

FGTB de Bruxelles



15 mai 2006

Congrès statutaire

Interrégionale FGTB de Bruxelles

34 boulevard de l'Empereur

1000 Bruxelles

Tél. 02 552 03 34

www.fgtbbruxelles.be

PRÉCISION : HOMMES/FEMMES :

Dans cette brochure, les références aux personnes et fonctions au masculin visent naturellement aussi bien les hommes que les femmes.

Depôt légal : D/2006/10.441/2

Photos FGTB : Myriam AKHALOUI, Vanessa AMBOLDI, Séverine BAILLEUX

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

piezo.be

Sommaire

1 “ BRUXELLES, MA BELLE ...”	3
1.1 POUR UNE VILLE... SANS EXCLUSION	5
1.1.1 Le boomerang de l'exclusion sociale	5
1.1.2 Comprendre et agir sur le chômage des Bruxellois	6
1.2 DES INDUSTRIES DANS LA VILLE ?!	9
1.3 MUTATIONS INDUSTRIELLES ET TRANSFORMATION DU TRAVAIL	11
1.4 LE SERVICE PUBLIC, UNE ÉVIDENCE ?!	14
1.4.1 Il faut établir un <i>bilan</i> des privatisations	15
1.4.2 Il faut placer l'impôt <i>sous haute protection</i>	15
2 L'INTERRÉGIONALE FGTB DE BRUXELLES	17
2.1 UNE INTERRÉGIONALE FORTE ET UNIE	17
2.1.1 Les effectifs	17
2.1.2 Les élections sociales 2004	18
2.1.3 Des actions	18
2.1.4 Les Conseils syndicaux	19
2.1.5 « Mainstreaming and Unions » (MSU)	20
2.1.6 Les Commissions et groupes de travail	21
2.1.7 Les collaborations avec l'IW et la VLIG	22
2.1.8 Les liens avec l'associatif	23
2.1.9 La fête du travail	23
2.2 UN CONTRE-POUVOIR POLITIQUE	24
2.2.1 La formation du nouveau gouvernement régional	24
2.2.2 Le Contrat pour l'économie et l'emploi à Bruxelles	25
2.2.3 Le Contrat pour l'école	26
2.2.4 Le Plan pour l'emploi des Bruxellois	28
2.3 UNE ORGANISATION AU SERVICE DES TRAVAILLEURS BRUXELLOIS	30
2.3.1 Le Bureau d'études	30
2.3.2 La cellule actions	31
2.3.3 Les services de formation et d'éducation permanente	31
2.3.4 Le service logement/surendettement	33
2.3.5 Le service Droits des Jeunes	33

3 LES CHANTIERS DE L'INTERPROFESSIONNELLE 34

3.1	L'EMPLOI	34
3.1.1	Le Contrat pour l'économie et l'emploi	34
3.1.2	Les défis de l'enseignement technique et professionnel	35
3.1.3	Les discriminations et la diversité au travail	35
3.1.4	Les nouveaux travailleurs immigrés	35
3.1.5	Les réformes fédérales	37
3.1.6	La sous-traitance et le travail au noir	37
3.1.7	Les plans d'activation	37
3.1.8	L'alliance emploi & environnement	38
3.1.9	L'Europe	38
3.2	LE SYNDICAT DANS LA CITÉ	39
3.2.1	Le logement	39
3.2.2	Le développement social de la ville	40
3.2.3	« Liberté et Tolérance »	40
3.2.4	Démocratie et suffrage universel	41
3.3	LES DÉFIS DE L'ORGANISATION	41
3.3.1	La formation syndicale	41
3.3.2	Les Jeunes	42
3.3.3	Le syndicat et l'international	43
3.3.4	L'égalité femmes-hommes	44

4 DES PERSPECTIVES... 45

Notes 47

1 – “Bruxelles, ma belle ...”

BRUXELLES, VILLE DE PARADOXES

C'est un grand centre d'affaires, économiquement très attractif, qui draine une richesse énorme mais dont les habitants profitent peu ou...pas du tout.

C'est une capitale : de l'Europe, du pays et des Communautés française et flamande, mais dont les institutions publiques sont éclatées : un gouvernement régional, trois exécutifs communautaires¹, dix-neuf communes !

C'est le plus grand bassin d'emploi du pays, mais où le dialogue entre gouvernement, syndicats et patrons est le moins avancé, en comparaison avec la Flandre et la Wallonie.

C'est une ville où l'on retrouve, proportionnellement, le plus grand nombre de diplômés de l'enseignement supérieur mais aussi le plus grand nombre d'habitants d'origine ouvrière, peu qualifiés.

Aujourd'hui, les phénomènes d'exclusion sociale, qui explosent littéralement à Bruxelles, constituent *un véritable boomerang* que les gestionnaires de la ville-région auraient bien tort de sous-estimer : 22 % de Bruxellois sans emploi, plus d'un jeune sur trois au chômage, plus d'un jeune sur quatre dont aucun des deux parents ne travaille...

L'avenir de Bruxelles dépend, avant toute chose, de la capacité de ses habitants, de ses travailleurs et de ses entreprises de définir un projet de développement ambitieux et mobilisateur. La concertation entre patrons, travailleurs et gouvernement doit constituer la base essentielle de ce projet : pour que la Région devienne pleinement actrice de son développement, pour qu'elle relève les grands défis urbains, une large mobilisation des acteurs économiques et sociaux est indispensable.

Pour ce qui la concerne, la FGTB de Bruxelles s'est engagée résolument dans un important travail d'identification des défis urbains que l'organisation syndicale doit relever.

L'exclusion sociale et le chômage massif des Bruxellois, la désindustrialisation et la transformation du travail fournissent différents angles d'analyse syndicale, qui permettent de s'interroger sur les réponses apportées par les pouvoirs publics, et nous mettent en mesure d'exercer un véritable contre-pouvoir syndical.

Par rapport aux années de croissance de l'après-guerre, les modes d'intervention des pouvoirs publics dans les domaines économique et social ont considérablement évolué. Ainsi, depuis juillet 1999, on a vu émerger, avec l'arrivée, au fédéral, de Guy VERHOFSTADT, une nouvelle définition du rôle et des missions des pouvoirs publics, autour du concept d' "Etat social actif". Ne nous y trompons pas : de l'attitude que nous adopterons à l'égard de cette 'philosophie' dépendra, pour une bonne part, l'avenir de notre syndicat...

1.1 – POUR UNE VILLE ... SANS EXCLUSION

1.1.1 – Le boomerang de l'exclusion sociale

En septembre 2003, la FGTB de Bruxelles a lancé, dans les pages de Syndicats, une vaste campagne sur le thème "l'exclusion, un boomerang social ? Syndicalistes contre l'exclusion" ².

