



CONGRÈS STATUTAIRE DU
23 MAI 2018

RESOLUTIONS^{DE}
PERSPECTIVES

2018 - 2022

FGTB-ABVV
Bruxelles-Brussel

Toutes les considérations émises dans ce texte
concernent aussi bien les femmes que les hommes.
La FGTB poursuit son combat dans la lutte contre
toutes formes de discriminations.

SOMMAIRE

INTRODUCTION	6
NOS DEFIS POLITIQUES	9
1. LA RÉGULATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL	11
• 1.1. LES NOUVELLES FORMES DE TRAVAIL	14
• 1.2. LES NOUVELLES AIDES A L'EMPLOI	18
• 1.3. LES TRAVAILLEURS SANS-PAPIERS	19
2. UNE TRANSITION ECONOMIQUE JUSTE ET DURABLE	21
• 2.1. VERS UNE MOBILITE URBAINE DURABLE	23
3. L'ETAT SOCIAL DE SERVICE PUBLIC	26
• 3.1. LES POLITIQUES D'ACTIVATION	29
4. LE DROIT A LA VILLE	32
• 4.1. LE LOGEMENT	34
• 4.2. LA SANTÉ PUBLIQUE	36
NOS DEFIS SYNDICAUX	41
5. LA PARTICIPATION DES JEUNES ET DES TRAVAILLEURS PRÉCARISÉS	43
6. LA SOLIDARITÉ ET L'UNITÉ SYNDICALES	45
7. LA DÉMOCRATIE SYNDICALE	46

INTRODUCTION

Les mutations profondes de l'économie urbaine, le caractère cosmopolite de notre Ville-Région et les questionnements actuels sur l'avenir du syndicalisme en général engendrent, pour la FGTB Bruxelles, d'importants défis politiques et syndicaux.

Au travers de ces **Résolutions de perspectives 2018-2022**, nous voulons, d'une part, rappeler une série de points de vigilance de notre organisation interprofessionnelle, nécessitant la poursuite d'efforts antérieurs et, d'autre part, relever de nouveaux accents ou orientations à donner à la stratégie syndicale au cours des quatre années à venir.

A noter : certaines questions feront, le cas échéant, l'objet de Motions d'actualité. Par ailleurs, certaines thématiques nécessitent un traitement particulier. Ainsi, **l'égalité entre les femmes et les hommes**, enjeu transversal s'il en est, fera l'objet d'une Résolution spécifique.

Notre **Rapport d'activités 2014-2018** a dépeint les évolutions actuelles du contexte général de l'action de la FGTB à Bruxelles. Il a ainsi identifié trois risques de rupture qui se dessinent aujourd'hui, sus-

ceptibles de compromettre, à moyenne échéance, l'action syndicale et, au-delà d'elle, les conquits sociaux :

1. un désengagement d'une part croissante de Jeunes, qui doivent constituer les forces vives du syndicalisme de demain, par les effets cumulés, dans une Ville-Région cosmopolite comme Bruxelles, des exclusions du chômage, de la précarité croissante du travail 'offert' et de la poursuite des discriminations à l'embauche ;

2. une démobilitation 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, des gauches dites 'gouvernementales', face au néo-libéralisme.

Dans ce cadre, la centralité du travail est niée (via la promotion de l'allocation universelle) ; aucune réponse crédible n'est produite face à l'atomisation des relations sociales ; enfin, aux luttes socio-économiques, se substituent (au lieu de s'y joindre...) d'autres luttes, évidemment importantes en elles-mêmes, centrées

sur des valeurs éthiques ou socio-culturelles, comme la protection des minorités via des traitements différenciés ;

3. les tentatives populistes de séduction des classes populaires, qui cherchent à les mobiliser contre les 'élites', la démocratie et les corps intermédiaires. Le Brexit, l'élection de Trump ou encore la montée en puissance des partis d'extrême-droite en Europe traduisent une rupture avec les classes laborieuses, dont une frange croissante est désormais happée, comme par dépit, par le discours « populiste », voire autoritaire de certains leaders politiques. Ces forces réactionnaires ont pour ambition, au nom de leurs prétendus liens directs avec le «peuple », sacralisé, de supprimer, outre les services publics, les corps intermédiaires comme les organisations syndicales, les mutualités et autres organisations non gouvernementales...

Ces phénomènes, particulièrement inquiétants, sont encore aggravés par les nouvelles formes de dumping social générées par **la digitalisation de l'économie et l'économie de plateforme**, qui compromettent, à moyen terme, l'unité et la solidarité entre les travailleurs.

Ces risques politiques et sociaux sont tout particulièrement prégnants dans les 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).

Pour rétablir et conforter notre force de changement, il est nécessaire que les travailleurs de toutes conditions, genres et origines se reconnaissent dans des revendications syndicales qui fassent 'cause commune' ; qu'ils se sentent représentés par nos organisations et soient, ainsi, en mesure de s'impliquer activement dans la poursuite de l'action collective.

Cette remobilisation des travailleurs exige de leur organisation syndicale à la fois un projet ambitieux de société urbaine, sorte de contre-populisme anticapitaliste, et une très grande vitalité interne, afin de définir et de porter ensemble ce projet.

Comprenons-le bien : seule la rencontre de ces deux exigences nous permettra de répondre adéquatement aux défis politiques et syndicaux de la FGTB Bruxelles pour les quatre années à venir ...

Au travail !





NOS DÉFIS
POLITIQUES

Avec ses 190.000 membres, la FGTB Bruxelles constitue **une force citoyenne difficile à contourner sur la scène politique bruxelloise**.

Elle constitue tout à la fois un véritable **contre-pouvoir politique**, capable d'infléchir durablement les politiques régionales mais aussi, bien entendu, une organisation revendiquant son propre projet politique. Elle s'impose comme une **force de propositions et de changement**, en faveur d'un autre modèle de développement économique et social. Pour consolider cette force, elle conclut des alliances stratégiques avec d'autres acteurs de progrès, qu'ils soient syndicaux¹, associatifs, mutuellistes ou politiques, toujours dans l'intérêt des travailleuses et des travailleurs bruxellois.

Depuis 2002, la FGTB participe activement à la négociation et à l'exécution d'accords sociaux, conclus entre les interlocuteurs sociaux et les Gouvernements régionaux successifs, avec pour résultats des engagements partagés, très concrets, tant sur le pilotage des politiques économiques et sociales bruxelloises que sur les contributions des secteurs professionnels à l'effort régional².

Les élections régionales de mai 2019 seront déterminantes pour la poursuite de cette dynamique constructive, d'autant plus que les nouvelles compétences régionales, issues de la sécurité sociale, rendent indispensable un approfondissement de la concertation sociale.

Au lendemain des élections, la FGTB Bruxelles engagera des négociations avec le nouveau gouvernement régional, en vue de conclure, autant que possible, un nouvel accord social tripartite (autorités publiques, syndicats et patrons bruxellois), en faveur d'une croissance urbaine juste et durable de notre Ville-Région. Un tel accord devra intégrer toutes les compétences régionales susceptibles d'y contribuer, y compris les nouvelles compétences bruxelloises en matière d'aide aux personnes, de santé et de prestations familiales.

Ces négociations devront porter, à tout le moins, sur **quatre défis politiques majeurs** à relever, à Bruxelles, par la FGTB :

- la régulation du marché de l'emploi ;
- une transition économique juste et durable (incluant la défense et la promotion de l'industrie urbaine³) ;
- l'État social de service public ;
- le 'droit à la ville'.

¹ Via, notamment, chaque fois que possible, la constitution d'un front commun syndical.

² Pacte social pour l'emploi des Bruxellois (2002), Contrat pour l'économie et l'emploi (2005), Pacte de croissance urbaine durable - New Deal (2011) et Stratégie 2025 (2015).

³ Cf. Plan industriel de la FGTB Bruxelles : <http://www.fgtbbruxelles.be/publications/plan-industriel-bruxellois/>

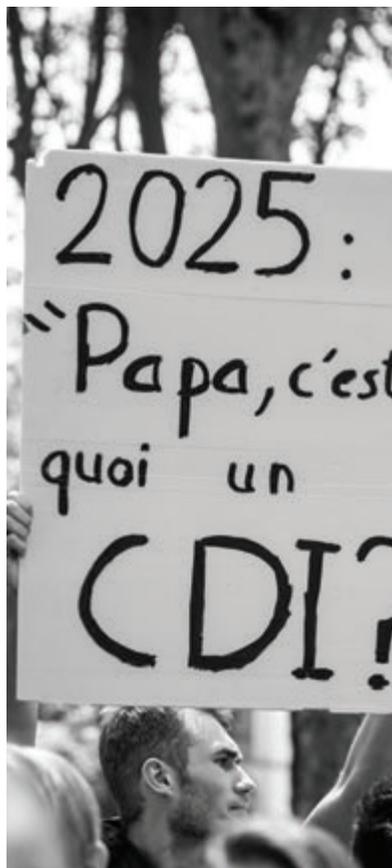
Pour que ce soit possible, la FGTB Bruxelles fera campagne sur ces quatre défis, auprès des électeurs bruxellois, en toute indépendance politique. En tant que force de propositions et de changements, elle mettra également en avant sa revendication, centrale, en faveur de la **réduction collective**

du temps de travail avec maintien du salaire. Car cette revendication, qui est au cœur du combat syndical, est en mesure d'apporter une réponse globale aux défis syndicaux.

