notamment, entre autres phénomènes :

- des campagnes médiatiques de désinformation de l'opinion publique, discréditant les services publics
- l'imposition de politiques de restrictions budgétaires (enveloppes fermées...) dans un contexte de besoins croissants, ce qui étrange les services
- l'ouverture à la concurrence de secteurs-clés : services publics d'emploi, éducation, santé...
- la libéralisation de certaines entreprises publiques (télécommunications, services postaux, énergie,...), qui tend à remplacer des monopoles publics par de grands groupes... quasi-monopolistiques privés

- un démantèlement des services intégrés, via la sous-traitance ou la privatisation des segments et activités les plus lucratifs, la décentralisation et le glissement progressif d'une planification publique vers une régulation par le marché
- l'introduction, dans le secteur public et l'administration, de méthodes de gestion et d'évaluation issues du privé (gestion par objectifs, approche « client », rémunération à la performance, recours croissant à des contractuels...)
- une conception réductrice du service public, supplanté par la notion de « service universel » ; la poursuite de l'intérêt général et la lutte pour l'égalité sont alors négligées, au profit d'une approche minimaliste, basée sur « la fourniture minimale à tous de services de base considérés comme « essentiels »
- une conception de l'intervention publique en termes de simple « filet de sécurité » : non pas dans une perspective de prévention par le maintien/l'amélioration des conditions de vie de tous, mais via une action « correctrice », ciblée sur « les plus pauvres des pauvres » ; l'intervention publique n'est conçue, dans cette perspective, que comme un simple palliatif du marché ; elle doit alors se limiter à agir lorsque le marché ne le peut/ ne le veut pas...
- la multiplication des « Partenariats Public-Privé » (PPP) dans la mise en œuvre, le financement et la gestion de certains services publics et infrastructures collectives, alors qu'une logique marchande et concurrentielle n'est pas compatible avec les principes qui fondent les services publics...

Au cours des années 2014-2018, en concertation avec la Centrale générale des services publics, et notamment dans le cadre de sa participation à la gestion de nombreux organismes d'intérêt public bruxellois, la FGTB a continué d'exiger que les services publics soient placés sous haute protection, à Bruxelles comme ailleurs dans le pays. La tâche est gigantesque, elle ne sera en aucun cas abandonnée...





LES CHANTIERS
2014-2018

Les résolutions de perspectives adoptées par le Congrès de 2014 identifiaient dix chantiers concrets pour Bruxelles. La FGTB s'est attelée, au cours de ces quatre années, à « travailler » ces chantiers, à en suivre l'évolution, à infléchir, quand de besoin, les orientations données par les pouvoirs publics et à assurer sa part de responsabilités concernant le développement juste et durable de la Région de Bruxelles-Capitale.

05.1 CHANGER L'ÉCOLE DÉVELOPPER LA FORMATION

Si beaucoup reste à faire pour réformer notre système éducatif et de formation (et le restaurer dans sa fonction d'ascenseur social), il y a eu, à Bruxelles, ces 4 années, des avancées remarquables. D'importants efforts ont été consacrés à la programmation des capacités d'enseignement et de formation, afin de pourvoir au manque de places disponibles, présent et à venir.

Dans le cadre de la Stratégie 2025, dont la FGTB est partie prenante, le gouvernement régional s'est donc attaqué aux pénuries d'établissements scolaires, qui handicapent tout particulièrement les Bruxellois dans l'exercice de leur droit fondamental à l'éducation. S'agissant de l'exercice de ses compétences régionales, il a pris une série de dispositions visant à soutenir et à faciliter la création de nouvelles écoles ou de places supplémentaires. De 2010 à 2017, plus de 24.000 nouvelles places ont ainsi pu être créées à Bruxelles, auxquelles devraient s'ajouter 20.000 places programmées, soit au total 44.000 nouvelles places sur une population scolaire estimée, en 2025, à 286.000 élèves. Selon les prévisions actuelles, les besoins devraient pouvoir être rencontrés dans l'enseignement fondamental à cet horizon temporel. Mais il manquera encore des places dans l'enseignement secondaire, surtout dans le 1er degré de l'enseignement général (686 places) et dans

l'enseignement technique et professionnel (3.037 places). La Région a également mis en œuvre un programme de rénovation des écoles en mal d'image et d'attractivité (les contrats d'écoles). Il reste à déplorer la persistance de la pénurie d'enseignants à Bruxelles, criante pour ce qui est de l'enseignement du néerlandais...

Avec son Pacte d'excellence, le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles s'est engagé à réformer en profondeur l'enseignement francophone. L'une des mesures-phares devrait tout au moins rencontrer une aspiration forte de la FGTB : la mise en place d'un tronc commun polytechnique dans l'enseignement secondaire. Avec ce tronc commun, chaque élève suivra le même enseignement, de la première primaire jusqu'à la 4ème secondaire, ce qui devrait lui permettre, quel que soit son profil, d'acquérir l'ensemble des savoirs fondamentaux de nature à l'outiller durablement, tant dans le développement d'une citoyenneté ouverte sur le monde, visant son épanouissement social et professionnel¹⁷, que dans sa capacité à prendre conscience de ses forces, motivations et intérêts (le but final étant de le rendre acteur de son orientation future, que ce soit dans l'enseignement qualifiant ou de transition).

¹⁷ Sept domaines d'apprentissages composeront le tronc commun dans l'enseignement secondaire, redéfini sur une base polytechnique et pluridisciplinaire : la langue ; les différentes formes d'expression artistique ; les compétences en mathématique, en sciences, en géographie physique et les compétences techniques et technologiques ; les sciences humaines et sociales, la philosophie et la citoyenneté ; les activités physiques, bien-être et santé ; la créativité, l'engagement et l'esprit d'entreprendre ; et apprendre à apprendre et à poser des choix.

En matière de formation, le gouvernement régional a négocié, avec les Communautés et les interlocuteurs sociaux, un ambitieux plan stratégique de développement quinquennal de l'offre : le plan de formation 2020. Ce Plan, croisant les politiques de formation et d'emploi, vise « à améliorer la participation des Bruxellois à l'emploi en améliorant leurs compétences et niveaux de certification et en concrétisant le droit à la qualification tout au long de la vie ». Il s'agit de réorganiser les parcours, de faciliter les passerelles entre formations et/ou études - via notamment une certification unique pour toutes les formations professionnelles qualifiantes-, de développer et réorienter (qualitativement et quantitativement) l'offre de formation, les différentes modalités de stage, l'action sectorielle en matière d'emploi et de formation et d'assurer un pilotage conjoint des actions via, notamment, un Observatoire bruxellois de l'emploi et de la formation.

De leur côté, les interlocuteurs sociaux se sont attelés, au sein du Conseil économique et social, à une rationalisation des différentes formules de stages existant à Bruxelles. Ceci en vue d'en faciliter la compréhension, tant par les futurs stagiaires que par les employeurs, et, par-là, d'en augmenter l'offre, à la fois qualitativement et quantitativement. Patrons et syndicats ont également convenu de mettre en place, au sein du Conseil, une Commission des bons offices, chargée de traiter les abus des employeurs, identifiés par les stagiaires et/ou leur centrale syndicale.