A quelques mois des élections sociales et des élections régionales de mai et juin 2004, nous avons voulu ainsi réaffirmer une solidarité forte entre les travailleurs, les allocataires sociaux et tous les publics fragilisés, et mobiliser les syndicalistes contre l'exclusion sociale. A cette occasion, a été réalisée une 'radiographie' de l'exclusion à Bruxelles et de ses engrenages.

Premier constat : la stabilité de l'emploi est de moins en moins garantie (chômage, intérim, sous-traitance, contrats précaires, travail clandestin,...) tandis que les montants des allocations sociales ne sont plus en corrélation avec le coût de la vie et ne permettent plus de vivre décemment. Les demandes d'aide sociale proviennent de catégories de plus en plus larges de la population et concernent des domaines de plus en plus nombreux.

Dans le même temps, les CPAS manquent de moyens, de personnel et de locaux. Les prix des loyers flambent et de plus en plus de personnes vivent dans des logements inadaptés ou insalubres, cantonnés dans des quartiers réputés 'difficiles'. Même l'école, instrument de socialisation et d'intégration par excellence, échoue, faute de moyens, dans sa mission égalitaire. La culture, au sens large, moyen de valorisation de soi et d'échanges, demeure un luxe inaccessible pour un grand nombre de citoyens. Enfin, de telles conditions d'existence précaires sont très souvent synonymes de mauvaise santé : la vie devient alors la survie

Un cahier de dix revendications concrètes est élaboré pour interpeller les autorités bruxelloises ³. Tout au long de l'année sociale 2003-2004, elles ont été relayées auprès des différents niveaux de pouvoir, pour finalement être reprises et développées, au lendemain des élections régionales de juin 2004, dans le mémorandum déposé, par la FGTB, sur la table du formateur du nouveau gouvernement régional ⁴ :

1. droit de vote pour tous les étrangers résidant en Belgique depuis 5 ans ;
2. davantage de moyens pour le logement social ; attribution d'allocations-loyer et contrôle des loyers ;
3. lutte contre les discriminations à l'embauche et sur le lieu de travail ;
4. liaison des allocations sociales au bien-être ;
5. suppression de l'exclusion du chômage des cohabitants chômeurs de longue durée ;
6. responsabilité financière des prêteurs dans le surendettement de leurs clients, et protection du compte bancaire de ceux-ci ;
7. arrêt de la dualisation de l'enseignement ;
8. chèques-culture pour les Bruxellois ;
9. gratuité des transports en commun ;
10. appui au service public et au tissu associatif, qui luttent contre l'exclusion.

C'est, aujourd'hui encore, notre fil rouge en matière de lutte contre l'exclusion.

1.1.2 – Comprendre et agir sur le chômage des Bruxellois

Le 28 avril 2004, la FGTB a réuni un Conseil syndical sur l'emploi des Bruxellois. A cette occasion, 10 clés sont identifiées, pour comprendre et agir syndicalement sur le chômage.

En regard de chaque clé, des propositions concrètes sont formulées :

Clé 1 : Les limites institutionnelles de Bruxelles

La solidarité entre tous les travailleurs doit primer sur le réflexe régionaliste. Chaque travailleur, quelle que soit la Région où il a élu domicile, a un droit égal au travail, que ce soit à Bruxelles ou ailleurs dans le pays. Il est tout à fait scandaleux d'opposer les navetteurs aux Bruxellois. Il faut, au contraire, mener une politique de l'emploi coordonnée, à l'échelle de la réalité économique et sociale de Bruxelles et de son véritable bassin d'emploi, pour assurer à chaque travailleur, qu'il soit bruxellois, flamand ou wallon, un droit égal au travail, quels que soient ses lieux d'habitation et de travail.

Clé 2 : Le rajeunissement de la population bruxelloise

Notre problème majeur demeure, à Bruxelles plus qu'ailleurs, le chômage des jeunes et non, comme on voudrait nous le faire croire, le vieillissement de la population. Tout jeune doit se voir proposer un premier emploi dès la fin de ses études.

Clé 3 : La désindustrialisation

(voir ci-dessous, pp. 9-11)

Clé 4 : Les difficultés d'accès des Bruxellois aux emplois publics

Toutes les offres d'emploi pour des postes contractuels dans toutes les administrations situées à Bruxelles doivent être communiquées systématiquement à l'ORBEm, pour permettre à celui-ci de présenter la candidature de demandeurs d'emploi bruxellois. En outre, la FGTB de Bruxelles propose la création d'un outil de *promotion* de l'emploi public, un véritable "centre de référence" des métiers de la fonction publique, chargé notamment de préparer les Bruxellois aux examens de recrutement du SELOR. Nous revendiquons également l'élaboration de plans de diversité dans les entreprises et dans les administrations publiques bruxelloises.

Clé 5 : Les défis de l'école égalitaire

L'école doit devenir un puissant levier d'intégration économique et sociale, de réduction des inégalités entre les individus et d'intégration de tous dans la vie active. Pour ce faire, il faut prioritairement revaloriser le statut des enseignants, recentrer l'école fondamentale sur les savoirs de base et créer un cursus unique : tous les jeunes suivraient ce cursus (ou "tronc commun") jusqu'à la 3^e ou 4^e année du secondaire. Il faut, en outre, réformer les enseignements qualifiants et promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes tant dans les processus d'*orientation* scolaire que dans l'élaboration des *programmes* d'enseignement.

Clé 6 : La formation des Bruxellois

La complexité institutionnelle de la Région ne peut constituer un obstacle aux actions de formation professionnelle dont il faut, par ailleurs, assurer un refinancement. Très concrètement, il convient d'augmenter substantiellement l'offre publique de formation professionnelle et de conclure des accords sectoriels entre les pouvoirs publics et chacun des secteurs professionnels bruxellois.

Clé 7 : Les discriminations à l'embauche

Il faut, avant toute chose, agir dans les entreprises, y prévenir et y dénoncer toute pratique discriminatoire. A cet égard, le rôle des délégués syndicaux est vraiment stratégique : dans les grandes entreprises, ils sont souvent les premiers à avoir connaissance des offres d'emploi ; ils peuvent intervenir dans la fixation des procédures de recrutement et, dans un premier temps, constater d'éventuelles dérives discriminatoires. La FGTB de Bruxelles est réservée quant à l'instauration de "quotas" d'emplois destinés exclusivement, dans les entreprises et les administrations, aux travailleurs d'origine étrangère.