01. LA RÉGULATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Le constat n'est évidemment pas neuf : la précarisation de l'emploi et la dégradation des conditions de travail se poursuivent à Bruxelles. Via une veille attentive sur le marché du travail bruxellois, la FGTB a pu dresser un état des lieux de cette réalité : augmentation du nombre d'emplois à temps partiel, d'emplois temporaires, de contrats atypiques, de faux indépendants, augmentation de la flexibilité de l'emploi, du travail au noir ou clandestin...

Cette précarité est la conséquence des importantes mutations de l'économie urbaine qui se sont produites à Bruxelles : désindustrialisation massive de son tissu économique et essor des activités de service ; développement des réseaux de sous-traitance et déconcentration des unités de travail sous l'effet d'une concu-



rence exacerbée ; dumping social... Elle a, en outre, été renforcée encore par les politiques d'activation de l'emploi et par un phénomène d'estompage de l'état de droit.

Ajoutons que cette précarité de l'emploi affecte tout particulièrement les femmes⁴, encore et toujours moins bien positionnées que les hommes sur le marché de l'emploi, notamment en termes de salaire. Elles sont, d'ailleurs, plus particulièrement touchées par les mesures mises en place par l'actuel gouvernement fédéral (emplois atypiques, réforme des pensions...). Mais différentes catégories de travailleurs se voient également durement impactées : les jeunes, les travailleurs d'origine étrangère, les travailleurs âgés, les travailleurs en situation de handicap, les LGBTQI+⁵, surtout lorsque cette précarisation se trouve renforcée par la persistance -indéniable- de discriminations, parfois multiples, sur le marché de l'emploi bruxellois ...

Dans le même temps, la pénibilité des conditions de travail s'accroît, les rythmes de production s'intensifient et la charge de travail pesant sur tous les travailleurs augmente sans cesse, conduisant à une explosion du nombre de travailleurs en maladie/invalidité, mais aussi à une mise à l'écart des plus vulnérables d'entre eux. L'augmentation

de la pénibilité du travail (et des risques psychosociaux qui l'accompagnent) est fortement liée à l'émergence et au développement des formes dites « modernes » de management et de gestion du personnel, qui n'ont -ne nous y trompons pas- d'autre objectif que de renforcer la mise en concurrence des travailleurs et l'élimination de ceux qui sont jugés moins productifs. Paradoxalement, malgré cette précarité, malgré cette pénibilité croissante du travail (et l'importance des chiffres du chômage), Bruxelles demeure une Ville-Région qui produit énormément de richesses, dont le développement économique, orienté vers l'international et le secteur des services, est florissant. Le problème auquel il importe, ici, d'apporter des solutions est donc toujours bien celui de la répartition équitable des richesses produites...

Pour répondre à ce défi, dans un contexte où de nombreux Bruxellois sont privés d'emploi, les pouvoirs publics ont fait de la réduction des chiffres du chômage le cœur de leur action : les politiques d'emploi ont dès lors été orientées vers ce seul et unique objectif. Ce choix politique se traduit par une attention prioritaire à la remise à l'emploi via l'accompagnement et l'activation des travailleurs sans emploi, le soutien aux dispositifs locaux d'insertion, le développement d'emplois aidés (non supplémentaires) s'écartant

⁴ Et surtout celles issues de l'immigration (cf. Monitoring socio-économique 2017), doublement touchées.

⁵ Lesbienne, gay, bisexuel.le., transgenre, queer, intersexe et autre.

⁶ CDI, CDD.

des formes classiques d'emploi⁶ (Activa, Articles 60, stages en entreprise, ...).

En réalité, s'appuyant sur le constat d'une dérégulation croissante du marché de l'emploi, la FGTB Bruxelles considère que la lutte contre le chômage doit aller de pair avec une lutte contre la précarité de l'emploi et la pénibilité du travail.

Il est donc primordial de renforcer la lutte contre la précarité croissante du travail, qui constitue la 'face cachée' des politiques actuelles de l'emploi, ceci afin de mieux répartir la richesse produite à travers de bonnes conditions de travail et de rémunération pour l'ensemble des travailleurs.

C'est pourquoi la FGTB Bruxelles poursuivra sa **campagne syndicale de lutte contre la précarité croissante du travail**, initiée lors de son Congrès statutaire de 2010. Elle le fera notamment via un travail de veille attentive du marché de l'emploi, de promotion et de coordination de l'action syndicale sur le terrain des luttes et, chaque fois que possible, d'alliances avec les pouvoirs publics (locaux ou régionaux) pour s'attaquer à ces phénomènes de précarisation de l'emploi.

Dans le cadre de cette campagne, la FGTB Bruxelles développera un **nouvel axe de**

travail, relatif à la problématique de la pénibilité et de l'augmentation de la charge de travail.

En 2018-2022, la FGTB Bruxelles poursuivra son action en faveur de :

- la lutte contre le dumping social ;
- la régulation des marchés publics ;
- l'encadrement des agences d'emploi privées (dans le cadre de la gestion mixte du marché de l'emploi) ;
- le renforcement des conditions d'agrément et de financement des activités de Titres-Services, en vue d'améliorer les conditions de travail et de formation des travailleurs ;
- le renforcement des services d'inspection régionaux de l'emploi, aujourd'hui dépourvus des moyens requis pour assurer leurs nouvelles missions de contrôle, transmises suite à la 6ème Réforme de l'Etat ;
- le monitoring permanent de la précarité du travail, à mener au sein de l'Observatoire de l'emploi, avec une attention particulière pour les questions du genre et de la diversité ;
- la lutte contre les inégalités et les discriminations au travail ;
- la lutte contre la pénibilité et la dégradation des conditions de travail ;
- l'accueil et l'intégration des travailleurs migrants,

en donnant un accent particulier :

- aux nouvelles formes de travail ;
- aux nouvelles aides à l'emploi ;
- à la régularisation des travailleurs sans-papiers ;
- et à la nécessité de recrédibiliser et de renforcer l'ensemble des mécanismes de contrôle de l'économie de marché.

01.1 LES NOUVELLES FORMES DE TRAVAIL

Depuis toujours, l'organisation du travail évolue afin de s'adapter à de nouveaux modes de production : production à flux tendu, intensification de la concurrence et progrès techniques ont engendré une demande de travailleurs plus flexibles et ont généré une explosion des formes atypiques d'emplois. Ces dernières années, la digitalisation de l'économie a encore accentué ce phénomène, notamment avec l'émergence des travailleurs dits « autonomes », des « freelances » ou des « auto-entrepreneurs » (journalistes, interprètes, coursiers, chauffeurs de taxi, ...). Afin de (tenter de) les rendre socialement acceptables, les promoteurs de ces nouvelles formes d'activités (Uber, Deliveroo...) ont pris le pli de se revendiquer de l'économie... « collaborative » ! Nouvelle forme d'esclavage ou esclavage moderne, ces plateformes numériques n'ont bien évidemment rien de collaboratif.

N'ayant d'autre objectif que d'augmenter les profits de leurs actionnaires en renforçant encore la mise en concurrence des travailleurs et l'élimination de ceux qui sont jugés moins productifs, elles doivent être plus justement considérées comme les nouveaux symboles du système capitaliste mondialisé !

Il existe, en vérité, une forte hétérogénéité parmi ces nouvelles formes de travail, qui sont loin d'être toutes caractérisées par une véritable autonomie des travailleurs. Beaucoup se trouvent également en situation de forte précarité : sans revenus fixes, avec de bas salaires, sans opportunités de formation, avec un accès limité (ou inexistant) à la sécurité sociale... Cette situation est liée, en partie, au fait que ces travailleurs se trouvent dans une zone hybride entre travail salarié et indépendant, alors que notre droit du travail

et de la sécurité sociale est construit sur base d'une distinction nette entre ces deux statuts (en fonction de l'existence -ou non- d'un rapport de subordination avec un employeur).

Bref, les nouvelles formes hybrides de travail entrent difficilement dans le cadre de la législation et de la réglementation sur le travail et ne permettent pas de garantir à ces travailleurs une protection sociale adéquate. Bien souvent, ils se trouvent sous un statut d'indépendant, alors qu'ils ne disposent que d'une autonomie limitée dans la détermination de l'organisation de leur travail (cf. le combat des livreurs Deliveroo, à Bruxelles, pour faire reconnaître leur statut de salarié). Cela est courant lorsque le travailleur n'a qu'un seul client (ou un nombre très limité de clients) et qu'il reste donc économiquement dépendant de sa / leur volonté. Dans de tels cas, il ne bénéficie ni de la protection liée au statut de salarié, ni de l'autonomie liée au statut d'indépendant. Inacceptable...

Cette situation peut aussi résulter de techniques managériales. En effet, sous-traiter des tâches à des travailleurs « indépendants » permet au « client » de se dégager des responsabilités qu'il devrait assumer en tant qu'employeur (le paiement des cotisations de sécurité sociale, notamment), mais aussi de fragmenter la production en petites entités concurrentes et tenter ainsi d'entraver l'action syndicale. L'essor de cette classe de « travailleurs autonomes » pose donc non seulement problème au niveau de leur protection et du financement de la sécurité sociale, mais aussi au niveau de leur organisation collective.

Cette réalité a engendré l'**émergence de nouveaux intermédiaires sur le marché de l'emploi**, comme les plateformes en ligne, qui caractérisent la digitalisation de l'économie, telles Uber ou Deliveroo. Elles accentuent l'essor de nouvelles formes d'emplois hybrides. Bien entendu, leur but n'a rien de social mais vise plutôt la recherche de gains, via le prélèvement



de commissions sur les transactions effectuées en ligne. Elles profitent du flou autour du statut des prestataires de services pour concurrencer -de manière forcément déloyale- les activités similaires qui ne sont pas prestées via des plateformes.