La FGTB participe à Bruxelles, comme dans les bassins wallons, aux travaux de la nouvelle instance de pilotage de l'offre francophone d'enseignement qualifiant et de formation professionnelle¹⁸. Cette « Instance Bassin EFE »¹⁹, créée en 2015, a pour mission principale d'organiser le dialogue et la concertation, au niveau régional, entre interlocuteurs sociaux et acteurs de l'enseignement qualifiant, de la formation professionnelle, de l'emploi et de l'insertion.

Elle doit réaliser un cadastre de l'offre existante, afin de faire émerger des « thématiques communes » (c'est-à-dire des priorités en termes d'offre d'enseignement qualifiant et de formation sur le territoire). L'Instance bruxelloise a travaillé spécifiquement, depuis sa création, sur les options à développer et à soutenir prioritairement dans les secteurs de l'Horeca, de la santé et de l'action sociale, de la construction, de l'agronomie, du transport et de la logistique. Un plan quadriennal de redéploiement de l'offre d'enseignement technique et professionnel est en cours d'élaboration, sous la forme d'incitants pour les ouvertures, maintiens ou fermetures d'options. L'Instance se penche également sur les enjeux et points de vigilance bruxellois spécifiques, dans le cadre de la mise en œuvre du Pacte pour un enseignement d'excellence.

L'offre de formation professionnelle ne cesse de croître à Bruxelles, avec près de 20.000 demandeurs d'emploi formés par an (un accroissement de 67% par rapport à 2014). Cette offre devrait également gagner en qualité, grâce à l'ouverture prochaine de Pôles sectoriels de formation, fédérant, par branches d'activité, les moyens d'action de Bruxelles-Formation, du VDAB, d'Actiris et des fonds de formation sectoriels. De tels Pôles Formation Emploi sont en chantier pour les secteurs de l'industrie, des technologies de l'information de la communication, du transport-logistique, de la construction et de l'Horeca.

Concernant, enfin, le droit au congé-éducation payé, il est désormais organisé et financé par les Régions. Attentive à l'avenir de tous les travailleurs de notre Région, la FGTB a veillé à ce qu'ils puissent continuer à en bénéficier dans une perspective d'émancipation sociale et d'éducation populaire (formations généralistes). Soucieuse de préserver le libre choix des travailleurs, elle s'est opposée à toutes velléités, essentiellement patronales, de soumettre ce droit aux seuls impératifs d'employabilité et d'adaptabilité. Ce qui est acquis ... à ce jour !...

¹⁸ L'Accord de coopération du 24 mars 2014, conclu entre la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française, relatif à la mise en œuvre des bassins Enseignement qualifiant - Formation - Emploi, s'inscrit dans le cadre des politiques croisées visant le rapprochement et l'articulation des dispositifs et politiques d'éducation, de formation et d'emploi.

¹⁹ Enseignement qualifiant - Formation - Emploi.

05.2 PROMOUVOIR UN DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE DURABLE, AU PROFIT DE L'ENSEMBLE DES BRUXELLOIS

Lors du Congrès de 2014, la FGTB s'était positionnée en faveur d'un développement économique juste et durable de la Région bruxelloise.

Avec une conviction : pour être juste et durable, la politique économique régionale ne peut en aucun cas être orientée uniquement vers le renforcement de l'attractivité et de la compétitivité de notre Région ni vers des secteurs économiques tournés vers l'international. Il importe également de favoriser la diversité sectorielle et de s'appuyer tant sur les potentialités que sur les besoins... des Bruxellois ! Consciente des risques de dualisation du monde du travail qu'un développement économique uniquement orienté vers l'international pourrait générer, la FGTB demande la mise en œuvre d'une politique économique et industrielle ambitieuse : celle-ci doit permettre à la fois d'accompagner les secteurs économiques de la Région orientés vers l'international (et de plus en plus basée sur la connaissance, l'innovation et les services à haute valeur ajoutée) mais aussi (et surtout) de mener des politiques publiques soutenant le développement de l'emploi dans des secteurs porteurs d'emplois pour les Bruxellois.

La FGTB rappelle ici avec force son exigence de placer l'emploi industriel sous haute protection.

Dans le cadre de la S2025, la FGTB a obtenu du gouvernement et des représentants des employeurs bruxellois que soit mis en chantier un Plan industriel pour Bruxelles. L'ambition en serait de diversifier son économie, de mener des politiques industrielles

dans le cadre d'une perspective de développement durable et de proposer des emplois de qualité à ses habitants.

Pour lancer ce chantier de la Stratégie 2025, La FGTB a déposé sur la table de discussion son projet de « Plan industriel bruxellois »²⁰.

Ce Plan repose sur plusieurs constats.

Premièrement, malgré les mutations en cours de l'économie urbaine et la transformation de la Région en un grand centre de services, l'activité industrielle demeure fondamentale pour l'équilibre économique et social régional, car elle génère un potentiel de croissance élevé, une diversité sociale et des emplois de qualité.

Deuxièmement, les freins à l'implantation d'activités industrielles sont nombreux dans notre Région : le manque de places disponibles, les soucis de mobilité et des normes et procédures administratives lourdes sont les principaux problèmes à prendre en compte.

Enfin, Bruxelles présente également d'incontestables atouts : une réserve de main-d'œuvre importante et qualifiée, des universités et hautes écoles reconnues ainsi qu'un potentiel de développement de son économie circulaire.

Sur cette base, notre projet dresse un portrait de ce que pourrait être, demain, une nouvelle industrie urbaine, adaptée à la région bruxelloise : un fort tissu de PME, respectueuses des normes sociales et environnementales (en termes de bruit et de pollution),

²⁰ <http://www.fgtbbruxelles.be/publications/plan-industriel-bruxellois/>

pouvant produire sur de petites surfaces, créant des synergies avec les universités, hautes écoles et centres d'incubation de la ville, permettant ainsi de développer technologies et techniques innovantes et de se déployer en réseau d'économie circulaire...

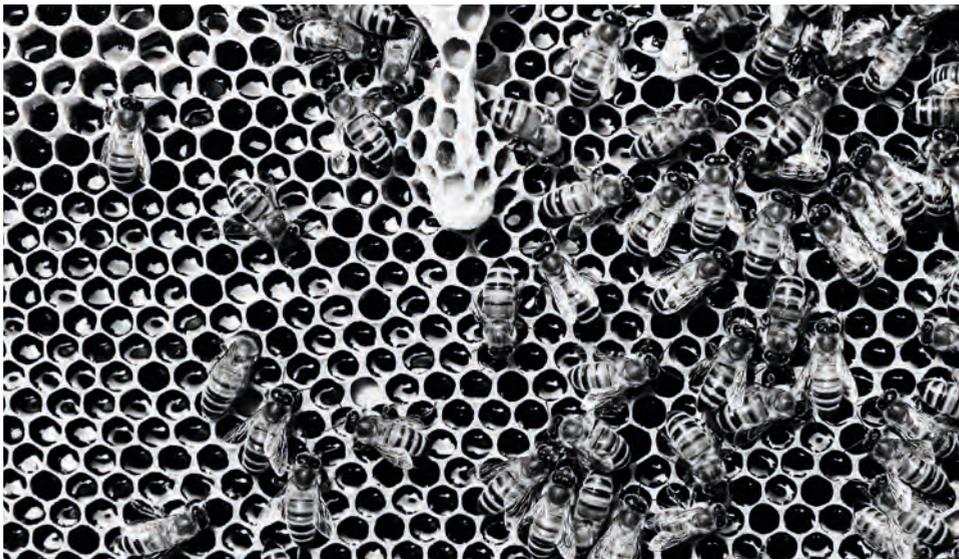
Pour promouvoir cette vision, une série de mesures sont proposées. Tout d'abord, la FGTB fait de la sauvegarde des zones aujourd'hui dédiées à l'industrie sur le territoire bruxellois une réelle priorité. Il existe des espaces disponibles dans notre Région, mais ceux-ci sont trop souvent accaparés par des projets immobiliers, très lucratifs, au détriment des activités productives...