Elle soutient, en revanche, les tests de situation⁵, les plans de diversité et les mesures de discrimination positive locales fondées non sur l'origine des travailleurs, mais sur leur lieu de résidence.

Clé 8 : Le travail au noir

Afin de lutter activement contre le travail au noir, dont les travailleurs sont les premières victimes, la FGTB réclame que soit menée une étude systématique du développement de l'économie souterraine à Bruxelles, que soient significativement renforcés les services régionaux d'inspection, que soient durcies les sanctions contre les employeurs et que soient mises en place des procédures de contrôle syndical au sein des PME.

Clé 9 : Les inégalités entre les femmes et les hommes

La FGTB de Bruxelles a toujours défendu l'égalité hommes-femmes, dans la société en général et sur le lieu de travail en particulier. Mais la réalité de terrain est encore fort éloignée de cet objectif. C'est pourquoi, afin de lutter plus efficacement encore contre l'inégalité de traitement entre les femmes et les hommes, nous avons proposé l'élaboration, par le Conseil économique et social, d'un plan d'action ambitieux et demandé que les autorités régionales concrétisent leurs intentions en termes de création de places supplémentaires dans les crèches et les haltes-garderies bruxelloises. Il convient, en outre, que des données chiffrées, par sexe, soient systématiquement intégrées dans toutes les statistiques régionales ("gendermainstreaming").

Clé 10 : Le sous-financement de l'emploi non-marchand

La FGTB de Bruxelles revendique un refinancement de l'emploi non-marchand, public et privé. Les nouveaux emplois, à créer, devraient l'être essentiellement dans une série de secteurs stratégiques comme l'accueil de la petite enfance, le secteur des soins de santé, l'aide aux personnes et les services de proximité. Il s'agira, à la fois, de permettre une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale et d'apporter des réponses au phénomène de l'allongement de vie de la population, dont on ne dira jamais assez que, loin de constituer une catastrophe, il est le signe tangible d'un progrès, scientifique mais surtout social, auquel la FGTB est loin d'être étrangère...

1.2 – DES INDUSTRIES DANS LA VILLE ?!

En 20 ans, Bruxelles a perdu 12.000 emplois industriels !

Dans le cadre de l'élaboration de son mémorandum pour un projet politique et syndical, la FGTB s'est penchée de manière approfondie sur les mutations de l'emploi industriel à Bruxelles. Les résultats de cette étude ont été rassemblés, en janvier 2005, dans un dossier : "Bruxelles : des industries dans la ville ?!"

La FGTB constate qu'en 1950, le secteur manufacturier de la Région totalisait encore 170.000 emplois. Aujourd'hui, il n'emploie plus que 46.000 personnes. C'est que, depuis près de 20 ans, nous assistons à une désindustrialisation progressive de Bruxelles, accompagnée de pertes massives d'emplois. Or, il est nécessaire de maintenir l'emploi industriel comme *l'un des piliers importants* du développement économique et social de la Région.

Quatre causes majeures expliquent le phénomène de la désindustrialisation :

1. le développement de la sous-traitance (ou externalisation) et de l'intérim ; nombre d'emplois industriels sont ainsi devenus des emplois de "service aux entreprises", souvent plus précaires et moins bien rémunérés ;
2. la délocalisation (proche ou lointaine) de certaines activités industrielles ;
3. l'évolution technologique, qui permet de réduire au maximum les coûts de production (licenciements, automatisations, spécialisations,...), de gagner en productivité et de diminuer le volume de l'emploi industriel ;
4. et plus spécifiquement pour Bruxelles, en raison du manque de terrains appropriés, un phénomène de migration des activités industrielles vers la périphérie urbaine, attirées par des conditions d'exploitation plus favorables, notamment proposées par les zonings de Zaventem, Groot-Bijgaarden ou Nivelles.

Pour la FGTB de Bruxelles, les emplois industriels ne constituent pas, en milieu urbain, une sorte de "panacée universelle". Cependant, il serait particulièrement dangereux de priver notre région des apports du secteur productif, chaque fois que l'introduction de celui-ci est possible. Or, le plus souvent, le "possible" est à la mesure de la volonté politique...

Les pistes proposées sont essentiellement les suivantes :

Instaurer une gestion coordonnée du bassin industriel de Bruxelles

Il est nécessaire de conclure, avec les deux autres Régions, de bons accords de coopération, qui favorisent le développement industriel et la mobilité des travailleurs.

Investir massivement dans la compétitivité qualitative des entreprises

La FGTB de Bruxelles refuse le chantage patronal à la délocalisation. Face à la concurrence des pays à bas salaire, il est totalement illusoire de penser que de nouvelles réductions de charges (asséchant du même coup les ressources de la sécurité sociale) permettraient de résister mieux. Il faut plutôt réaliser d'importants investissements dans la recherche-développement, la formation professionnelle, l'enseignement,...

Réhabiliter les anciens sites industriels désaffectés

Nous soutenons avec vigueur l'action de la Société de développement régional pour la Région de Bruxelles-Capitale (SDRB), dont le refinancement ne constitue certainement pas un luxe. La FGTB souhaite, en outre, que le "premier réflexe" des décideurs publics, régionaux ou locaux, face à un ancien bâtiment industriel, ne soit pas d'imaginer aussitôt l'aménagement de lofts...

Engager la responsabilité des entreprises

Il est prioritaire de *contrôler* le recours -de plus en plus systématique- à la sous-traitance, pour préserver la qualité des emplois et résorber le travail au noir. A cet égard, la responsabilité des industriels bruxellois doit être formellement engagée (voir également ci-dessous, page 13).

Investir dans l'intégration durable des activités industrielles dans le tissu urbain

Les secteurs qui touchent à la mobilité, aux économies d'énergie, au traitement des déchets, à la valorisation de l'environnement social des entreprises,...pourraient fournir de nombreux emplois. Par ailleurs, nous pensons utile de réhabiliter, à Bruxelles, toute une série de métiers manuels, notamment les métiers d'artisanat des secteurs de la construction et de la rénovation urbaine. Mais ceci, bien sûr, à condition que soient reconnus les droits syndicaux *aussi* dans les PME ! Enfin, le Port de Bruxelles demeure, incontestablement, un outil stratégique. Il accueille bon nombre d'industries au personnel peu qualifié et permet, chaque année, de désengorger la ville du passage de plus de 300.000 camions...