Le Gouvernement fédéral, compétent pour le statut de ces nouveaux travailleurs, n'a pour l'instant apporté aucune solution à cette problématique. Au contraire : les propositions amenées sur la table jusqu'à présent vont plutôt dans le sens d'une dérégulation accrue, avec les projets de créer de nouveaux statuts de travail ('travailleur autonome', flexijobs, services occasionnels entre citoyens, ...) et d'octroyer un régime fiscal favorable aux nouvelles formes de placement de travailleurs que mettent en œuvre ces plateformes « collaboratives ».

La FGTB Bruxelles continuera, aux côtés de la FGTB fédérale, à **se mobiliser** et à **s'opposer à ces tentatives du Gouvernement fédéral d'accentuer la précarisation du statut de salarié et des droits qui y sont liés** (droit du travail, droits sociaux à la sécurité sociale) par la création de nouveaux statuts dérégulés, dans le secteur privé comme dans la fonction publique.

Dans le cadre des compétences régionales relatives au placement des travailleurs, la FGTB Bruxelles veillera en outre à assurer, dans le cadre de la concertation sociale (pouvoirs publics, syndicats et patrons), **le suivi, l'encadrement et la régulation de ces nouvelles formes d'intermédiation sur le marché du travail bruxellois.**

A cette fin, la FGTB s'appuiera sur les principes suivants :

- le développement de ces nouvelles formes d'organisation du travail doit être correctement encadré et régulé, afin de limiter les potentiels effets négatifs sur les opérateurs existants et d'assurer la protection sociale des travailleurs ;
- cet encadrement doit être négocié et concerté au niveau des secteurs d'activité concernés ;
- il doit permettre de garantir des conditions de travail conformes aux normes existantes : il s'agit de clarifier la situation des travailleurs se trouvant dans la zone grise entre salariés et indépendants, sans passer par la création d'un troisième statut ;
- il doit offrir aux travailleurs de réelles perspectives de carrière, en leur ouvrant notamment le droit à la formation professionnelle ;

- en ce qui concerne plus spécifiquement l'activité des plateformes, toutes les activités lucratives, récurrentes ou non, doivent se retrouver sous régulation sectorielle : le simple fait de proposer une activité en ligne ne doit permettre ni régulation allégée ni taxation plus avantageuse des revenus pour le travail presté.

La FGTB interpellera également, chaque fois que nécessaire, le Gouvernement régional et les employeurs bruxellois, afin d'**imposer des régulations publiques empêchant l'émergence de tels sous-statuts dans notre Région** (voir, à ce sujet, les mesures visant à réguler le secteur des taxis soumis à la concurrence d'Uber, ou encore le combat des livreurs Deliveroo pour être reconnus comme des salariés, ...).

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



01.2 LES NOUVELLES AIDES A L'EMPLOI

La régionalisation des aides à l'emploi «groupes-cibles » a permis au Gouvernement bruxellois de réorienter une grande part des aides publiques versées sous forme de réduction de cotisations sociales vers des mesures dites d'activation des travailleurs (ACTIVA, Articles 60 & 61 et aides à l'insertion pour l'économie sociale).

Si la FGTB a soutenu ce choix, elle n'en demeure pas moins extrêmement vigilante quant à l'utilisation et aux impacts concrets de ces différentes aides à l'emploi sur le marché de l'emploi bruxellois. Elle a pu constater que ces aides sont parfois à l'origine d'un important dumping social, des travailleurs en activité, disposant de bons contrats de travail, étant progressivement remplacés par des travailleurs bénéficiant de contrats plus précaires, soutenus financièrement par les pouvoirs publics. Cela est bien sûr syndicalement inacceptable.

Pour lutter contre ce phénomène, outre l'application intégrale des recommandations du Rapport Dumping social (GT

Stratégie 2025) et des mesures de lutte contre la précarité, le FGTB Bruxelles revendique :

- l'organisation d'un encadrement paritaire, au niveau régional, des différents dispositifs d'activation et d'insertion, de stages et de premières expériences professionnelles (ACTIVA, contrats d'insertion, économie sociale d'insertion, ...). Ces dispositifs devront faire l'objet d'évaluations de leur impact sur la qualité de l'emploi ;
- la création, au niveau communal et local, d'une instance unique de concertation interprofessionnelle, chargée d'encadrer les activités d'emploi des pouvoirs publics locaux, de contrôler les conditions de mise au travail au sein des dispositifs locaux d'emploi et de prévenir les conflits du travail ;
- l'encadrement paritaire des programmes d'accompagnement des CPAS bruxellois visant à réinsérer les bénéficiaires du revenu d'intégration sociale et de l'aide sociale équivalente (Art. 60 & 61), afin de

réglementer les mises à disposition de travailleurs en Article 60 auprès d'employeurs « utilisateurs » du secteur privé. Dans le cadre des mises à disposition Articles 60 & 61, il

doit être garanti que les travailleurs engagés sous ce statut soient des travailleurs « en plus » et qu'ils bénéficient d'un réel encadrement sur le terrain ...

01.3 LES TRAVAILLEURS SANS-PAPIERS

L'Europe est embourbée dans une crise de l'accueil des migrants. Une partie des personnes qui cherchent à trouver refuge en Belgique finissent par se retrouver « sans-papiers ». Elles rejoignent ainsi toute une série de travailleurs partageant une situation administrative extrêmement problématique, certains depuis très longtemps. Cette situation renvoie à plusieurs questions fondamentales: celle des solidarités, notamment internationales, et du rapport de la Belgique aux conflits dans le monde (et aux intérêts économiques et géostratégiques qu'elle défend); celles des flux migratoires et des réponses du monde du travail face au dumping social; celle des réponses politiques, de plus en plus à droite sur l'échiquier, qui déconstruisent graduellement les acquis des droits humains universels.

Les sans-papiers seraient autour de 150.000 sur le territoire belge, dont 100.000 à Bruxelles. En séjour illégal, la plupart d'entre eux travaillent dans l'ombre et ... dans la peur, opérant des déménagements, construisant des bâtiments, soignant nos malades, gardant nos enfants, faisant la plonge ou du nettoyage voire rénovant les stations de métro (lorsque l'inspection sociale ne les surprend pas à rénover les toitures du Palais royal de Bruxelles...).

Il s'agit de demandeurs d'asile déboutés, de réfugiés économiques, d'étudiants étrangers demeurant en Belgique ou encore de travailleurs dont les permis de séjour et de travail ont expiré ...

Bien entendu, les personnes précarisées par leur situation administrative sont contraintes de faire profil bas face aux patrons et travaillent, le plus souvent, dans des conditions qu'on imaginait d'un autre âge. Leurs droits fondamentaux sont bafoués (logement, travail décent, santé, vie digne, éducation, ...). Cette situation concerne des femmes et des hommes, des familles avec enfants et même des mineurs d'âge, parfois seuls.

C'est toute une économie informelle qui se développe ainsi, profitant de la précarité administrative de ces travailleurs, exerçant une pression sur les salaires et sur les conditions de travail de toutes et de tous, en commençant par les travailleuses et les travailleurs des secteurs les moins valorisés. S'ajoute à cela, faut-il le préciser, une absence totale de cotisations à la sécurité sociale...

Au bout du compte, Il est indéniable qu'une partie importante de notre modèle économique se base aujourd'hui sur ce fonctionnement, à la marge de tous nos droits acquis !

La lutte contre ces pratiques, comme les autres luttes pour le respect des droits fondamentaux de «minorités », a également pour objectif de renforcer l'unité des travailleurs, mis en concurrence les uns avec les autres au travers de la

création de statuts, sous-statuts et de « non-statuts» comme ceux des travailleurs sans-papiers.

Il s'agit fondamentalement d'arrêter les mécanismes facilitant l'exploitation et renforçant les inégalités. Les organisations syndicales traitent d'ores et déjà les problématiques des travailleurs immigrés et des migrations économiques au travers de plusieurs axes de travail : la lutte pour une société plus égalitaire et, en particulier, la lutte contre toutes les formes de discrimination ; l'unité des travailleurs contre le racisme ; la solidarité avec les luttes des travailleurs sans-papiers, le travail en réseau avec les associations spécialisées,...

La régularisation des travailleurs sans-papiers doit être une priorité : elle doit être basée sur des critères clairs et permanents, sur base de l'ancrage durable des personnes en Belgique, de leur vulnérabilité, de la longueur de la procédure. En outre, une Commission indépendante doit être systématiquement impliquée dans les dossiers de régularisation, afin de limiter le pouvoir discrétionnaire de l'Office des Etrangers.

Les organisations syndicales doivent continuer de prendre les problématiques du dumping social et des droits des travailleurs sans-papiers à bras le corps, en

s'émarrant de la thématique des migrations. Elles doivent se donner, parmi leurs objectifs prioritaires, la mission d'imposer à l'agenda politique le renforcement du contrôle des conditions de travail plutôt que celui...des frontières. Il faut évi-

demment renforcer l'inspection sociale (et la mise en œuvre d'un mécanisme de plainte effectif pour les travailleurs sans-papiers victimes d'exploitation), au lieu d'aggraver la répression policière de ces travailleurs...