Ensuite, la FGTB a obtenu que la mobilité devienne une priorité partagée du gouvernement et des interlocuteurs sociaux. Elle défend, entre autres, la coopération interrégionale, le (ré)-investissement dans les infrastructures existantes ou en projet (RER, Métro,...) et la rationalisation des réseaux ferroviaire et fluvial.

La FGTB fait également preuve de créativité en proposant la création d'un Fonds d'investissement dédié à l'industrie (et géré paritairement par les interlocuteurs sociaux sectoriels), dans lequel serait réinjectée une partie des réductions ONSS perdues par les entreprises industrielles suite à la réforme des aides à l'emploi.

En ce qui concerne le soutien à l'économie sociale et au secteur non-marchand, la FGTB s'est activement impliquée, via la plateforme de concertation de l'économie sociale du CESRBC, dans la réforme de l'ordonnance relative au soutien de l'économie sociale. Le but principal de la nouvelle législation est d'élargir le champ de l'économie sociale au-delà de l'insertion socio-professionnelle.

La FGTB ne s'oppose pas à l'extension de ce modèle économique, plus démocratique, participatif et ouvert à une distribution des gains économiques à la communauté plutôt qu'à la rémunération du capital ; cependant, via sa participation aux réunions et groupes de travail organisés par la plateforme, elle milite pour que les critères nécessaires à l'agrément comme entreprise sociale ne soient pas fixés trop bas, principalement en matière de qualité et de durabilité d'emploi, de rémunération limitée du capital et de tension salariale modérée. La FGTB demeurera également vigilante à ce qu'il n'existe pas de concurrence déloyale entre économie sociale et économie « classique », principalement dans les secteurs où est souvent poreuse la frontière entre travailleurs « en insertion » et « hors insertion » (nettoyage, construction, jardinage,...).



05.3 LA LUTTE CONTRE LA PRÉCARITÉ CROISSANTE DU TRAVAIL

De nombreux travailleurs le constatent au quotidien dans leur entreprise : les conditions de travail ne cessent de se détériorer et la précarité de l'emploi est en constante augmentation. Sous l'effet des mutations de l'économie urbaine bruxelloise, les employeurs, soucieux de toujours réduire davantage leurs coûts d'exploitation, n'hésitent pas à recourir à toutes sortes de procédés, légaux ou illégaux : engagement de travailleurs sous contrats atypiques, recours à la sous-traitance en cascade, aux faux indépendants, au détachement de main-d'œuvre étrangère, aux différentes possibilités légales de flexibilisation des contrats de travail (qui se sont multipliées, ces dernières années...).

La FGTB constate que les politiques publiques sont aujourd'hui encore trop souvent orientées vers le seul objectif de la réduction du taux de chômage des Bruxellois, ce qui occulte les phénomènes, particulièrement préoccupants, de précarisation de l'emploi et de dumping social. S'il est bien entendu incontestable que la réduction du chômage doit demeurer l'un des objectifs majeurs des politiques publiques bruxelloises, la FGTB a placé la lutte contre la précarité croissante de l'emploi au cœur de son action syndicale.

Au travers de la conclusion et de la mise en œuvre de la Stratégie 2025, elle n'a pas manqué de souligner cette réalité et de soutenir des actions concrètes de lutte contre cette précarité croissante du travail. A son initiative, un groupe de travail « lutte contre le dumping social dans le cadre des marchés publics »,

composé des interlocuteurs sociaux, du gouvernement et d'experts des services publics, s'est constitué en 2016. Suite au rapport de ce groupe de travail, le gouvernement a adopté un plan de sept mesures concrètes. La FGTB a également continué de soutenir le travail de l'Observatoire des prix de référence, visant à écarter des marchés publics les soumissionnaires dont les prix et les pratiques sont jugés anormaux.

La demande, portée par la FGTB, de créer une instance unique de concertation locale en matière d'emploi a été pleinement intégrée comme l'un des objectifs prioritaires de la Stratégie 2025. Cette instance, composée paritairement des acteurs locaux de l'emploi et des représentants des interlocuteurs sociaux, serait chargée d'encadrer, à l'échelon local ou communal, les activités d'emploi des CPAS, des Agences Locales pour l'Emploi, des Missions locales et des Maisons de l'emploi. Elle aurait ainsi à contrôler les conditions de mise au travail des travailleurs sans emploi au sein des projets d'économie sociale, des noyaux commerciaux, des petites entreprises locales et de prévenir les conflits du travail. Patrons et Syndicats ont remis un avis d'initiative allant en ce sens, afin d'ouvrir la discussion avec le gouvernement régional et les pouvoirs locaux. Tout est prêt, mais tout reste à faire...

Dans le cadre du chantier de la gestion mixte du marché de l'emploi, la FGTB a obtenu la relance, par le gouvernement, de la plateforme de concertation régionale en matière d'emploi, visant à assurer

la transparence des opérations de placement de travailleurs réalisées par les agences d'emploi privées (intérim, sélection et recrutement, outplacement, bureaux d'artistes...) et à déterminer les contributions desdites Agences à la politique régionale de l'emploi.

Dans le cadre des transferts de compétences liés à la 6ème réforme de l'Etat, la simplification et l'harmonisation des programmes d'emploi aidés - réforme des groupes-cibles - a été réalisée en 2016-2017. Négociée avec les interlocuteurs sociaux, cette réforme vise à concentrer la politique « groupes-cibles » sur quatre catégories de demandeurs d'emploi : les jeunes, les peu qualifiés, les demandeurs d'emploi de longue durée et les travailleurs âgés. Elle a entraîné une diminution des réductions ONSS (travailleurs âgés, ONSS Activa...) au profit d'une augmentation des dispositifs d'activation des allocations de chômage. Le dispositif « Activa » a été profondément simplifié : les conditions de durée de chômage ont été assouplies et l'obligation de conclure au minimum un contrat de 6 mois à mi-temps a été introduite. Un contrat d'insertion, visant spécifiquement les jeunes demandeurs d'emploi, a également été mis en œuvre dans les secteurs public et non-marchand.

Suite à la régionalisation des réductions de cotisations patronales ONSS du programme d'emploi ACS²¹ et face à la volonté du gouvernement régional de réformer la politique ACS, la FGTB a continué son combat pour la « statutarisation » des agents contractuels subventionnés occupés dans la fonction publique locale et régionale et pour la « normalisation » des ACS occupés dans le secteur non-marchand.

Dans le cadre de la réforme des aides à l'expansion économique et de la régionalisation de la politique des Titres-Services, les revendications de la FGTB en faveur de la contractualisation des aides économiques ont connu leurs premières réalisations concrètes.