Faut-il le préciser, notre modèle de développement économique et social ne s'apparente en rien à une implantation forcée de cheminées d'usines au cœur de la ville. Cependant, comme syndicalistes, nous savons que c'est d'abord *dans les usines* que le monde du travail a su arracher ses plus grandes victoires : c'est au cœur de la production que les travailleurs ont pu forger les rapports de force nécessaires à la transformation de la société dans son ensemble. Industrie et progrès social sont donc toujours intimement liés...

1.3 – MUTATIONS INDUSTRIELLES ET TRANSFORMATION DU TRAVAIL

Constatant que de nouvelles formes d'organisation du travail apparaissent et qu'elles posent, souvent, de nombreux problèmes, la FGTB de Bruxelles a organisé, le 16 novembre 2005, un Conseil syndical afin de dégager des perspectives d'action syndicales face à ces transformations du travail.

A Bruxelles, on constate, d'une part, un déséquilibre croissant entre le développement économique et le développement social, d'autre part une importante transformation du marché de l'emploi. Ces deux phénomènes sont dus, entre autres, à la désindustrialisation de l'économie bruxelloise, au développement de sous-traitances mafieuses et à la précarisation du contrat de travail.

En schématisant, on retrouve d'un côté des travailleurs souvent qualifiés, voire très qualifiés, bénéficiant d'un bon statut social, d'une rémunération attrayante, occupés dans de grandes entreprises et... syndicalement protégés et, de l'autre côté, des travailleurs de plus en plus précarisés et sous-payés, sans aucune protection syndicale, travaillant le plus souvent dans de petites entreprises.

Cette réorganisation du travail productif se traduit par un recentrage des entreprises sur leur activité première -ce que l'on appelle souvent le "core business" ou cœur de métier-, un développement, parallèle, des entreprises de service et de logistique, intervenant en sous-traitance et, in fine, une intervention plus directe des *clients* dans l'organisation du travail des salariés.

Mais soyons bien clairs : cette évolution ne poserait pas de problème majeur si elle entraînait de meilleures conditions de travail et si elle créait des emplois.

Car c'est dans les secteurs comme le catering, le nettoyage, le transport, la construction, etc., difficilement délocalisables et utilisant beaucoup de main-d'œuvre, que s'ouvrent les principales perspectives d'emploi pour de nombreux Bruxellois. D'ailleurs, comme plusieurs Centrales professionnelles l'ont fort bien expliqué au cours du Conseil syndical, certains de ces secteurs sont organisés depuis longtemps sur base de la sous-traitance : la FGTB y a fait face et a permis des avancées sociales significatives.

Ce n'est donc pas la sous-traitance *en soi* qui pose problème, mais les dérives mafieuses de certaines entreprises qui "*spéculent sur le non-respect des normes sociales et fiscales pour décrocher des marchés et faire du profit*" en utilisant des formes détournées de location de main-d'œuvre, en se rendant coupables de fraudes aux lois sociales, en ne prévenant pas les accidents du travail, en ayant systématiquement recours à de faux indépendants,...

Bien entendu, il est illusoire de vouloir "moraliser" les employeurs privés, pris à leur propre jeu de la concurrence. N'ont-ils pas pour seul objectif le profit ? Toutes les possibilités de réduire les coûts sont, pour eux, bonnes à prendre, surtout si les règles sociales deviennent floues et si une part des risques économiques et sociaux peut être reportée sur les sous-traitants.

On le sait, le travail au noir constitue un véritable fléau : d'une part, il prive de couverture sociale les travailleurs qui, en raison d'une situation d'urgence économique et sociale, en viennent à pratiquer ce système ; d'autre part, il prive l'Etat et la sécurité sociale d'une partie importante de leurs recettes sociales ; enfin, il défavorise les entreprises qui se conforment à leurs obligations sociales et fiscales et y fragilise l'emploi et les conditions de travail. Les travailleurs se retrouvent trop souvent *complices malgré eux* de ces systèmes mafieux, car le maintien de leur emploi et de leur revenu en dépend.

Concrètement, la FGTB de Bruxelles propose d'intervenir sur quatre plans, en agissant à la fois sur les niveaux *politique* et *syndical*, *fédéral* et *régional* :

Rétablir l'Etat de droit

- > créer une véritable police de l'emploi, que les travailleurs pourraient appeler en cas de fraude ; renforcer les différents services (fédéraux et régionaux) d'inspection sociale (notamment les services compétents pour le contrôle de l'engagement de main-d'œuvre étrangère et pour le contrôle des activités de mise à disposition de travailleurs auprès de tiers utilisateurs, qui fixent les tâches et en supervisent l'exécution) ;
- > établir une véritable coopération européenne entre les services d'inspection ;

- > inspecter systématiquement les opérations de détachement de travailleurs étrangers en cas de fourniture de services ;
- > engager la responsabilité solidaire des entreprises qui font appel à des sous-traitants, et ce pour les obligations sociales et fiscales ;
- > établir la présomption du contrat de travail lorsqu'un travailleur se retrouve placé, de fait, sous l'autorité directe d'une entreprise cliente (subordination économique) ;
- > rendre les sanctions pénales plus dissuasives à l'égard des employeurs fautifs.

Renforcer les moyens d'action syndicale

- > instituer une représentation syndicale dans les entreprises de moins de 50 travailleurs, pour permettre de contrôler les nouvelles formes de travail et de prévenir les pratiques illégales et mafieuses ;
- > conclure des conventions de partenariat avec les services d'inspection sociale pour permettre une bonne information des Centrales ;
- > établir, au niveau interprofessionnel, une démarche syndicale "de réseau", qui permette aux Centrales de communiquer entre elles et d'agir plus efficacement, par exemple sur certains grands chantiers ou certains sites d'exploitation.

Actionner les leviers publics

- > réserver les aides économiques, accordées par la Région, aux entreprises qui pratiquent le dialogue social et qui s'engagent à être solidairement responsables de leurs sous-traitants (par exemple via une norme de type "Iso-social) ;
- > signer un nouveau pacte social pour établir les modalités du dialogue dans les entreprises de moins de 50 travailleurs, notamment pour l'information relative aux données économiques des entreprises (contrats commerciaux,...) ;
- > établir un encadrement régional strict et une plus grande transparence dans le développement du travail intérimaire et des nouvelles formes de mise à disposition de main-d'œuvre (entre autres en établissant des statistiques régionales fiables) ;
- > inclure une clause sociale spécifique dans les appels d'offre des grands marchés publics qui impliquent des sous-traitances, pour permettre la négociation de conventions collectives du travail couvrant l'ensemble des travailleurs intervenant sur un même périmètre d'exploitation et assurant la responsabilité solidaire des entreprises.