02. UNE TRANSITION ECONOMIQUE JUSTE ET DURABLE

L'économie bruxelloise est certes prospère mais son développement est loin de profiter à l'ensemble des Bruxellois. Malgré une importante production de richesse sur son territoire, notre Région est, en effet, caractérisée par une grande dualisation sociale.

Lors de ses précédents Congrès, la FGTB Bruxelles avait déjà fait le constat des impasses du modèle de croissance économique actuel et de son caractère insoutenable, à terme: à trop privilégier « la croissance pour la croissance », au profit d'une minorité, sans prendre en compte les retombées négatives, sociales et en-

vironnementales, que cette croissance génère, le capitalisme financiarisé et mondialisé ne peut nous conduire qu'au désastre.

Un constat s'est dès lors imposé : aujourd'hui, c'est clairement la qualité de la croissance – et sa juste répartition – qu'il importe de favoriser. Pour ce faire, il nous faut construire un **nouveau modèle de développement : juste, solidaire et durable**. La transition économique doit désormais être organisée, afin de répondre à une triple objectif : offrir à tous de bonnes conditions de travail et des droits sociaux permettant une vie digne

et de qualité ; réinvestir dans le développement des services publics et des équipements collectifs ; soutenir une économie respectueuse de l'environnement.

La réduction collective du temps de travail avec maintien du salaire est l'un des moyens principaux pour garantir une transition économique équitable et durable. Elle doit non seulement résorber le chômage et réduire les inégalités mais aussi libérer du temps pour permettre à chacun et à chacune de faire autre chose que « produire pour produire », « consommer pour consommer ». La réduction linéaire (c'est-à-dire appliquée de manière égale pour tous et toutes) du temps travail engendrera une libération formidable d'énergie, soustraite à l'emprise du productivisme capitaliste. De nouveaux champs d'activités pourront ainsi s'organiser, de manière alternative, à l'échelle du quartier, de la commune ou de la région, produisant des biens et des services sur une base solidaire, collaborative, autonome, au service de tous et de toutes. De ce temps dégagé pour les travailleurs et les travailleuses, émergeront des activités socialement utiles, hors du système économique actuel : se cultiver, s'entraider, éduquer les enfants, s'offrir des loisirs plus nombreux...

En 2018-2022, la FGTB Bruxelles poursuivra son action en faveur de :

- la mise sous haute protection et le développement de l'industrie urbaine, génératrice d'emplois de qualité ;
- l'investissement public dans la nouvelle économie (révolution numérique, économie circulaire et économie de la fonctionnalité) ;
- le (ré)investissement de moyens publics dans les organismes publics régionaux à vocation économique (Citydev, Hub.brussels, Finance.brussels, ...);
- la promotion des secteurs porteurs d'emploi pour les Bruxellois (santé, services aux entreprises, culture, tourisme, commerce, horeca, ...);
- le soutien à l'économie sociale et au secteur non-marchand, qui assurent des besoins collectifs indispensables, tout en étant soumis à un sous-financement structurel ;
- la création de véritables cellules de reconversion emploi/formation, afin de permettre aux travailleurs victimes d'une fermeture ou d'un licenciement collectif de « rebondir », avec la participation active des organisations syndicales sectorielles,

avec un souci particulier pour les problèmes de mobilité à Bruxelles ...

02.1 VERS UNE MOBILITE URBAINE DURABLE



Un défi majeur auquel Bruxelles est aujourd'hui confrontée afin d'assurer cette transition est sans conteste celui de la **mobilité**. Bruxelles est l'une des villes/métropoles européennes parmi les plus « embouteillées ». Les transports publics y peinent à répondre à la demande, croissante, des usagers. La question est d'autant plus cruciale que les difficultés de mobilité pèsent de manière inégale sur les hommes et les femmes.

Ces problèmes de mobilité et l'augmentation de la pression automobile ont un impact indéniable sur l'accessibilité de la ville et sur la qualité de la vie. Ils menacent le développement socio-écono-

mique de la Région, risquent de conforter la fuite de ses habitants et de ses entreprises vers la périphérie et ont un impact très négatif sur l'environnement et sur la santé. Pour les travailleurs et les habitants, ils sont quotidiennement source de perte de temps, de stress, de coûts financiers et occasionnent une détérioration de leur santé (plus marquée pour les habitants des quartiers les moins verts).

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

- garantir et améliorer l'accessibilité de la ville, en développant le transport public ;

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

Répondre à ces différents objectifs nécessite une politique de mobilité ambitieuse et des mesures fortes. Pour la FGTB Bruxelles, il est aujourd'hui prioritaire de négocier une telle politique de mobilité durable **à l'échelle métropolitaine**, afin de permettre le développement de l'économie urbaine, via des actions sur la demande de mobilité et une politique d'offre adaptée.

Mais une telle politique, pour être efficace et aboutir à des résultats, doit aussi et surtout être largement partagée et acceptée par les principaux concernés, qu'ils soient à la fois (ou tour à tour) habitants, travailleurs, navetteurs, livreurs, touristes...

La mobilité doit donc être une **priorité concertée et partagée**, entre le Gouvernement régional et les interlocuteurs

sociaux (syndicats et patrons).

A cette fin et vu l'enjeu de la mobilité pour le devenir socio-économique de notre Région, les interlocuteurs sociaux bruxellois ont obtenu l'engagement du Gouvernement régional de faire de la mobilité un nouvel axe prioritaire de la Stratégie 2025. La mobilité devrait donc, à l'avenir, être discutée sur le mode des « priorités partagées ».

Mais pour que la politique de mobilité soit réellement concertée et partagée par tous, la FGTB considère également qu'il est indispensable de travailler à la sensibilisation, à la formation et à la mobilisation des travailleurs et de leurs représentants à cette problématique.

A Bruxelles, nous disposons d'un outil très intéressant en la matière : les **plans de déplacements d'entreprise**. Ils consistent en l'étude, la mise en œuvre, l'évaluation et l'actualisation, au niveau d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises, de mesures destinées à promouvoir une gestion durable des déplacements liés à l'activité de cette ou ces entreprise(s). Chaque organisme de droit public ou privé occupant plus de 100

⁷ L'ordonnance organique du Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale prévoit que le Gouvernement sollicite son avis sur les avant-projets d'ordonnance portant sur les matières d'ordre socio-économique. Cependant, la Stratégie 2025, document programmatique global de toutes les politiques menées en Région bruxelloise sur un horizon de dix ans, a initié un nouveau concept : les « priorités partagées ». Ce concept vise un certain nombre de grands chantiers, qui font l'objet d'un « travail en commun » entre le Gouvernement et les interlocuteurs sociaux. Ce « co-travail » se traduit, en pratique, par la mise en œuvre d'une première phase, qui intervient en amont de la rédaction de l'avant-projet d'ordonnance et permet de vérifier l'existence d'« (et de rechercher) un consensus sur les grandes orientations des dossiers visés. La seconde phase, de consultation classique, survient 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 texte...

personnes sur un même site en Région bruxelloise est obligé de réaliser un tel plan de déplacements et de mettre en œuvre un certain nombre de mesures. Faute de moyens régionaux spécifiques dédiés à la sensibilisation et à l'implication des travailleurs et de leurs représentants dans ce dispositif, les plans de déplacements d'entreprises sont actuellement insuffisamment négociés et concertés au sein des entreprises. C'est pourquoi la FGTB Bruxelles propose et revendique, auprès des pouvoirs publics, un renforcement de la capacité d'intervention des délégués sur les questions de mobilité via le financement de Conseillers mobilité au sein des organisations syndicales. Ils seraient chargés de soutenir la mise en œuvre des plans de déplacements auprès des délégués des entreprises et de stimuler la concertation sociale sur les enjeux de mobilité au sein de celles-ci.

En termes de mobilité et sans être exhaustif en la matière, la FGTB Bruxelles revendiquera également :

- l'intégration, dans les obligations du Plan de déplacements des entreprises, du remboursement, par les employeurs, des frais de déplacement en transport en commun pour les déplacements domicile-travail de moins de 5 kilomètres, fréquents en milieu urbain (pour rappel, l'art. 4 de la CCT n°19 limite l'obligation d'intervention des employeurs dans l'abonnement social aux déplacements de plus de 5 kilomètres ...);
- l'amélioration de l'offre et de l'accessibilité des **transports en commun** (en termes de fréquence, de régularité, de confort, et d'accessibilité aux personnes à mobilité réduite);
- un développement intégré de la logistique urbaine et du transport de marchandises.



03. L'ÉTAT SOCIAL DU SERVICE PUBLIC

L'État social de service public⁸ constitue le fondement du modèle social belge. Construit progressivement à l'issue de la seconde Guerre mondiale et conquis de haute lutte, il s'appuie sur trois piliers indissociables, aujourd'hui menacés par les politiques libérales de dérégulation/privatisation :

- **des services publics et collectifs forts**, permettant à chaque citoyen d'accéder à des services et infrastructures de qualité (écoles, crèches, services de santé...) et ce indépendamment de son niveau de revenu ;
- une **Sécurité sociale** assurant, via la cotisation sociale (le salaire socialisé), la solidarité et la redistribution des richesses au sein de la société

et garantissant à tous d'être collectivement assurés contre une série de risques comme la maladie, la vieillesse ou encore la perte d'emploi...);

- une **fiscalité solidaire et redistributive**, permettant de financer des services publics et collectifs de qualité, tout en faisant contribuer chacun à la solidarité en fonction de ses moyens.