L'indexation complémentaire des Titres-Services est désormais liée au respect, par l'entreprise, de trois conditions : le respect de la règle des 60 %, la signature d'une charte de la diversité et la réalisation d'un plan de formation à destination du personnel des agences titres-services, approuvé par la Commission du fonds de formation régional. En ce qui concerne la réforme des aides à l'expansion économique, la FGTB a accueilli avec intérêt et satisfaction le renforcement de la contractualisation de celles-ci : désormais, les demandes d'aides aux investissements généraux de plus de 500 000 € et les aides à la reconversion industrielle devront être soumises, pour avis, au Conseil d'entreprise. En outre, les entreprises occupant plus de cent personnes devront disposer d'un plan ou d'un label de diversité.

Dans la continuité de la campagne syndicale contre la précarité croissante du travail à Bruxelles, initiée au Congrès statutaire de 2010, la FGTB a renforcé son analyse des phénomènes en cours sur le marché de l'emploi bruxellois. Elle a notamment organisé **un séminaire et un forum syndical consacrés à la précarisation du travail à Bruxelles**²². Les évolutions récentes et rapides affectant le marché du travail sous l'effet de la digitalisation croissante de l'économie (économie numérique, ubérisation, robotisation) nécessitaient de croiser à nouveau les regards critiques entre militants syndicaux et acteurs associatifs quant à l'émergence de cette nouvelle économie.

²¹ Agents Contractuels Subventionnés.

²² Pour mémoire, un séminaire et un forum avaient déjà été organisés, en 2011, sur ce thème

05.4 METTRE FIN À LA CHASSE AUX CHÔMEURS

Au cours de la législature, le gouvernement fédéral a encore accentué les mesures de régression sociale touchant les travailleurs sans emploi avec, notamment, l'extension et le renforcement du contrôle des disponibilités active et passive, ainsi que la limitation de l'accès aux allocations d'insertion. Dans un tel contexte, la FGTB continue de se battre pour la suspension de la procédure d'activation du comportement de recherche d'emploi et pour la révision de l'accord de coopération relatif à l'accompagnement et au suivi actif des chômeurs.

Dans le cadre de la 6ème réforme de l'Etat, depuis le 1er janvier 2015, la compétence contrôle des disponibilités active et passive des travailleurs sans emploi a été transférée à la Région bruxelloise. Tout en s'opposant à cette politique, la FGTB a veillé, via son travail au sein du Comité de gestion d'Actiris, à ce que ce transfert aille de pair avec un plus grand respect de la personne et des trajets des travailleurs sans emploi.

Elle s'assure en permanence, notamment via ses accompagnateurs syndicaux, que les contrôles sont réalisés de manière juste et équitable. A cette fin, elle a soutenu la mise en place des dispositifs suivants :

- création, au sein d'Actiris, d'un service distinct, permettant de scinder clairement le nouveau rôle (de contrôle) de l'opérateur bruxellois avec son rôle, historique, de placement, de conseil et d'accompagnement

- examen préalable sur dossier de la situation des travailleurs sans emploi ; sur base de cette première évaluation, les efforts de recherche d'emploi pourront, le cas échéant, être considérés d'emblée comme positifs (et dispenser les demandeurs d'emploi d'un entretien formel avec un agent d'Actiris)
- objectivation des contrôles, trois agents d'Actiris étant chargés d'auditionner les demandeurs d'emploi (et de prendre des décisions collégiales)
- mise en place d'un niveau de recours interne supplémentaire : un Collège paritaire, composé d'un agent d'Actiris, d'un représentant patronal et d'un représentant syndical (sans préjudice du recours existant devant le Tribunal du Travail)
- maintien de l'assistance syndicale des chômeurs contrôlés.

Depuis la mise en œuvre, en 2004, de la procédure de contrôle de la disponibilité des chômeurs, les accompagnateurs syndicaux de la FGTB aident les travailleurs sans emploi, confrontés aux contrôles de l'ONEm et, à présent, d'Actiris. Ils les informent quant à la procédure de contrôle, répondent à leurs questions sur les droits et obligations des travailleurs sans emploi. Ils vérifient la « qualité » des dossiers de recherche d'emploi avant les contrôles. Présents sur place, ils conseillent les travailleurs sans emploi avant les entretiens et les défendent lors des collèges d'évaluation.

05.5 PROPOSER UN EMPLOI DE QUALITÉ À CHAQUE JEUNE BRUXELLOIS

A Bruxelles, l'emploi des Jeunes constitue une priorité de l'action syndicale. Depuis 2013, la FGTB a ainsi soutenu la mise en œuvre, au niveau régional, de la Garantie Jeunesse.

L'objectif de ce dispositif est de garantir que tous les jeunes soit obtiennent un emploi, soit suivent une formation complémentaire, soit participent à des mesures dites d'activation professionnelle (stage, immersion, essai métier, volontariat...) avec comme objectif final l'obtention d'un emploi de qualité.

Car, si pour la FGTB, la lutte contre la précarité de l'emploi des Jeunes recommande bien évidemment de privilégier leur embauche sous contrat à durée indéterminée, d'autres dispositifs de soutien, face à la situation dramatique du chômage qui les touche, doivent être étudiés et mis en œuvre, en concertation avec les interlocuteurs sociaux.

Dans le cadre de la Garantie Jeunesse et de la S2025, les interlocuteurs sociaux se sont notamment engagés à résoudre la problématique des stages en entreprise à Bruxelles (et à réfléchir à une rationalisation de la dizaine de formules de stages existant à Bruxelles). Pour la FGTB, il est impératif de renforcer l'encadrement paritaire des stages, afin d'en garantir la qualité, d'assurer la meilleure protection des stagiaires et de proscrire tout recours abusif aux stages, au détriment de l'emploi salarié. A cette fin, la FGTB privilégie les formules de stage placées sous le contrôle, paritaire, des comités de gestion des organismes régionaux d'emploi ou de formation. Des consultations visant

à fixer, mesure par mesure, des conditions d'application restrictives ont bien été entreprises notamment auprès des principaux secteurs professionnels. Mais aujourd'hui, force est de constater que ce chantier reste dans l'impasse.

Dans le cadre des priorités partagées de la S2025, la FGTB a soutenu le projet de contrat d'insertion, lancé en 2016, par le gouvernement bruxellois et destiné aux jeunes cherchant à acquérir une première expérience professionnelle dès la fin de leurs études. Par le biais de ce nouveau programme d'emploi (actuellement limité aux employeurs des secteurs public et non-marchand), la Région souhaite proposer un contrat de travail d'un an à tous les jeunes Bruxellois qui, après 18 mois d'inoccupation, n'ont pas encore eu l'occasion de travailler durant plus de 90 jours. Outre le bénéfice d'une véritable rémunération, cette première expérience de travail salarié devrait ouvrir aux Jeunes bruxellois, au terme d'un an, des perspectives d'emploi durable. Ce premier contrat salarié leur ouvrira, en outre, le droit plein et entier à des allocations de chômage.

Actiris a lancé un appel à projets auprès des employeurs des secteurs public et non marchand souhaitant bénéficier des avantages liés à cette nouvelle mesure d'emploi. Un an après la mise en place des premiers contrats d'insertion, le bilan est toutefois mitigé : seules 283 personnes ont pu en bénéficier, alors que l'objectif était d'atteindre, au minimum, 655 contrats...

La FGTB a également chargé son Service Jeunes d'informer, d'accompagner et de défendre les jeunes étudiants et les jeunes travailleurs. Ils participent, par ailleurs, à l'animation du Groupe Résiste!, visant à organiser syndicalement les travailleurs sans emploi²⁴.