Et, enfin, défendre l'emploi statutaire dans les services publics

- > renforcer les services publics dans leurs missions d'intérêt général, y compris dans les domaines économiques (STIB, Bruxelles-Propreté,...) : les services publics ne peuvent être vidés de leur substance par un recours systématique aux sous-traitances, à l'intérim ou aux nouvelles formes de mise à disposition de travailleurs.

1.4 – LE SERVICE PUBLIC, UNE ÉVIDENCE ? !

A l'occasion de la Fête du Travail 2004, la FGTB de Bruxelles a réaffirmé son ferme engagement à défendre et à promouvoir les services publics.

Les services publics constituent un pilier majeur de la démocratie : en préservant de la loi de l'offre et de la demande une série de services considérés comme essentiels, l'Etat en garantit l'accès à tous les citoyens.

En quelque sorte, l'existence des services publics constitue une 'bulle de solidarité' au sein du capitalisme : des pans entiers de l'activité économique sont ainsi soustraits à la recherche de profit. Dit autrement : du fait de l'existence de services publics, des "marchés" potentiels sont...fermés aux entreprises.

Telle est sans doute la raison principale des attaques que subissent les services publics aujourd'hui.

Face à ces attaques, la FGTB de Bruxelles a choisi son camp : celui de la défense et de la promotion des services publics. Elle a fait de cette priorité le thème politique de la fête du 1^{er} Mai 2004. Deux convictions nous guidaient dans ce projet. D'une part, il nous semblait que la situation devenait urgente : les structures collectives se défont plus vite qu'elles ne se construisent – s'il a fallu des dizaines d'années pour construire le service public, quelques réformes législatives suffiraient, sans doute, à l'anéantir. Nous croyons, d'autre part, que la défense et la promotion des services publics ne sont pas la seule affaire de quelques représentants politiques ou de certaines catégories de travailleurs. Parce qu'ils sont une condition nécessaire à la vie collective et à l'épanouissement de chacun, les services publics nous concernent tous ! Mettre les services publics au centre de la fête du 1^{er} Mai, qui est par nature une fête interprofessionnelle, a permis de réaffirmer cette vérité.

Deux grandes convictions ont été mises en avant à l'occasion de cette campagne.

1.4.1 – Il faut établir un *bilan* des privatisations

L'argument souvent invoqué à l'appui de la prétendue supériorité du secteur privé est le suivant : la mise en concurrence des entreprises entraînerait automatiquement des baisses de prix et une hausse de la qualité, au bénéfice des consommateurs. Comme plusieurs études l'attestent, cet argument est loin d'être pertinent. Un seul exemple : une étude d'Eurostat, l'Office européen de statistique, démontrait en 2003 que la libéralisation du secteur de l'électricité avait entraîné, *dans 61 % des cas, des augmentations* de prix, et dans 29 % des cas seulement, des baisses de prix. En outre, il apparaît aujourd'hui clairement que les privatisations sont bien plus favorables, en termes de prix, pour les gros consommateurs -les entreprises- que pour les petits consommateurs -les ménages-.

Par ailleurs, les entreprises privées sont loin d'être à l'abri de la mauvaise gestion, des gaspillages, voire même des (tentatives de) fraudes. Comme l'attestent de multiples faillites et scandales financiers récents (Sabena, Enron,...), les entreprises privées peuvent être touchées par les tares si souvent attribuées, par conformisme de la pensée, au secteur public.

La haute efficacité du secteur privé ressortit donc du *dogme*. Pour remettre véritablement en cause ce dernier, il nous paraît aujourd'hui indispensable de réaliser un *bilan* des privatisations. Il devra tenir compte non seulement de la rentabilité économique, mais aussi de la rentabilité *sociale* des opérateurs.

Nous réclamons d'urgence la mise en place d'évaluations publiques et contradictoires des privatisations, tenant compte de l'efficacité en termes de régularité, d'accessibilité et d'équité. Pour en finir avec le principe du "tout au marché", réhabilitons la place des services publics dans le modèle social européen, afin de garantir à tous l'accès aux services fondamentaux (enseignement, logements sociaux, transports en commun, activités sociales et culturelles,...) à un prix abordable.

1.4.2 – Il faut placer l'impôt *sous haute protection*

La première source de financement des services publics, c'est l'impôt. La logique démocratique voudrait que ce soit la collectivité qui décide, souveraine, de considérer désormais tel service comme public et dégage les moyens financiers appropriés. Il semble cependant que ce processus soit aujourd'hui inversé : les exigences du capital provoquent des baisses d'impôts, et le budget de l'Etat s'en trouve diminué. Par arbitrages successifs, une série de services publics perdent alors leur financement.

En s'attaquant à l'impôt, on s'attaque donc aux services publics – c'est-à-dire à ce qui donne du contenu aux droits économiques et sociaux ; et quand ces droits s'appauvrissent, la charité et son moralisme, dont le monde du travail était pourtant parvenu à se débarrasser, ne tardent pas à "pointer le nez"...

L'impôt est un principe essentiel de justice sociale. *Il est le prix à payer pour vivre dans une société digne de ce nom.* Les discours qui visent son démantèlement sont démentis par les chiffres ; démagogiques et simplistes, ils passent délibérément sous silence sa dimension sociale. Contre les vents dominants, il appartient à tous les progressistes de rappeler cette dimension, et de démontrer l'inexactitude des arguments contre l'impôt.

Cependant, l'impôt, s'il est nécessaire, n'est pas forcément juste :

- > ainsi, en Belgique, ce sont essentiellement les salariés et les allocataires sociaux qui alimentent le budget de l'Etat : les recettes fiscales provenant de la taxation des revenus financiers et des revenus du patrimoine ne représentent, ensemble, que 10 % des recettes fiscales totales ; la Belgique ne connaît pas l'impôt sur la fortune ⁶ ; elle n'impose pas d'impôt sur les plus-values boursières ⁷ ; elle permet aux firmes multinationales de ne payer qu'1 à 3 % d'impôts, grâce aux "centres de coordination" ⁸ ; l'impôt des sociétés (Isoc) est en baisse constante ⁹ ...
- > en outre, parmi les salariés, la participation est inéquitable : les plus hauts revenus sont très largement favorisés, puisque le taux de leur contribution n'augmente plus, au-delà d'un certain plafond.

Nous attendons des partis politiques qu'ils s'attaquent à cette double injustice. La levée du secret bancaire serait un premier pas : elle permettrait de lutter plus efficacement contre la fraude fiscale et de dresser un cadastre des fortunes, en vue de leur imposition.