Ce modèle repose, dans son fonctionnement, sur la **démocratie économique et sociale**, cet ensemble de mesures et d'institutions qui se donnent pour objectif d'assurer le bien-être et la sécurité d'existence de celles et ceux qui n'ont que leur travail pour vivre. Il s'agit,



pour l'essentiel, de la fixation collective des salaires (dont, notamment, le salaire minimum, interprofessionnel et par branche d'activité), de la couverture des dépenses de santé, de l'octroi de revenus de remplacement en cas de maladie ou d'invalidité, d'accident du travail, de chômage, ou encore de pension, etc. Cette démocratie repose, historiquement, sur la négociation et la conclusion d'accords sociaux entre organisations représentatives des travailleurs et des employeurs.

Les organisations de travailleurs s'attèlent à défendre et à développer ce modèle, en agissant comme contre-pouvoir politique et en participant activement au pilotage tant des institutions de négociation sociale que des organismes qu'elles cogèrent, avec les organisations patronales, dans le cadre de la gestion paritaire⁹. C'est précisément ce modèle qui est aujourd'hui attaqué frontalement par la droite et les forces conservatrices, via les politiques d'austérité, de dérégulation et de privatisation de la société.

La 6ème Réforme de l'état a transféré aux Régions et Communautés une partie des leviers de ce modèle social belge, avec le transfert des allocations familiales, de certaines compétences en matière de soins de santé et d'aide aux personnes

et de compétences en matière d'emploi. Le premier enjeu, pour les travailleurs bruxellois, est bien sûr, ici, de garantir le maintien de la gestion paritaire de ces matières transférées. La droite n'en fait pas mystère, elle souhaite que ces matières de sécurité sociale soient soustraites à la gestion paritaire, qui fait que, depuis plus de 60 ans, patrons et syndicats en assurent ensemble non seulement le financement mais aussi la gestion directe. Syndicats et mutualités pourraient donc un jour être écartés du jeu et ne plus pouvoir garantir à l'ensemble des travailleurs la couverture de leurs risques sociaux sur base du principe assurantiel¹⁰, en matière notamment d'aide aux personnes âgées, de placement en maisons de repos, d'allocations familiales, ou encore de revalidation...

Au cours de cette législature, la FGTB a réussi à obtenir du Gouvernement régional (et des Exécutifs de la Cocof et de la Cocom) la transcription de ces principes de gestion paritaire dans les législations organisant les transferts de compétences. La gestion de ces nouvelles matières a été confiée aux représentants interprofessionnels des employeurs et des travailleurs bruxellois. Ces derniers seront ainsi amenés à les cogérer, via un nouvel organisme public : Iriscare, l'Office bi-

⁸ que d'aucuns ont tenté de discréditer sous le vocable d'« Etat-providence »

⁹ Conseil national du travail, commissions paritaires sectorielles, fonds sectoriels de sécurité d'existence, organismes de sécurité sociale (ONSS, ONEm, INAMI, ONAFTS, Office des Pensions...), services publics de l'emploi et de la formation professionnelle...

¹⁰ On entend par principe assurantiel une couverture des risques sociaux (maladie, chômage, pension...) égale pour tous et toutes, sans condition de revenus (à l'inverse du principe assistantiel, qui réserve les aides aux personnes les plus précarisées, après enquête sociale).

communautaire de la santé, de l'aide aux personnes et des prestations familiales.

La régionalisation de ces compétences de sécurité sociale pose de nombreux défis aux responsables bruxellois en termes de moyens financiers, de modèle de gestion publique, de concertation sociale, d'orientations politiques. La FGTB Bruxelles compte bien **prendre ses responsabilités** pour « réussir » cette régionalisation, qu'elle n'avait -précisons-le- pas souhaitée, dans l'intérêt à la fois des bénéficiaires de ces politiques mais aussi des travailleurs des secteurs concernés. L'implication de la FGTB dans ce formidable chantier rencontre une de ses **revendications majeures** : maintenir les matières de sécurité sociale dans le champ de la concertation sociale afin de préserver et d'améliorer les acquis sociaux.

En 2018-2022, la FGTB Bruxelles poursuivra avec force son combat pour :

- garantir des services publics de qualité ;
- assurer la restauration de la fonction publique dans ses fondements et dans ses principes généraux, au premier chef par la statutarisation de ses agents ;

- assurer le refinancement des services et des infrastructures publics ;
- rendre obligatoire, dans les services publics, la production d'un bilan social et des informations économiques et financières ;
- réintégrer dans la fonction publique, à qualité d'emploi au moins égale, les activités sous-traitées au secteur privé, afin d'éviter le dumping social et de permettre la statutarisation ;
- mettre en œuvre les nouvelles compétences régionales au regard des besoins des Bruxellois

en donnant un accent particulier à la sortie de l'« Etat social actif ».



03.1 LES POLITIQUES D'ACTIVATION

Depuis près de 20 ans, la Région de Bruxelles-Capitale a souscrit, avec l'Etat fédéral et les autres entités fédérées, au projet européen d'Etat social actif.

Très concrètement, ce choix politique s'est traduit par la mise en œuvre de politiques d'activation visant successivement les bénéficiaires du revenu d'intégration sociale (2002), les chômeurs (2004) et, plus récemment encore, les travailleurs malades (2016)...

Sous le Gouvernement Michel, ces mesures ont encore été durcies.

Ainsi, pour tout nouveau bénéficiaire, **l'accès au revenu d'intégration** est désormais conditionné à la signature d'un 'Projet Individualisé d'Intégration Sociale' (PIIS).

La procédure d'activation du comportement de recherche d'emploi des chômeurs indemnisés a été renforcée avec l'extension des contrôles ONEM aux jeunes en stage d'insertion, aux travailleurs de plus de 60 ans (y compris les chômeurs avec complément d'entreprise : les ex- prépensionnés) et aux travailleurs à temps partiel. Rappelons également que ces mesures s'ajoutent à d'autres mesures de régression sociale, comme la limitation dans le temps des allocations d'insertion et le durcissement des conditions d'accès à celles-ci...

Depuis le 1er décembre 2016, les **travailleurs en maladie** sont, quant à eux, sous la menace de nouvelles mesures¹¹, visant la réintégration des travailleurs en inca-

¹¹Pensons notamment aux mesures calamiteuses adoptées par le gouvernement fédéral à l'initiative de la ministre M. De Block.



pacité de travail de longue durée.

Ainsi « activés », les travailleurs ciblés par cette procédure de réintégration se trouvent alors souvent, au bout du compte, purement et simplement licenciés, en toute impunité, pour force majeure...

Par ces politiques d'activation, les travailleurs sont tenus de démontrer individuellement leurs efforts de recherche d'emploi (leur disposition à accepter un retour à un travail adapté en cas de ma-

ladie), sous peine de sanctions, voire d'exclusion du droit aux allocations sociales. Dans le contexte de crise actuel, traduit par un chômage de masse et par une augmentation très importante de la pénibilité du travail, l'intensification de ces mesures d'activation dérape très vite vers la « chasse aux chômeurs » ou la « chasse aux malades ». Ce sont les principes de l'assurance chômage et de l'assurance maladie-invalidité qui sont remis en cause : on glisse d'une logique de responsabilité collective du sous-emploi et



de la précarité du travail à une responsabilisation individuelle des travailleurs, qui seraient, « bien entendu », ... les uniques responsables de leur situation ! Force est de constater que, face aux mesures d'exclusions diverses ciblant les travailleurs, rares sont les contraintes pesant sur les employeurs ...

Une étude sur le devenir des « exclus du chômage », commanditée par l'Observatoire bruxellois de l'emploi d'Actiris, a pourtant permis de mettre en lumière l'inefficacité de ces politiques d'activation et d'exclusion du chômage en ce sens que la menace de l'exclusion n'apporte pas d'« amélioration » des comportements de recherche d'emploi : elle provoque en revanche bel et bien des marginalisations, des « retraits » et de l'insécurité, qui laissent peu de possibilités de retour à un statut « régulier honorable ». Un vrai désastre, en somme...

Cette étude renforce notre conviction quant à l'absurdité des mesures d'activation et d'exclusion mises en place, dès 2002, par le gouvernement fédéral (et aggravées depuis). Elle confirme que nous ne nous étions pas trompés en exigeant leur suspension.

Confortée dans sa conviction, la FGTB Bruxelles continuera de dénoncer ces

politiques d'activation et se battra pour mettre un terme à la poursuite et à l'intensification des mesures d'activation (et de sanction) des travailleurs en situation de risques sociaux : les chômeurs, les malades, les personnes assistées, les travailleurs âgés, les jeunes...

En ce qui concerne plus spécifiquement la procédure d'activation du comportement de recherche d'emploi, régionalisée en 2017 (le cadre légal restant fédéral), la FGTB continuera de demander la **révision de l'accord de coopération relatif à l'accompagnement et au suivi actifs des chômeurs** ainsi que la réorientation des moyens aujourd'hui affectés au contrôle vers des initiatives porteuses de sens, tant au plan individuel que collectif : dans les dispositifs éducatifs et de formation, d'aide à la recherche d'emploi, de création d'emplois, etc.