Bruxelles comptant le plus grand nombre de NEETS en Belgique (soit des jeunes qui ne sont ni étudiants, ni travailleurs, ni en formation), le Service Jeunes FGTB a décidé d'accorder une particulière attention à ce groupe.

05.6 PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ ET LA DIVERSITÉ AU TRAVAIL

Les plans Diversité constituent l'outil principal de la politique régionale depuis 10 ans. La FGTB y est associée, via sa Cellule Égalité (voir supra). La Stratégie 2025 en a fait un de ses chantiers prioritaires, avec la volonté initiale de lier l'octroi des aides économiques aux entreprises à la conclusion d'un tel plan, disposition aujourd'hui rejetée par les employeurs.

De manière générale, après 10 ans de politique Diversité à Bruxelles, force est de constater qu'elle n'a pas réellement rempli ses objectifs. Globalement :

- les discriminations sur les lieux du travail demeurent d'actualité
- peu de recrutements ont lieu dans le cadre des plans de diversité, ces plans ne constituant manifestement une solution ni à la discrimination à l'embauche, ni à l'éthnostratification de l'emploi à Bruxelles
- peu de plans de diversité ont vu le jour par rapport au nombre d'entreprises bruxelloises
- on assiste, dans certains secteurs, à de réels effets d'aubaine

- certaines entreprises reçoivent un label alors qu'elles sont poursuivies, par ailleurs, pour des faits de...discrimination !

- dans les services publics, les instruments actuels sont trop généraux et insuffisamment adaptés aux spécificités des différents ministères et organismes d'intérêt public. Il faudrait, par ailleurs, réintroduire les représentants syndicaux dans le pilotage des plans, comme c'est actuellement le cas au ministère régional

- peu de grandes et de moyennes entreprises ont mis en place un plan diversité

- on constate peu de synergie entre les actions des plans de diversité et le travail syndical quotidien dans les entreprises où ils sont implémentés.

Les plans de diversité comprennent souvent une série d'actions qui, si elles sont en adéquation avec les lignes directrices de la politique régionale, ne correspondent pas aux besoins réels des travailleurs. La mise en œuvre des actions de tels plans demeurera, en conséquence, comme en marge de l'activité syndicale et, bien souvent, ...de la réalité de l'entreprise.

C'est une situation que l'on rencontre souvent, notamment lorsque l'employeur met en place des actions de promotion de la diversité « pures » (recrutement d'une personne en situation de handicap, formation à l'interculturalité pour le service du personnel...), louables en soi, mais loin d'être suffisantes au regard de la situation réelle de son entreprise.

Partageant ces constats, le gouvernement régional a adopté, en concertation étroite avec les organisations syndicales, un plan ambitieux de réforme des outils contre les discriminations, incluant la mise en œuvre des tests de situation²⁵, vieille revendication de la FGTB... Sans surprise, le banc patronal est aussitôt entré en guerre...

Outre la persistance des discriminations qui engagent la responsabilité des entreprises, la FGTB ne peut que déplorer la recrudescence du racisme dans le monde du travail. Dans une ville cosmopolite comme Bruxelles, ce phénomène divise les travailleurs. Il se développe, le plus souvent, dans des contextes de rupture des liens sociaux, en remplaçant les liens de solidarité par des liens mythiques, alors évoqués dans des récits de type nationaliste. Ce phénomène est loin de concerner la seule Région de Bruxelles-Capitale, mais c'est sur base de ces constats que la FGTB s'est engagée dans la Plateforme de lutte contre le racisme et les discriminations²⁶. Créée en 2012, cette plateforme regroupe une septan-

taine d'associations, de syndicats et de collectifs de migrants. Elle a notamment abouti, en 2014, à l'adoption d'un cadre de référence²⁷ actualisé de lutte contre le racisme et les discriminations. Cette plateforme a participé, en 2016-2017, à la réalisation d'une campagne faitière sur les identités assignées en Fédération Wallonie Bruxelles, intitulée « Le racisme, vous valez mieux que ça ».²⁸

Depuis 2014, la FGTB Bruxelles a également participé au lancement de la campagne « Racism Game Over », menée en front commun syndical. Cette campagne vise à bâtir des entreprises sans racisme dans une ville ouverte. Le front commun est, dans la lutte contre toutes les discriminations, un élément plus que symboliquement important : en surmontant les clivages et écueils de la lutte contre le racisme, les différents syndicats œuvrent à la construction d'une société où chacun a sa place, d'une ville où les droits fondamentaux, individuels et collectifs, de chaque personne sont respectés.

Ainsi, le 20 mars 2017, les délégués de la STIB ont créé, en front commun syndical, le premier Comité « Entreprise sans racisme – Vivre et travailler ensemble », après avoir signé la Déclaration du même nom. Les délégués de NH Hôtels se sont engagés sur la même voie, en décembre 2017. Les signataires de la Déclaration s'engagent à ne jamais banaliser le racisme et à mettre en œuvre un plan d'actions dans leur entreprise.

²⁵ *Lordonnance du 17 novembre 2017 visant à lutter contre les discriminations en matière d'emploi en Région de Bruxelles-Capitale autorise, dès le 1er janvier 2018, les inspecteurs régionaux de l'emploi à pratiquer des tests de situation ou du « mystery shopping » afin de contrôler le respect de la législation anti-discrimination par les employeurs bruxellois, publics et privés. Les tests de situation consistent en l'envoi de deux CV identiques à l'exception du critère que l'on veut tester. Quant au « mystery shopping », il vise à vérifier, par exemple, qu'une entreprise de titres-services ou une agence d'intérim n'accède pas aux demandes discriminantes d'un client.*

²⁶ *Page de la Plateforme de lutte contre le racisme et les discriminations <http://www.luttecontreleracisme.be/>*

²⁷ *Cadre de référence de lutte contre le racisme et les discriminations : <http://www.luttecontreleracisme.be/cadre-de-reference-de-la-lutte-contre-le-racisme-et-les-discriminations/>*

²⁸ *« Le racisme, vous valez mieux que ça ! » <http://www.luttecontreleracisme.be/campagne-2017/>*

Relevons enfin l'enjeu syndical de l'égalité entre hommes et femmes, loin d'être acquise au travail : le gender mainstreaming est désormais traité systématiquement dans les travaux et activités du service de l'égalité et dans la lutte contre le racisme, mais des grands pas ont également été faits dans les formations syndicales et les formations en insertion socio-professionnelle. Par contre, sur d'autres sujets, l'application

d'une approche genrée peut s'avérer plus difficile, surtout en l'absence d'informations ou de données sexuées (p.ex. l'environnement, la mobilité, l'industrie, la formation professionnelle...). Dans ces domaines, une expertise spécifique est indispensable, ce qui nécessite un travail continu, à développer en étroite collaboration avec les administrations, institutions et conseils d'avis de la Région bruxelloise...

05.7 ACCUEILLIR LES TRAVAILLEURS MIGRANTS

L'adoption d'une loi définissant des critères clairs et permanents de régularisation des travailleurs sans-papiers fait toujours défaut en Belgique. Leur situation est donc devenue extrêmement préoccupante, particulièrement à Bruxelles. La FGTB se mobilise à leurs côtés, avec la CSC et les mouvements associatifs, dont le CIRE. Elle apporte son soutien à plusieurs Collectifs de sans-papiers, comme « La Voix des Sans-Papiers » et la « Coordination des Sans-papiers ».