2 – L’Interrégionale FGTB de Bruxelles

La FGTB que nous construisons :

- 1. une interrégionale forte et unie ;*
- 2. un contre-pouvoir politique ;*
- 3. une organisation au service des travailleurs bruxellois.*

2.1 - UNE INTERRÉGIONALE FORTE ET UNIE

Depuis le congrès extraordinaire du 7 mars 2003, en l’espace de trois ans, l’Interrégionale de Bruxelles de la FGTB a renoué avec sa force et son unité.

Beaucoup était à reconstruire et il y a, certes, un considérable travail encore à accomplir pour doter les travailleurs bruxellois de l’aide et de l’appui qu’ils sont en droit d’attendre de leur organisation et pour ‘compter’ à nouveau sur la scène publique, comme contre-pouvoir syndical, indépendant de tous les partis politiques.

Aujourd’hui, la FGTB de Bruxelles a réintégré sa place au sein des instances fédérales de la FGTB, où elle fait à nouveau entendre sa voix, aux côtés des Interrégionales wallonne et flamande.

2.1.1 - Les effectifs

	Centrale générale	SETCa	Textile-Vêtement-Diamant	CMB	CGSP	UBOT	Alimentation-Horeca-Services	Total
moyenne 2001	17.309	72.455	1.765	13.246	46.367	1.169	9.419	161.730
moyenne 2004	19.874	76.014	1.742	13.390	45.994	1.770	11.417	170.201

Entre 2001 et 2004, les effectifs de la FGTB de Bruxelles ont donc connu une croissance de plus de 5 %.

2.1.2 – Les élections sociales 2004

		Résultats généraux en voix (pourcentage), Région de Bruxelles-Capitale <i>(source : Service Public Fédéral Emploi)</i>					
Organe	Secteur	Année	FGTB	CSC	CGSLB	CNC	L. Ind.
CONSEIL D'ENTREPRISE	économique	2000	38,56	44,09	12,71	2,66	1,98
		2004	37,54	43,53	13,33	3,20	2,39
	non-économique	2000	37,42	50,61	10,90	0,49	0,59
		2004	41,66	47,08	10,79	0,18	0,29
CPPT	économique	2000	40,53	45,81	13,67	-	-
		2004	39,36	45,46	15,18	-	-
	non-économique	2000	39,28	48,98	11,74	-	-
		2004	40,97	49,01	10,01	-	-

En 2004, dans le secteur *non-économique*, la FGTB de Bruxelles progresse significativement en Conseil d'entreprise (+ 4,24 %), et, dans une moindre mesure, en CPPT (+ 1,69 %).

Dans le secteur *économique*, la CSC et la FGTB sont toutes deux en recul.

A noter : la CSC de Bruxelles améliore (très légèrement) un seul résultat : en CPPT non-économique (+ 0,03 %).

2.1.3 - Des actions

Depuis 2003, la FGTB de Bruxelles a mené de nombreuses actions inter-professionnelles.

La plus visible fut certainement le 'bouclage' de Bruxelles du 7 octobre 2005, lors de la grève nationale interprofessionnelle de la seule FGTB contre le "Pacte" des générations. Avec l'aide des militants de toutes les Centrales bruxelloises, la FGTB a informé directement la population des enjeux de ce texte, en se postant à plusieurs entrées stratégiques de la Région (Delta, zoning d'Anderlecht, ...).

Le 28 octobre 2005, lors de la grève en front commun syndical, la FGTB de Bruxelles a constitué et animé un cortège remarqué.

Le 2 décembre 2005, toujours dans le cadre des actions contre le pacte des générations, la FGTB de Bruxelles a organisé une action en front commun

syndical devant les cabinets de Charles PICQUE, le Ministre-Président et de Benoît CEREXHE, Ministre de l'économie et de l'emploi de la Région de Bruxelles-Capitale. A cette occasion, une lettre ouverte a été déposée, contenant le plan syndical pour l'emploi des Jeunes à Bruxelles (voir ci-dessous, p.29).

L'Interrégionale a également apporté son appui à plusieurs actions menées par les Centrales comme, par exemple, le 14 septembre 2005, lors de la journée d'action organisée par la coordination générale de l'intérim.

Rappelons-nous également la mobilisation lors de la manifestation de la Confédération européenne des syndicats du 25 novembre 2004 contre le projet de directive *services* ou encore la manifestation contre la chasse aux chômeurs, le 18 novembre 2004.

2.1.4 – Les Conseils syndicaux

Traditionnellement, la FGTB de Bruxelles organise un grand débat syndical à l'occasion du 1^{er} mai. Ce fut notamment le cas :

- > le 1^{er} mai 2003, à propos de l'impunité des multinationales ;
- > le 1^{er} mai 2004, sur le thème des services publics.

Cette culture du débat a pris aujourd'hui la forme de Conseils syndicaux *réguliers*, organisés aussi à d'autres moments de l'année.

Ainsi, en 2005, la FGTB de Bruxelles a organisé trois grands Conseils syndicaux, réunissant à chaque fois plus d'une centaine de délégués :

- > le 21 mars, sur le projet de constitution européenne ;
- > le 28 avril (la veille du 1^{er} mai), à propos de la politique de l'emploi pour les Bruxellois ;
- > et le 16 novembre, sur le thème mutations industrielles et transformation du travail.

A noter : en 2006, trois conseils syndicaux ont été programmés **10** :

- > le 26 avril (veille du 1^{er} mai), sur l'état social actif ;
- > le 20 septembre, sur les pertes de pouvoir d'achat liées à la crise du logement ;
- > et le 29 novembre, à propos du syndicalisme de réseau.

A n'en pas douter, ces Conseils constituent désormais des moments *cruciaux* de la vie de l'organisation, où les points de vue se confrontent, où chacun peut se construire une opinion propre et où se préparent utilement les décisions politiques des instances de la FGTB de Bruxelles.

Pour introduire tous ces débats, nous avons pris l'habitude de réunir, dans des documents de travail, des arguments contradictoires (notamment dans le cadre du projet de constitution européenne **11**, de la problématique des sous-traitances **12** ou encore de l'émergence d'un Etat social actif).

2.1.5 – “Mainstreaming and Unions” (MSU)

La FGTB de Bruxelles a toujours accordé beaucoup d'importance à la défense de l'égalité entre hommes et femmes sur le lieu de travail et dans la société. L'accès égal des hommes et femmes à l'enseignement et à la formation, au travail, aux promotions ainsi que l'égalité salariale sont plus que jamais des priorités syndicales.