En attendant cette révision de l'accord de coopération, la FGTB veillera, au sein du Comité de gestion d'Actiris, à ce que le dispositif de contrôle mis en place par cet organisme continue d'aller de pair avec un plus grand respect de la personne et des trajets des travailleurs sans emploi. Elle veillera à ce que les recommandations de l'étude de l'Observatoire de l'emploi sur les exclus du chômage puissent servir à aménager la politique d'activa-

tion en vigueur, afin, à tout le moins, d'en corriger les effets les plus 'délétères'. Elle veillera également à faire en sorte que soit proposé à chaque travailleur sans emploi un accompagnement davantage en phase avec les réalités concrètes du travail. Elle continuera, enfin, à défendre le dispositif spécifique mis en place à

Bruxelles, qui se caractérise par une plus grande objectivation des contrôles via l'instauration d'un Collège d'évaluateurs et la mise en place d'une procédure de recours interne supplémentaire, de nature paritaire.

04. LE DROIT A LA VILLE



C'est notre conviction : la politique urbaine doit consacrer ce que nous appelons le « droit à la ville », c'est-à-dire **permettre à chacun qui le souhaite de vivre là où il travaille, dans de bonnes conditions**. Car la défense des revenus et de la sécurité d'existence des travailleurs bruxellois passe également par l'amélioration des conditions de vie en ville. Nous

visons, par-là, la capacité donnée à ceux et celles qui n'ont que leur force de travail pour vivre de se loger décemment (en toute sécurité, en bénéficiant d'espaces adaptés et à un prix ne grevant pas tout leur pouvoir d'achat), de bénéficier du bon aménagement d'espaces publics et d'équipements collectifs suffisants et de qualité (crèches, écoles, services sociaux,

transports en commun...).

Le développement international de Bruxelles, promu par les pouvoirs publics, a entraîné une mutation profonde de son économie et a transformé la Ville-Région en métropole ouverte sur le monde. Paradoxalement, la poursuite de l'exode de nombreux travailleurs, forcés par le coût du logement à se loger dans la périphérie, s'accompagne d'une poursuite de la croissance démographique. Celle-ci est le fait d'une forte natalité des classes populaires du centre-ville mais aussi de l'arrivée de nouvelles populations composées de cadres internationaux très qualifiés et de travailleurs immigrés, avec ou sans papiers, issus des quatre coins du monde. Dans ces circonstances, les logements de qualité sont accaparés, dans les anciens quartiers populaires, par des ménages à hauts revenus, et les ménages plus modestes disposant encore d'un revenu stable sont amenés à fuir cette ville, devenue impayable ; enfin, de plus en plus de travailleurs précarisés sont alors relégués dans les poches de pauvreté de la ville...

Les Bruxellois continuent de s'appauvrir, nonobstant le fait qu'ils vivent dans l'une des villes les plus riches d'Europe, grâce à son activité économique. Pour les plus vulnérables d'entre eux, vivre dans la Ca-

pitale de l'Europe est devenu un facteur d'inconfort, de précarité et d'insécurité d'existence. Mais pour ceux qui ont choisi de vivre en périphérie avec les revenus modestes de leur travail, la situation n'est pas forcément meilleure : ils se retrouvent éloignés des centres d'emploi, mais aussi des services et équipements collectifs et des multiples formes de solidarité qu'offrent, malgré tout, les grands centres urbains¹².

La dualisation sociale de la ville, longtemps crainte, est devenue une réalité. Cette évolution génère une vive tension sociale. Le non-respect de ce droit à la ville, dénié pour de nombreux Bruxellois, est source d'exclusion, de racisme, de discriminations.

Les services collectifs de première ligne peinent à prendre en charge ces situations de désarroi, qui vont croissant. Les moyens d'action sont à l'évidence insuffisants, voire inadaptés, ne fût-ce qu'au regard de la croissance démographique et des transformations profondes de la Ville-Région.

Pour la FGTB, le droit à la ville est inaliénable et ne peut être réservé à ses usagers les plus fortunés.

Il importe donc de poursuivre le combat

¹² « Les classes populaires aussi quittent Bruxelles. Une analyse de la périurbanisation des populations à bas revenus », Sarah De Laet, Brussels Studies, 2018.

pour le logement, au travers principalement d'un accroissement de l'offre publique (logements sociaux et à loyer modéré) et d'une politique de régulation ou de blocage des loyers sur le marché privé. Enfin, les ressources économiques de la Ville doivent être mobilisées, via les services publics et les services non-marchand, pour la satisfaction des droits fondamentaux de ses habitants : l'aide sociale, la santé, l'éducation, l'accueil de l'enfance, l'accès à la culture, l'accès à la justice, la conciliation vie privée / vie professionnelle, les transports publics, la cohésion sociale, la sécurité, ...

En 2018-2022, la FGTB Bruxelles poursuivra son action en faveur :

- du développement des services et des équipements collectifs, publics et non-marchand ;
- d'une planification urbaine juste et durable

en donnant un accent particulier aux problématiques du logement et de la santé publique.

04.1 LE LOGEMENT

Bruxelles est confrontée, depuis le boom immobilier des années '90, à une crise aigüe du logement : il est quasi impossible, pour une famille modeste, de trouver un logement à prix abordable dans la capitale. Or, à l'inverse de la Flandre et de la Wallonie, la grande majorité des Bruxellois sont locataires de leur habitation ; un nombre important d'entre eux (environ 70%) ont des revenus modestes, ce qui crée, de facto, une rude et impitoyable concurrence sur le parc locatif

abordable pour ce public (environ 5% du parc bruxellois...). Le parc locatif de la Région est, en outre, en grande partie, dans un état de délabrement avancé. La situation est donc devenue franchement critique...

La crise du logement constitue, en réalité, une facette importante de l'insécurité d'existence qui frappe les travailleurs bruxellois. Elle est la conséquence de plusieurs facteurs conjugués : la crois-

sance démographique, la paupérisation d'une grande partie de la population et le développement international de la Ville, qui stimule la spéculation immobilière et produit une flambée des prix du logement. Bruxelles est, en effet, une des métropoles européennes qui connaissent une frénésie de spéculation immobilière. Depuis les crises boursières, qui ont induit un réel engouement pour les placements dans l'immobilier, et suite à l'arrivée de nombreux nouveaux habitants, européens ou immigrés, les marchés locatif et acquisitif ont connu une très forte pression et une hausse rapide et progressive des prix. A cela s'ajoute la mauvaise qualité du logement populaire, particulièrement préoccupante en termes de santé publique.

Face à cette situation, les organisations syndicales et le secteur associatif, organisés en front du logement, se battent pour que la politique urbaine consacre, dans les faits, « le droit à la ville » pour tous les Bruxellois et Bruxelloises. Car, depuis près de 20 ans, la situation s'est nettement dégradée : les Bruxellois aux revenus modestes sont de plus en plus confrontés à un choix cornélien : vivre dans des taudis qu'ils louent à des prix scandaleusement élevés ; ou alors quitter la région et s'installer dans des communes de plus en plus éloignées du centre urbain. Les

centres d'urgence pour sans-abris, eux, ne désespèrent pas... On le voit : 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 compatibles avec leurs revenus.

En matière de logement, la FGTB revendique des mesures fortes en faveur des locataires notamment via :

- l'accroissement de l'offre de production de logements sociaux et moyens (notamment communaux) et la rénovation énergétique des logements ;
- la création d'un véritable Fonds de garantie locative régional, mutualisé et accessible à tous les locataires ;
- la mise en œuvre de mécanismes de régulation des loyers (encadrement des loyers, taxation des loyers réels...);
- l'instauration de Commissions paritaires locatives, permettant de lutter contre les loyers abusifs.

04.2 LA SANTE PUBLIQUE



Jusqu'à présent, les pouvoirs publics bruxellois se sont très peu investis dans la définition d'une politique de santé publique propre à Bruxelles : les grands leviers étaient du ressort fédéral et de la sécurité sociale, les Commissions communautaires et les Communautés ne se partageant que certaines compétences spécifiques (prévention de la santé, intégration des personnes handicapées ou encore aide aux personnes). Mais, avec la 6ème réforme de l'Etat, on assiste à un véritable « basculement » : ni les pouvoirs politiques ni les interlocuteurs sociaux ne peuvent désormais faire l'impasse sur la définition d'une politique de santé publique volontariste, nouveau pilier du droit à la ville...

Il est donc devenu crucial que Bruxelles

se dote d'une politique de santé et d'aide aux personnes digne de ce nom, intégrant les différents déterminants de la santé : qualité de l'emploi, qualité et accessibilité du logement, qualité et accessibilité des services et équipements collectifs, environnement, modes de vie,... C'est qu'une politique de santé publique ne se résume pas à une bonne politique de soins et d'aide aux personnes ! Agir sur la qualité des soins est insuffisant pour améliorer l'état de santé d'une population : il est nécessaire d'agir sur les autres déterminants, économiques, sociaux et environnementaux. Il s'agit d'intégrer, de la sorte, la santé dans l'ensemble des politiques publiques et, plus particulièrement, dans les politiques en matière d'emploi et de logement. L'approche intersectorielle doit être privilégiée. La

collaboration entre le secteur de la santé et les autres secteurs doit permettre d'élaborer des politiques croisées, répondant aux besoins de santé publique de la population.

De manière générale, depuis la fin des années '70, la conception néo-libérale de l'Etat se propage, avec pour conséquence une vision restrictive de la sécurité sociale : on prône alors, ici ou là, une diminution des prestations sociales, un « rétrécissement » des services publics, une privatisation et/ou une marchandisation de la santé.

Depuis que cette conception a conquis le pouvoir aux niveaux belge et européen, **notre modèle de protection sociale** fait l'objet d'attaques massives, délibérées, qui portent atteinte à son rôle protecteur. Or, la réduction du niveau de protection sociale compromet non seulement l'état de santé de la population en général mais également la solidarité interpersonnelle, qui constitue le ciment de notre société.