Une dynamique nouvelle est née depuis 2015, l'année de la « crise de l'accueil » et va, depuis, en s'amplifiant. Le contexte politique, marqué à cette époque par la désorganisation de l'accueil des migrants et une criminalisation grandissante des personnes d'origine étrangère, suscite de multiples réactions d'indignation dans la société civile (mais, malheureusement, aussi beaucoup... d'adhésion). Au gouvernement fédéral, la politique migratoire mise en œuvre par le secrétaire d'Etat à l'asile et à la migration, Théo Francken, peut être analysée comme une

clé de voûte de la politique fédérale : elle permet au gouvernement Michel de détourner quotidiennement l'attention des questions d'inégalité sociale, en donnant des réponses identitaires et sécuritaires et en violant les droits fondamentaux liés à l'asile, alimentant ainsi un climat de peur et de xénophobie. La FGTB souligne le lien structurel entre le maintien de ces travailleurs dans l'irrégularité et des problèmes comme le dumping social, les inégalités de droits au niveau des salaires et conditions de travail ou encore le manque à gagner pour la sécurité sociale.

Entre 100.000 et 150.000 personnes seraient sans-papiers en Belgique : il ne s'agit pas d'un phénomène marginal. En réalité, une part importante de notre économie repose sur l'exploitation de ces travailleurs quasi sans-droits !

Ce contexte délétère a poussé une série d'acteurs du monde associatif et d'organisations syndicales à se rassembler pour exiger une politique migratoire juste et respectueuse des droits fondamentaux. Au

sein de la Plateforme de soutien aux sans-papiers, diverses mobilisations ont été réalisées avec l'appui de la FGTB, rassemblant, chaque fois, de plus en plus de monde (en 2017 : 4.000 manifestants [le 12 novembre et le 13 décembre], 400 personnes en 48 heures (le 30 décembre); 8.000 manifestants le 13 janvier 2018, contre la politique migratoire du gouvernement fédéral).

Concernant l'accueil des nouveaux travailleurs immigrés, la FGTB réclame une politique coordonnée d'intégration des migrants (notamment via un parcours d'accueil des primo-arrivants), pour laquelle des moyens suffisants doivent être octroyés. La Région a ouvert, en 2016, deux Bureaux francophones d'accueil pour primo-arrivants à Bruxelles (les BAPA), qui travaillent en articulation avec leur équivalent néerlandophone. Cependant, la FGTB déplore que les organisations syndicales n'aient pas été associées à ces parcours, contrairement à ce qui se passe en Wallonie²⁹.

Enfin, l'assouplissement nécessaire des conditions d'accès au marché du travail pour les travailleurs étrangers était souligné par notre Congrès de 2014.

L'accès au marché du travail suppose d'avoir le droit au séjour (ce qui est une compétence fédérale, tout comme le droit du travail). Le dossier concernant la « Directive Sanctions » (sanction des employeurs et non des travailleurs, cette directive européenne étant incomplètement transposée en droit belge) fait l'objet d'un suivi en front commun avec la CSC, auprès du ministre fédéral de l'emploi, Kris Peeters. Dans le même temps, la compétence du permis de travail étant régionalisée, la question du permis unique (travail et séjour) est posée. Plusieurs avis ont été émis par le Conseil économique et social bruxellois, dont un important avis d'initiative, le 16 juin 2017. Le Conseil s'y déclare, notamment, unanimement favorable à une politique de migration économique ouverte aux migrants déjà présents sur le territoire...

A noter encore : l'ancien Service fédéral des travailleurs transfrontaliers de la FGTB est élargi, depuis le dernier trimestre 2017, aux travailleurs mobiles (et des moyens sont déployés, par la FGTB fédérale, sur le territoire bruxellois).

²⁹ En effet, malgré les propositions en ce sens, la Région a préféré privilégier les dispositifs communaux.



05.8 PROMOUVOIR LE DROIT D'HABITER À BRUXELLES

Pour être effectif, le droit de se loger à proximité de son lieu de travail nécessite que soient mises en place des mesures d'aide aux travailleurs bruxellois, leur permettant de louer (ou d'acquérir) un logement à des conditions accessibles par rapport à leurs revenus.

Pour assurer ce droit des travailleurs bruxellois, la FGTB a fait pression sur le gouvernement, dans le cadre de la Plateforme logement, aux côtés d'Habiter Bruxelles, de la CSC, du MOC, des Equipes Populaires, de la Fédération Bruxelloise de l'Union pour le Logement (FÉBUL), du Rassemblement bruxellois pour le droit à l'habitat (RDBH) et d'Inter-Environnement Bruxelles. Cette mobilisation a réussi à infléchir la politique régionale.

La régionalisation du bail d'habitation offre une réelle opportunité pour développer, à Bruxelles, une politique de logement spécifique, susceptible d'assainir le marché locatif. La Région de Bruxelles-Capitale vient, dans ce but annoncé, de réformer l'ancienne loi fédérale sur les baux locatifs³⁰.

Une nouvelle ordonnance régionale règle désormais les caractéristiques fondamentales du bien loué, la durée du bail, les possibilités de congé pour le propriétaire et pour le locataire, la cession de bail, la sous-location, l'indexation ou encore la révision du prix du loyer. Un certain nombre de dispositions nouvelles viennent également donner un cadre légal aux nouvelles formes d'habitat comme la colocation, le bail étudiant (nécessitant un régime spécial), les logements intergénérationnels, etc.

Bien consciente que cette nouvelle législation ne peut, à elle seule, « résoudre » la crise immobilière sévissant à Bruxelles, la FGTB a déploré (avec les autres interlocuteurs sociaux), dans un avis du Conseil économique et social de 2016, que des mesures correctrices plus fortes en faveur des locataires n'aient pas été mises en œuvre par le gouvernement. La FGTB salue certes l'instauration prochaine d'un Fonds Brugal en faveur des plus précarisés, mais continue de plaider en faveur d'un véritable Fonds de garantie locative régional, mutualisé et accessible à tous les locataires. Elle demande également l'installation de commissions paritaires locatives permettant de lutter contre les loyers abusifs.

Pour faciliter l'accès au marché locatif privé, la Région a instauré une allocation-loyer généralisée. La FGTB a accueilli favorablement cette extension de l'allocation-loyer qui touche à présent un public plus large que les anciens dispositifs d'aide (et peut être accordée aussi pour des logements situés dans le parc privé). Afin d'éviter les effets d'aubaine pour les propriétaires et de lutter contre les loyers abusifs, le loyer demandé doit correspondre aux valeurs de référence de la grille indicative des loyers.

Concernant la production de logements et plus particulièrement de logements sociaux, l'accroissement de l'offre reste très en-dessous des besoins des Bruxellois. Malgré les engagements des gouvernements successifs en terme de production de nouveaux logements à loyer modéré, entre 2014 & 2016, seuls 214 logements sont venus s'ajouter à l'offre existante...

³⁰ Le contrat de bail d'habitation détermine les droits et obligations du bailleur et du preneur (le locataire).

Les Communes restent libres de refuser la création de nouveaux logements sociaux sur leur territoire : disposition de l'application de laquelle ne se sont pas privées les communes, plus aisées, de la seconde couronne, bloquant de nombreux projets régionaux... Pour accroître le parc public de logements, la Région alloue aux communes des moyens importants (50 % du coût total) afin d'acquérir des bâtiments inoccupés. Mais cette mesure est surtout utilisée par la Région sur de grands projets immobiliers, les Sociétés publiques de logements étant déjà trop occupées par la rénovation de leur parc existant...