La pratique nous enseigne que la réalité est encore loin de ces objectifs. C'est la raison de la création, en mars 2004, d'une commission Femmes au sein de la FGTB de Bruxelles. Depuis sa création, cette commission a réalisé un important travail : récolte de données concernant les problèmes de discrimination des femmes, contribution à l'élaboration par les interlocuteurs sociaux d'un plan d'action régional, participation à la Marche Mondiale des Femmes, actions de sensibilisation du grand public sur l'égalité des salaires en 2005 et 2006 (Equal Pay Day), exposition sur les femmes et la démocratie, soirées débats, sorties théâtrales, ...

Le 23 septembre 2005, les Présidents fédéraux de la FGTB, de la CSC et de la CGSLB ont signé la charte MSU concernant “*l'égalité des femmes et des hommes dans les syndicats*”. Par cette charte, les trois organisations se sont engagées à appliquer, au sein de leurs structures et dans leurs actions, *l'approche intégrée du genre*, suivant le principe du “gender mainstreaming” **13**.

Ce principe part d'une approche intégrée, ce qui signifie que la dimension du genre doit être prise en compte dans *tous* les domaines d'intervention de la FGTB, à tous les niveaux de décision et par tous les acteurs. En d'autres termes, le “gender mainstreaming” doit devenir un réflexe automatique dans toutes les politiques que nous envisageons, dans toutes les activités que nous menons.

Il ressort de l'étude de l'*Observatoire bruxellois du Marché de l'Emploi et des Qualifications* concernant la situation des femmes sur le marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale qu'il existe toujours de nombreuses discriminations, directes et indirectes, entre les femmes et les hommes. Ainsi, le fossé salarial^{**14**} entre les femmes et les hommes bruxellois représente toujours quelque 7 %... De plus, nous constatons que, dans le groupe des femmes bruxelloises, la situation est terriblement contrastée : parmi les femmes peu qualifiées, seule une sur quatre travaille, contre 3/4 des femmes hautement qualifiées... Le taux de chômage, enfin, est *le plus important* parmi les femmes

peu qualifiées d'origine étrangère. Cette étude démontre qu'à Bruxelles il est de la première importance de prêter plus d'attention encore à la position qu'ont les femmes sur le marché de l'emploi, dans la société en général et donc aussi...au sein des organisations syndicales.

Au niveau de la FGTB de Bruxelles, trois actions concrètes ont été décidées :

Charger le Bureau d'études d'une mission de suivi du gender mainstreaming:

- > suivre les travaux du *Pacte social pour l'emploi* sur ce thème (études et plans d'action) ;
- > développer une expertise en matière d'égalité femmes-hommes, dans le contexte bruxellois ;
- > veiller à intégrer systématiquement la dimension du genre dans tous les travaux et dans toutes les publications de la FGTB ;
- > proposer un plan d'actions propre à la FGTB de Bruxelles (rechercher les points névralgiques, proposer des priorités, ...) ;
- > conseiller les mandataires syndicaux bruxellois en cette matière.

Recueillir des données chiffrées fiables pour Bruxelles :

- > rassembler et comparer quelques chiffres de base : le nombre de travailleurs (H/F) par secteur, les données chiffrées de la présence syndicale de femmes et d'hommes dans les secteurs ;
- > mener une première enquête dans différents secteurs concernant l'idée qu'ont les délégués en matière de politique 'gender' et la mesure dans laquelle ils intègrent l'égalité hommes/femmes dans leurs activités syndicales.

Mener un projet-pilote de formation des travailleuses :

- > Ce projet a été mis sur pied par la *Centrale Culturelle Bruxelloise* et est mis en oeuvre en collaboration avec deux Centrales professionnelles : la Centrale Générale et la Centrale de l'Alimentation (voir ci-dessous, page 44).

2.1.6 – Les Commissions et groupes de travail

Pour approfondir certaines thématiques, certaines priorités, la FGTB de Bruxelles a mis en place plusieurs commissions et groupes de travail :

- > la commission "économie, emploi, formation", réunissant les représentants des Centrales bruxelloises et des responsables publics proches de la FGTB, partageant ses valeurs ;
- > la commission femmes, réunissant des militantes de la FGTB de Bruxelles ;
- > la commission "formation syndicale", réunissant les représentants des Centrales et les responsables des services de formation de la FGTB de Bruxelles ;

- > le groupe “Liberté et tolérance”, chargé de préparer des campagnes contre l’extrême-droite, le racisme et la xénophobie, regroupant des militants issus des Centrales professionnelles (voir ci-dessous, page 40) ;
- > le groupe de travail “droits sociaux des travailleurs sans papiers et des nouveaux migrants”, réunissant les représentants des Centrales, la *Centrale Culturelle Bruxelloise*, le CIRÉ et son pendant néerlandophone, l’OCIV ;
- > le groupe de travail “plan d’accompagnement des chômeurs”, chargé de mettre en place un dispositif de veille contre la chasse aux chômeurs, réunissant le Bureau d’études, la *Centrale Culturelle Bruxelloise* et plusieurs responsables de l’OPIC ¹⁵ ;
- > le groupe de travail “plan d’action jeunes”, en cours de constitution ; etc.

2.1.7 – Les collaborations avec l’IW et la VLIG

Depuis 2003, des collaborations constructives ont pu être établies avec les Interrégionales wallonne et flamande de la FGTB, dans des domaines de l’action syndicale qui relèvent des compétences des Communautés française et flamande : l’enseignement, la formation syndicale des travailleurs bruxellois ou encore le mouvement des Jeunes de la FGTB.

Les négociations avec le Gouvernement de la Communauté française

Lors des discussions avec le gouvernement de la Communauté française de son projet de Contrat pour l’école, la FGTB de Bruxelles, la FGTB wallonne, la CGSP-Enseignement et le SETCa-Sel se sont concertés pour définir une base commune de négociation (voir ci-dessous, pp.26-28).

L’éducation permanente et la formation

Pour ce qui les concerne, les francophones de la FGTB de Bruxelles sont désormais associés, avec leurs homologues wallons, à la gestion du *Centre d’Education Populaire André Genot* (CEPAG). Ainsi, l’AG du CEPAG est désormais constituée des membres du bureau de l’IW et des membres francophones du bureau de l’IRB.

Reconnu par la Communauté française comme mouvement d’éducation permanente, le CEPAG est agréé et subventionné comme coupole wallonne-bruxelloise, et la *Centrale Culturelle Bruxelloise* est une de ses régionales actives.