La santé est largement tributaire de la position socio-économique des individus : plus on est pauvre, moins la santé est assurée. D'autre part, on constate, depuis des années, que l'accessibilité aux soins diminue. Il est donc indispensable d'augmenter (et, tout d'abord, de préserver) les

dépenses publiques en matière de santé, tout en assurant parallèlement l'accès au logement, à l'enseignement, à l'emploi et à des services publics de qualité.

En réalité, il s'agit, avant tout, de **se prémunir contre le développement d'une médecine à deux vitesses**. Pour ce faire, il faut garantir le financement solidaire le plus large possible des soins de santé et en contrôler l'offre.

Pour éviter de voir apparaître un tel système à deux vitesses, il faut également développer une médecine de proximité, dans le souci de garantir à tous l'accès à des soins de qualité...

Le déploiement territorial de la **médecine de première ligne** et la promotion des pratiques groupées (maisons médicales, centres médicaux de quartier ...) représentent des défis urbains majeurs. A terme, cette médecine de première ligne doit constituer, pour les Bruxellois de toutes conditions, le point de départ de leur trajet de soins. Cette politique de proximité doit être complétée par une médecine de bas seuil, c'est-à-dire un ensemble de dispositifs allant à la rencontre des personnes en grand désarroi, trop souvent non couvertes par la sécurité sociale (à l'instar de l'action de Médecins du Monde). Enfin, il y aura lieu d'intégrer

également à cette politique ambulatoire les autres secteurs spécifiques de la santé : la santé mentale, l'aide aux personnes handicapées, la prévention et le traitement des assuétudes, la santé sexuelle et reproductive, etc. Sans oublier le secteur de l'aide et des soins à domicile.

De son côté, **l'aide aux familles**, aux familles monoparentales en particulier, constitue, au travers des allocations familiales, un formidable levier de solidarité et de sécurité sociale. Ce pilier financier doit être intégré à la politique bruxelloise de santé publique, en concertation étroite avec les interlocuteurs sociaux. Les régimes d'allocations majorées, par le truchement de corrections sociales, devront être maintenus, voire augmentés, tant certains ménages bruxellois en ont un réel besoin.

A l'autre bout de la chaîne de la vie, la **politique des personnes âgées** constitue, de toute évidence, un deuxième pilier essentiel de solidarité, aux implications financières fortes. Il est, comme chacun sait, très fortement exposé à la marchandisation. Le secteur public y joue toutefois un rôle déterminant, avec le réseau des maisons de repos des CPAS, réseau qu'il y a lieu de consolider au niveau régional (à l'instar de ce que la Région a pu faire en faveur des hôpitaux publics, dans le cadre du réseau Iris). En parallèle, dans

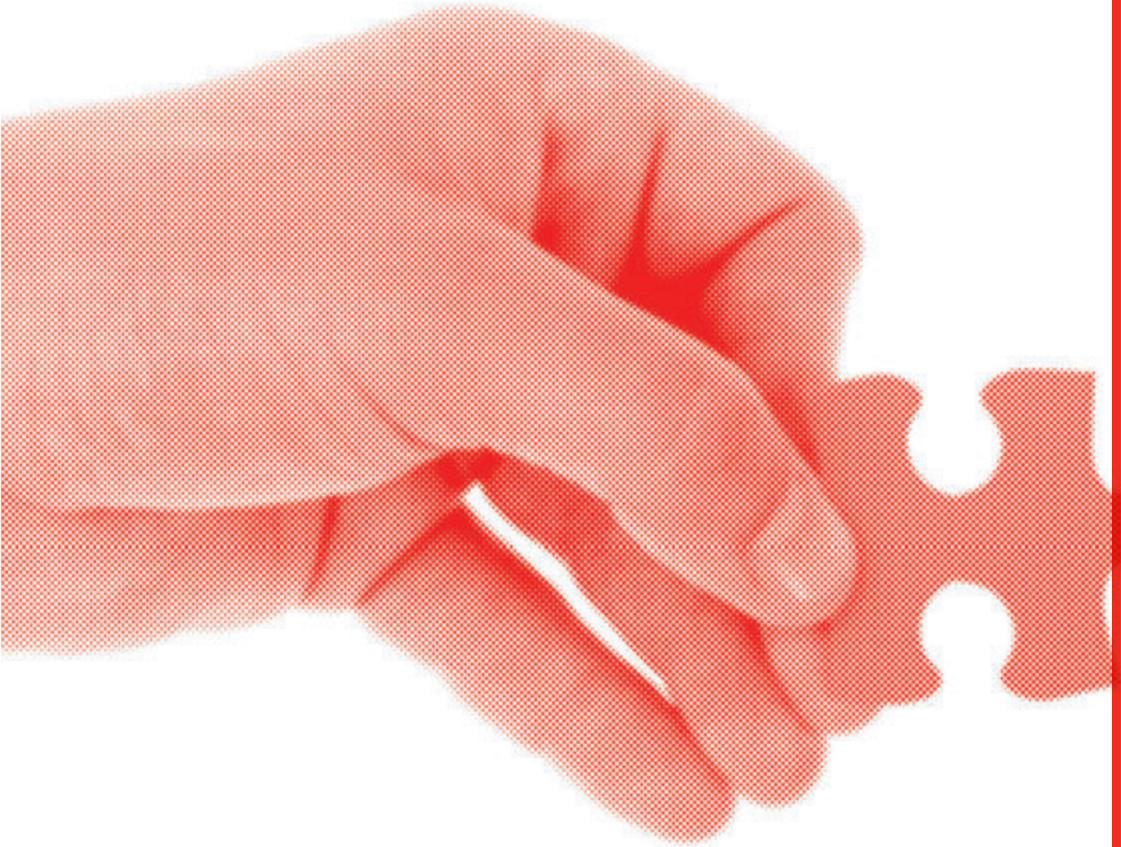
notre contexte urbain, il est indispensable de favoriser le maintien à domicile des personnes âgées comme alternative à l'hébergement en maison de repos (par ailleurs coûteux, tant pour les familles que pour les pouvoirs publics), via un développement des services d'aide et de soins à domicile. Il faut, à ce titre, saluer la volonté du gouvernement bruxellois de renforcer ces services.

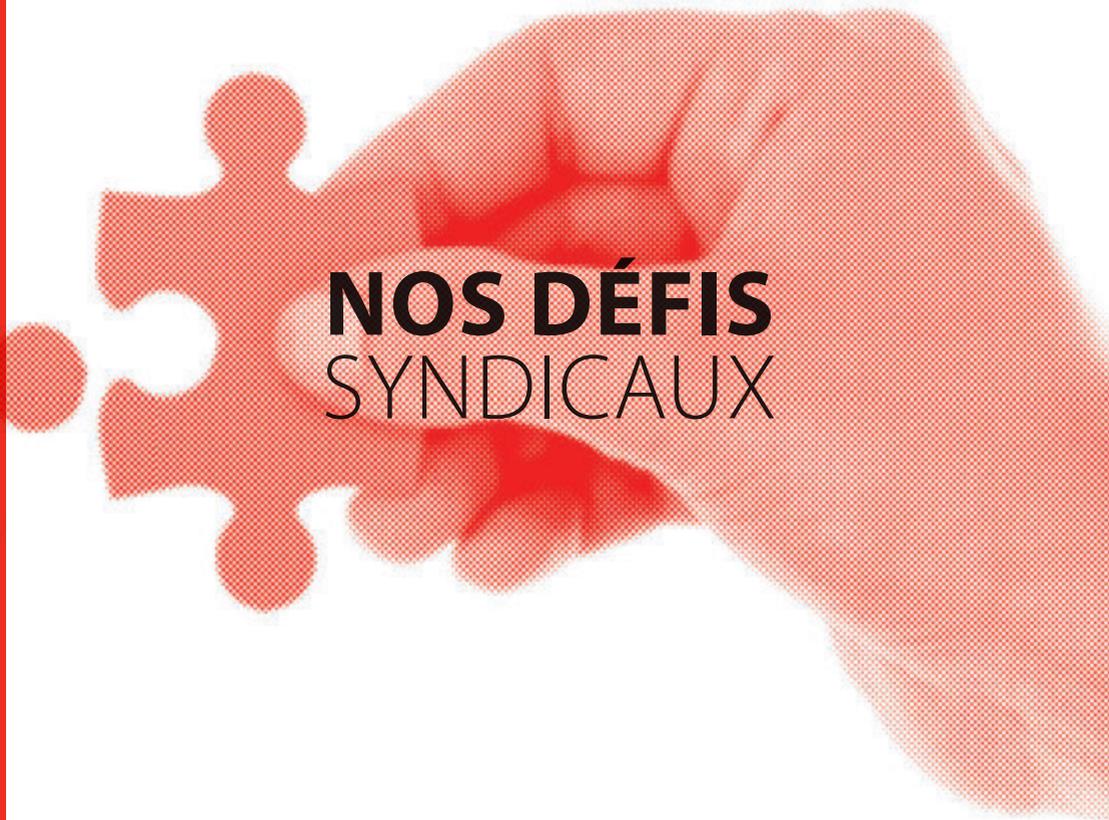
A noter encore : afin d'éviter un nombre important d'incapacités de travail, qui vont croissant, les mesures de prévention et de promotion de la santé devront porter une attention particulière aux différentes formes de **mal-être professionnel**, hélas en forte augmentation, tout comme la précarité du travail : stress, burnout, troubles musculo-squelettiques, cancers professionnels, etc.