En matière énergétique, l'augmentation significative du nombre de propositions d'achats groupés ainsi que la création d'associations intervenant dans les logements bruxellois pour analyser et améliorer la gestion énergétique des ménages, sont des points positifs. Malheureusement, l'énergie ne semble plus considérée comme un besoin primaire, la TVA sur l'électricité étant passée de 6 à 21%...

Enfin, la fiscalité constitue également un levier important pour promouvoir le droit à la ville. Notre système fiscal est caractérisé par une grande injustice. Alors que les travailleurs belges sont parmi les plus taxés au monde, le capital est largement épargné par l'impôt. Les entreprises profitent de déductions importantes, qui font passer le taux réel de l'impôt sur les sociétés (Isoc) de 33,9% (taux nominal) à... 17% en moyenne, tandis que la majeure partie des revenus issus du capital ne doivent pas être déclarés... En particulier, les loyers ne sont pas taxés sur base de leur montant réel, mais sur base d'un montant fictif – le revenu cadastral – dont la dernière révision globale date de... 1975 ! A Bruxelles, ce mécanisme est un vecteur important de la montée des inégalités car les loyers y ont grimpé particulièrement vite.

La Sixième réforme de l'Etat a apporté une plus grande autonomie fiscale aux régions : elles perçoivent désormais les additionnels régionaux à l'impôt sur les personnes physiques (IPP), avec la possibilité de les différencier par tranches, et elles peuvent octroyer des réductions fiscales IPP liées à leurs compétences

Dans ce cadre, la Région a engagé une réforme en deux parties, entrées en vigueur en janvier 2016 et 2017. Deux revendications de la FGTB ont été entendues :

premièrement, la taxe régionale forfaitaire « chef de ménage » de 89 euros a été supprimée. Cette taxe était imposée à tous les ménages, sans distinction de composition ou de niveaux de revenus, ce qui la rendait inéquitable ;

deuxièmement, une partie de la pression fiscale sur le travail a été transférée vers la propriété immobilière. Ce transfert est réalisé via trois mesures. D'une part, le précompte immobilier est augmenté, passant de 10% à 12%. D'autre part, la taxe d'agglomération additionnelle de 1% à l'IPP est supprimée et les centimes additionnels régionaux à l'IPP sont réduits de 0,5%.

Toutes ces mesures vont bien dans le sens d'une fiscalité plus juste. Cependant, elles restent insuffisantes. Deux éléments risquent, en effet, de les annuler (ou, à tout le moins, d'en mitiger l'impact) :

- Tout d'abord, la hausse du précompte immobilier pourrait être répercutée par les propriétaires sur les loyers bruxellois, pourtant déjà trop élevés. La FGTB demande donc que la région mette en place un dispositif de contrôle des loyers, permettant de mieux réguler le marché locatif bruxellois
- Ensuite, le calcul du précompte immobilier se base sur le revenu cadastral, qui ne représente pas le revenu réel du propriétaire.

05.9 AMÉLIORER LA MOBILITÉ

Bruxelles est une des métropoles européennes les plus “embouteillées” et les transports en commun peinent à satisfaire la demande de mobilité accrue des utilisateurs.

Les problèmes de mobilité, qui se sont accrus au cours des dernières années, ont un impact irréfutable sur l’accessibilité et la qualité de vie en ville : ils menacent le développement socioéconomique de la Région, chassent les habitants et les entreprises vers la périphérie et ont un impact extrêmement négatif sur l’environnement. Pour les travailleurs et pour les habitants, ils représentent une perte de temps non négligeable, mais aussi une source quotidienne de stress et de frais financiers.

Pour la FGTB Bruxelles,
la politique de mobilité doit être :

- durable et tenir compte des aspects sociaux économiques et environnementaux
- cohérente et concertée
- co-modale
- réfléchie à court, moyen et long termes.

Au niveau régional, ces dernières années, la FGTB Bruxelles a participé activement aux travaux concernant la mobilité au sein du Conseil économique et social. Vu l’importance de la mobilité pour l’avenir socio-économique régional, patrons et syndicats ont demandé au gouvernement de faire de la mobilité un des nouveaux axes prioritaires de sa Stratégie 2025. Le Sommet social de septembre 2017 a rencontré cette demande, il reste au gouvernement (et en particulier au ministre de la mobilité) à s’exécuter...



05.10 DÉFINIR

UNE POLITIQUE BRUXELLOISE DE SANTÉ PUBLIQUE

La Sixième réforme de l'Etat, on le sait, a fait de la sécurité sociale une affaire également régionale... : le 1er juillet 2014, au lendemain des élections régionales, les Régions et les Communautés ont hérité d'importantes compétences de sécurité sociale en matière de santé, d'aide aux personnes et de prestations familiales. Il s'agit, pour l'essentiel, des allocations familiales, de la politique des personnes âgées, des aides à la mobilité des personnes handicapées, du financement des prestations de soins en maisons de repos et en hôpitaux psychiatriques spécialisés, du financement des infrastructures hospitalières, de l'organisation de la santé de première ligne et des mesures de prévention. En rebattant ainsi les cartes au sein de la sécurité sociale, la Sixième réforme a pris le risque d'exposer les Bruxellois à d'importants reculs sociaux. Mais elle peut aussi (elle doit), paradoxalement, constituer une occasion de progrès social.

C'est dans cet esprit qu'à l'automne 2016, la FGTB Bruxelles et la Fédération des Mutualités socialistes du Brabant (FMSB) ont déposé ensemble, sur la table de l'Exécutif bruxellois bicommunautaire, leur Mémoire en faveur d'une politique de santé publique intégrée.

Syndicat et Mutualité se fixent alors cinq objectifs :

1. L'ancrage fonctionnel des nouvelles matières régionales de santé et d'aide aux personnes dans la Sécurité sociale, dont elles sont, pour la plupart, issues, constitue certainement la question la plus sensible : non seulement l'exercice de ces nouvelles compétences reste étroitement lié aux autres prestations de

sécurité sociale, demeurent du ressort fédéral (remboursement des soins de santé, ...) mais la solidarité interpersonnelle doit encore en rester le principe régisseur, dans une perspective assurantielle. Chaque Bruxellois, quelle que soit sa condition économique et sociale, doit se voir garantir un droit égal et équitable aux prestations. Vu l'étroitesse des dotations budgétaires du Fédéral, les pouvoirs publics régionaux pourraient être tentés, dans un but 'louable', de réserver le bénéfice des prestations individuelles aux plus démunis. Fausse « bonne idée » ! Danger ! En glissant, de la sorte, d'un régime assurantiel vers un régime d'assistance, on romprait la solidarité interpersonnelle entre Bruxellois et on inciterait les plus aisés d'entre eux à recourir davantage encore aux systèmes d'assurance privés. L'engagement politique de maintenir les matières transférées dans le champ de la gestion paritaire (via Iriscare) constitue une garantie essentielle, tant en termes de lien fonctionnel avec la sécurité sociale qu'en termes de préservation du principe régisseur assurantiel, qui (a) fait ses preuves depuis plus de 50 ans au sein de l'INAMI. Le défi, notamment budgétaire, sera de garantir, sur cette base, l'universalité du droit à la santé et aux prestations sociales, pour tous les Bruxellois, qu'ils disposent ou non de revenus corrects, qu'ils soient ou non couverts par la sécurité sociale...