Enfin, il convient d'accorder une attention particulière aux **conditions d'emploi et de travail des travailleurs de la santé**. Des emplois de qualité contribuent à améliorer l'état de santé des publics. A l'inverse, de mauvaises conditions de travail auront des conséquences néfastes. La relation patient/ professionnel de santé est un élément important à prendre en considération...

De manière générale, une attention au genre est nécessaire dans toutes les questions de santé publique.





A hand holding a puzzle piece, rendered in a red, halftone style. The hand is positioned on the right side of the frame, with the thumb and index finger gripping a single puzzle piece that has a notch on its left side. The puzzle piece is also rendered in the same red, halftone style. The background is white with a faint grid pattern.

NOS DÉFIS SYNDICAUX

Dans un contexte général particulièrement hostile, la vitalité de notre organisation syndicale dépend de notre force de propositions et de changement, comme de notre capacité de relever collectivement les défis politiques aujourd'hui posés au monde du travail. Elle est tout autant tributaire de notre capacité d'intégrer l'ensemble des travailleurs bruxellois à l'action collective : hommes et femmes, belges et immigrés, jeunes et moins jeunes, stables et précarisés, valides et invalides, avec et sans papiers, ...

Nous devons susciter l'adhésion du plus grand nombre à nos intérêts communs et renforcer, plus que jamais, notre représentativité.

Nous entendons, pour ce faire, poursuivre notre action en faveur de l'émanci-

pation des travailleurs et des travailleuses par la formation syndicale et l'éducation populaire et continuer de prêter aide et assistance à celles et ceux qui sont en difficulté.

Les risques de rupture (le désengagement des jeunes, la démobilisation des travailleurs et les tentatives de séduction populiste) posent **trois défis syndicaux majeurs** à la FGTB et aux Centrales professionnelles :

- la participation des jeunes et des travailleurs précarisés à l'organisation syndicale ;
- le renforcement de la solidarité et de l'unité syndicales ;
- la dynamisation de la démocratie syndicale.



05. LA PARTICIPATION DES JEUNES ET DES PRÉCARISÉS



Les effets cumulés, dans une Ville-Région 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 », comme des forces de propositions et de changement.

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, 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, ... Le nombre croissant de jeunes qui se retrouvent en dehors de tout dispositif socialisant (l'école, la formation, l'emploi, l'aide sociale, le sport, la culture, ...) est particulièrement préoccupant.

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...

Le déploiement de nouvelles forces syndicales est donc indispensable, 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...

En 2018-2022, la FGTB Bruxelles s'attellera à :

- lutter contre toutes les formes d'exclusion sociale et de discrimination ;
- assurer l'encadrement des organismes régionaux d'emploi et de formation et des initiatives locales, publiques et associatives, visant la remise au travail des travailleurs sans emploi (missions locales, lokale werkwinkels, maisons communales de l'emploi, CPAS, entreprises d'économie sociale) ;
- offrir, au sein même de l'organisation syndicale, aide et assistance à tous les travailleurs précarisés via l'Office de paiement des allocations de chômage, la cellule d'accompagnement syndical des chômeurs en procédure de contrôle-disponibilité, le service d'insertion socioprofes-

sionnelle de l'Ecole syndicale et le service social d'Habiter Bruxelles¹³ ;

- accueillir et organiser les travailleurs sans emploi, les travailleurs précarisés et les travailleurs immigrés, avec et sans papiers, via les Jeunes FGTB, le Groupe Résiste ! de l'Ecole syndicale, les collectifs de travailleurs sans papiers,

en donnant un accent particulier :

- au lancement, avec les Centrales professionnelles, d'une **vaste campagne de sensibilisation syndicale des jeunes**, dans le but de fonder auprès d'eux la légitimité de l'action syndicale et de susciter leur participation ;
- à **l'action syndicale aux marges du marché du travail**, en s'assurant une présence active dans les dispositifs locaux d'emploi, qui doivent être supervisés par l'instance unique de concertation locale que le Gouvernement régional s'est engagé à créer. Il s'agit de mieux identifier et prévenir les risques de précarité que ces dispositifs locaux, souvent bien intentionnés, peuvent générer mais aussi d'offrir aux travailleurs en difficulté de réinsertion un relais plus direct vers leur Centrale professionnelle.

06. LA SOLIDARITÉ ET L'UNITÉ SYNDICALES

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 capitalistique 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 totale maîtrise de la chaîne de valeur, pour accaparer les plus-values du travail. Mais on assiste alors, en revanche, à l'émergence d'une sorte de « capitalisme sans entreprise », et donc... sans syndicalisme d'entreprise.

Cette perte de la « centralité » de la classe ouvrière, qui a conquis, par ses luttes dans les grandes entreprises, d'importants droits sociaux et l'effacement de l'horizon révolutionnaire qu'elle portait créent un vide démobilisateur.

En outre, ces transformations du capita-

lisme, qui dispersent les travailleurs dans de petites unités techniques d'exploitation, les opposent les uns aux autres, par la division de leurs statuts salariaux. L'unité et la solidarité syndicales s'en trouvent fortement affaiblies.

Les travailleurs doivent aujourd'hui se reconstruire comme force unificatrice d'actions collectives, au travers de nouvelles pratiques syndicales, susceptibles de conjurer les effets démobilisateurs des entreprises-réseaux et de revendications ambitieuses, fédérant leurs intérêts communs.

Notons enfin l'affaiblissement de l'unité syndicale qui pourrait bien résulter de la régionalisation de pans entiers de la sécurité sociale...

En 2018-2022, la FGTB Bruxelles s'attellera à :

- poursuivre la **réflexion stratégique avec les militants** des Centrales professionnelles, dans le but de conforter leur unité d'intérêt ;
- soutenir et coordonner la **solidarité**

¹³. Cf. Rapport d'activités 2014-2018 de la FGTB de Bruxelles

- **syndicale** entre travailleurs de réseaux d'entreprises participant aux mêmes chaînes de sous-traitance ;
- porter des **revendications inter-professionnelles offensives**, dont la réduction collective du temps de travail avec maintien du salaire, la gestion collective des carrières, l'égalité salariale femmes/hommes, l'extension de la sécurité sociale au droit au logement et à l'accès à la justice ;
- conforter la **concertation avec les deux autres interrégionales de la FGTB**, en bonne intelligence avec la FGTB fédérale, concernant les orientations politiques et syndicales bruxelloises, wallonnes et flamandes.

07. LA DÉMOCRATIE SYNDICALE

Si, de manière générale, les travailleurs ont encore une opinion positive du rôle que les organisations syndicales ont joué par le passé et jouent encore en faveur du progrès social, beaucoup appréhendent mal leur fonctionnement actuel. Les grands acteurs médiatiques, qui font et défont les opinions, tendent systématiquement à délégitimer les 'appareils' syndicaux et contestent leur représentativité. Une telle disqualification de leur mission d'intermédiation avec les pouvoirs économique et politique fait le lit du populisme.

A l'heure où certains partis souhaitent affaiblir, par tous les moyens, les organi-

sations syndicales, il importe de souligner leur rôle déterminant dans les systèmes sociaux, en Belgique comme partout ailleurs, dans la lutte pour l'égalité. Car c'est bel et bien dans les pays où le taux de syndicalisation est faible que les inégalités sont les plus fortes ! A contrario, l'injustice sociale recule là où le taux d'affiliation syndicale est plus élevé ; là où les organisations syndicales parviennent à faire respecter, protéger et rendre effectifs les droits fondamentaux, individuels et collectifs.

La FGTB Bruxelles s'engage, avec ces Résolutions, dans la continuité du travail accompli, tout en se donnant les moyens

de relever les nouveaux défis politiques et syndicaux. Il s'agit de peser dans le rapport de forces pour faire avancer la conquête des droits de toutes les travailleuses et de tous les travailleurs.

Disposant d'une très large base militante, notre organisation syndicale joue toujours d'une grande dynamique collective, dans les sections d'entreprise, les secteurs, les Centrales et les Interprofessionnelles.

La vitalité de la démocratie syndicale est cruciale, pour que les travailleurs puissent s'identifier et adhérer à l'organisation syndicale. Dans le contexte délétère actuel, cela nécessite de la clarté et de la transparence dans les décisions mais aussi et surtout de la formation, beaucoup de formation, des femmes et des hommes qui y participent et des outils d'action et de communication percutants.

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

En 2018-2022, la FGTB Bruxelles s'attellera à :

- poursuivre ses efforts de formation et d'éducation populaire des travailleurs, en ce compris sur les valeurs et le projet de société portés par la FGTB ;
- développer les groupes de militants (jeunes, femmes, sans-papiers, sans-emploi, antifascistes, ...);
- renforcer les alliances progressistes : Marche mondiale des femmes, Tout Autre Chose, Hart Boven Hard, Tam-Tam, Acteurs des temps présents, ... ;
- mener des campagnes d'action et de communication innovantes,

en donnant un accent particulier à l'engagement d'un processus de réflexion interne quant au redéploiement stratégique de la FGTB, à Bruxelles, et à la 'mobilisation' des classes populaires, processus qui sera mis en œuvre en Comité interprofessionnel bruxellois et associera la base syndicale (au travers des Centrales bruxelloises), l'Ecole syndicale et les partenaires de l'action syndicale (mutualités, mouvements d'éducation populaire, ONG, ...).

Ensemble, on est plus forts !



FGTB-ABVV
Bruxelles-Brussel