2. L'accueil des nouvelles compétences héritées de la Sécurité sociale doit s'envisager dans la perspective d'une gestion globale et intégrée, eu égard à l'éparpillement des compétences transférées de la sécurité sociale entre cinq entités fédérées. Plaide également en ce sens le fait que l'accès à des soins de

qualité ne constitue pas l'unique facteur de la santé publique : le logement, l'habitat, l'emploi comme l'environnement, toutes matières régionales, sont tout aussi déterminants ! Pratiquement, comme le préconisent les interlocuteurs sociaux bruxellois, il s'agira de négocier, entre pouvoirs publics et interlocuteurs sociaux, au sein du Comité bruxellois de concertation économique et sociale (CBCES), « des accords relatifs à la programmation, sur le territoire régional, des matières transférées et à leur consolidation budgétaire [...] Un tel modèle permet une programmation intégrée des moyens, identifiant les besoins et planifiant leur satisfaction. La mutualisation des moyens financiers régionaux et communautaires assure la coïncidence des moyens et des besoins et prévient la dérive éventuelle de certains budgets. Ce mécanisme autorise à mener une politique de santé bruxelloise raisonnée (...). Pour dépenser plus efficacement les moyens en termes de soins de santé, il est capital de disposer, à Bruxelles, d'une coordination entre les compétences régionales et communautaires ».

3. La politique de santé publique bruxelloise doit pouvoir s'ancrer dans les réalités de la Région, politiques, sociales, sanitaires, culturelles. Il importe donc que les acteurs bruxellois, forts de leurs expérience et connaissance du territoire, participent à la conception, à la négociation et à la gestion de cette politique : il s'agit, dès lors, d'assurer « un ancrage bruxellois des organisations représentées au sein des organes de gestion » créés dans le cadre d'Iriscare. Eu égard à la forte mobilité interrégionale et à la superposition de plusieurs politiques communautaires à Bruxelles, il est néanmoins impératif d'établir des « traits d'union » avec la Wallonie et avec la Flandre (notamment par le truchement d'accords de coopération et via la Conférence interministérielle Santé publique), dans un souci d'harmonisation des droits individuels et de 'libre-circulation' des bénéficiaires, des prestataires et

des travailleurs. C'est en ce sens que les Organismes assureurs ont vocation à être associés à la définition d'une politique de santé bruxelloise intégrée et à la gestion des organismes publics régionaux de santé et d'aide aux personnes,

4. Dans une perspective assurantielle, le Collège réuni a le projet d'instaurer, sur le territoire régional, une assurance autonomie, au départ de l'APA fédérale (Aide aux personnes âgées). Il s'agirait, par ce biais, de mettre à contribution tous les Bruxellois pour venir en aide à tous ceux et toutes celles d'entre eux, d'entre elles, de tous âges, qui ont perdu une partie de leur autonomie d'existence et pourraient, ainsi aidés, continuer à vivre chez eux. Ce projet soulève deux questions : comment instaurer une cotisation équitable, proportionnelle aux revenus de chacun, sans être en mesure de la prélever directement sur le salaire et, surtout, comment éviter que le bénéfice de cette nouvelle assurance ne devienne le privilège de celles et ceux qui disposent d'un logement approprié et d'un encadrement familial, nécessaires au maintien à domicile ? D'autre part, on constate à Bruxelles, plus que dans les autres Régions, et cela pour diverses raisons, que des personnes peu dépendantes séjournent en maison de repos. Il faudra, on le voit, être attentif à ce que pareil dispositif soit également mobilisable pour une prise en charge ambulatoire ou éventuellement institutionnelle des personnes en grande précarité. Nous demandons que les interlocuteurs sociaux et les mutualités soient associés à la définition de l'assurance autonomie et de ses contours.

5. L'abaissement du seuil d'accès à la santé et aux prestations sociales exige un redéploiement de la 1ère ligne, permettant une prise en charge pluridisciplinaire des personnes en grande précarité et leur « réaffiliation » à la sécurité sociale. Les mutualités et les CPAS ont un rôle déterminant à jouer, aux côtés des intervenants médico-sociaux, ainsi que les

caisses d'allocations familiales, avec lesquelles les familles auront désormais à traiter directement. Leur participation à la gestion d'Iriscare devrait permettre de mieux articuler leurs rôles et complémentarités. Dans cette perspective, il y a lieu de clarifier le rôle spécifique des CPAS, acteurs fondamentaux de la politique de santé publique, que ce soit comme 'dernier filet' de l'aide sociale, comme prescripteurs de l'aide médicale urgente, comme acteurs de prévention ou encore comme pouvoirs organisateurs d'institutions d'hébergement et de soins (maisons de repos, centres hospitaliers, etc.).

Une première étape a été franchie en ce sens, le 23 mars 2017, avec la création d'Iriscare, le nouvel organisme bicommunautaire bruxellois en charge de la santé, de l'aide aux personnes et des prestations familiales. Fondé sur les mêmes principes fondateurs que l'INAMI, cet organisme public bicommunautaire sera géré paritairement par les représentants des travailleurs et des employeurs bruxellois...

Concernant plus particulièrement les allocations familiales, alors que le processus de réforme du modèle actuel des allocations familiales, tel qu'hérité du Fédéral, est largement avancé en Flandre, en Wallonie et en Communauté germanophone, à Bruxelles, le dossier s'est trouvé, en 2017, dans une impasse...totale!

Les principales divergences opposent le CdH au reste de la majorité, les points de désaccord concernant essentiellement deux options retenues par le CdH : s'aligner, à Bruxelles, sur le modèle wallon et réserver le bénéfice de la réforme aux seuls enfants à naître à partir du 1er janvier 2019. Or, si le modèle wallon est intéressant...pour la Wallonie, à Bruxelles, la composante distributive du régime doit être renforcée, par l'octroi de suppléments sociaux efficaces et adaptés au contexte socio-économique régional : 41% des enfants y naissent dans un ménage dont le revenu se situe sous le seuil de pauvreté...; 1 enfant sur 6 y naît dans une famille monoparentale. Et la monoparentalité augmente très fortement le risque de pauvreté!

D'un droit dérivé du travail, le droit aux allocations familiales devient un droit universel. Il est toutefois essentiel de maintenir un mécanisme de solidarité mixte: horizontal et vertical. Chaque enfant a droit à des allocations familiales, dont le montant de base est identique pour tous et toutes. La « charge » des enfants est mutualisée au niveau de l'ensemble de la société. Une première redistribution s'effectue donc des ménages sans enfant vers les ménages avec enfant(s). Les suppléments, eux, sont des outils complémentaires de redistribution : ils sous-tendent une logique de solidarité, qui vise à lutter contre les inégalités. Les transferts s'opèrent alors des hauts vers les bas revenus...



Pour la FGTB Bruxelles, le nouveau modèle bruxellois d'allocations familiales doit à minima assurer un montant de base suffisant pour tous (et des suppléments sociaux adaptés aux situations des ménages bruxellois...). Conséquente avec elle-même, elle a élaboré son propre modèle, socialement juste et financièrement soutenable...

Que les Collègues de la FGTB Bruxelles, de la Centrale culturelle bruxelloise, d'Habiter Bruxelles et l'ensemble des militantes et militants des Centrales professionnelles soient ici chaleureusement remerciés pour leur contribution aux activités décrites dans ce Rapport !



FGTB-ABVV
Bruxelles-Brussel