Les activités du CEPAG couvrent la région bruxelloise dans plusieurs domaines :

- > participation de délégués bruxellois aux formations du CEPAG ;
- > participation des formateurs et des animateurs de la CCB aux journées de formation du CEPAG ;

- > suivi politique, par le CEPAG, de certains dossiers communautaires francophones, dont notamment le contrat pour l'école et la validation des compétences ;
- > élaboration d'une émission de télévision concédée, pour la RTBF, sur la question des sous-traitances, sur base du Conseil syndical bruxellois du 16 novembre 2005.

Côté flamand, des collaborations entre *Vorming & Actie* (l'asbl de formation de la VLIG) et le service de formation néerlandophone de la FGTB de Bruxelles sont également établies, concernant :

- > l'intervention de formateurs de la VLIG sur des thèmes précis ;
- > l'utilisation des outils pédagogiques développés par la VLIG ;
- > l'accès au site web "interne" des formateurs de cette Interrégionale.

Les Jeunes FGTB

En février 2006, la FGTB de Bruxelles a décidé de créer un service *Jeunes*, qui constituera la régionale bruxelloise du mouvement des *Jeunes FGTB* déjà organisé au niveau wallon et du mouvement des *ABW Jongeren*, structuré au niveau flamand (voir ci-dessous pp.42-43).

2.1.8 – Les liens avec l'associatif

La FGTB de Bruxelles a également repris le dialogue avec les associations de lutte contre l'exclusion, et plus particulièrement les nombreuses associations qui s'inscrivent dans la tradition ouvrière d'éducation et de formation populaires : le *Collectif d'alphabétisation*, créé par des militants syndicaux, *Lire & Ecrire*, le *CIRE* (défense des sans-papiers), *l'Ecole Ouvrière Supérieure*,....

2.1.9 – La fête du travail

Après avoir poursuivi, en 2003 puis en 2004, la tradition de la grande fête populaire du 1^{er} mai sur la place Rouppe, la FGTB de Bruxelles a décidé, en 2005, de ne pas organiser un événement de la même ampleur. Force était de constater qu'en un peu plus de 10 ans, la FGTB avait dépensé près de 2 millions d'euros pour financer cette fête. Au vu de ces chiffres, le Bureau de l'Interrégionale avait acquis la conviction que, sans renier en rien le passé, il était possible et nécessaire de prendre en compte, désormais, d'autres besoins, d'autres priorités que ceux de la fête du 1^{er} mai, notamment en renforçant la *formation* des militants de la FGTB. C'est aujourd'hui chose faite.

En 2006, cependant, une grande fête populaire, d'un genre nouveau, sera à nouveau organisée en extérieur, sur la place du Nouveau Marché aux Grains, avec un budget maîtrisé, en partenariat avec les *Mutualités socialistes du Brabant* et avec l'appui de la *Ville de Bruxelles*.

2.2 – UN CONTRE-POUVOIR POLITIQUE

Avec plus de 170.000 membres, la FGTB de Bruxelles a su s'imposer comme un interlocuteur incontournable de la scène politique bruxelloise.

A plusieurs reprises, nous avons été en mesure d'infléchir la politique régionale. En cette première partie de législature, l'avis de la FGTB de Bruxelles a 'compté' plus particulièrement à quatre moments-clés :

- > lors de la formation du nouveau gouvernement (en juillet 2004) ;
- > lors de la négociation du Contrat pour l'économie et l'emploi (entre le gouvernement régional, les patrons et les syndicats bruxellois, en mars 2005) ;
- > au moment de l'adoption du Contrat pour l'école par le gouvernement de la communauté française (en mai 2005) ;
- > et lors de l'adoption du Plan pour l'emploi des Bruxellois (en mars 2006).

Entre-temps, chaque fois que l'intérêt des travailleurs le commandait, la FGTB de Bruxelles est intervenue dans d'innombrables dossiers concrets via sa participation aux diverses instances d'avis ou de gestion mises en place par les pouvoirs publics : le Conseil Economique et Social, le Comité bruxellois de concertation économique et sociale, la Commission régionale de développement, l'ORBEM, Bruxelles-Formation (IBFFP), la Société de Développement Régional (SDRB), l'Agence Bruxelloise pour l'Entreprise (ABE), le Conseil de l'Education et de la Formation, la Commission consultative francophone pour la formation, l'emploi et l'enseignement, le Brussels Nederlandstalig Comité voor Tewerkstelling en Opleiding, la commission consultative et d'agrément du Consortium de validation des compétences, etc.

2.2.1 - La formation du nouveau gouvernement régional

Les principaux acquis des discussions engagées par la FGTB avec le formateur du nouveau gouvernement bruxellois sont les suivants :

- > le principe de la *négociation* avec les interlocuteurs sociaux d'un Contrat pour l'économie et l'emploi à Bruxelles ;
- > la confirmation de l'*ORBEM* dans ses missions de service public ;
- > le ciblage et la contractualisation *sur l'emploi* des aides économiques aux entreprises ;

- > le renforcement des moyens de la politique foncière de la SDRB ;
- > la valorisation de la zone industrielle du *Port de Bruxelles* ;
- > l'intervention de la Région dans le rééquipement des *écoles techniques et professionnelles* ;
- > et la création de 2.600 places en *crèche*.

Plusieurs points ou omissions du programme du nouveau gouvernement requièrent cependant la vigilance syndicale, dont notamment :

- > la priorité accordée aux très petites entreprises (TPE) et aux petites et moyennes entreprises (PME), sans répondre aux conditions posées par la FGTB en termes de concertation sociale ;
- > la simplification des réglementations administratives pour les commerçants et les entreprises, sans (réelle) garantie d'un maintien des mesures de contrôle de la qualité des emplois concernés ;
- > l'absence d'engagement fort de la Région pour la recherche et le développement ;
- > l'annonce de réductions fiscales pour les entreprises ;
- > l'annonce de la création d'un bureau social d'intérim.

2.2.2 – Le Contrat pour l'économie et l'emploi à Bruxelles

Le premier acquis de la FGTB est certainement d'avoir obtenu, en devant parfois hausser le ton par presse interposée, que les termes de ce Contrat soient *réellement négociés* avec les interlocuteurs sociaux. *En effet, s'il est "de bon ton", pour les gouvernements, à tous les niveaux de pouvoir, de céder à la mode des "contrats", le plus souvent, les documents produits n'ont de "contrat"...que le nom !* A Bruxelles, au terme d'une longue négociation, le Contrat pour l'économie et l'emploi a donc été signé le 3 mars 2005 par le gouvernement régional, les représentants des employeurs et des classes moyennes et par les trois organisations syndicales.

Ce contrat vise à *articuler*, pour une période de 5 ans (2005-2010), toute une série d'actions, avec pour objectifs de réduire le taux de chômage à Bruxelles par la création d'emplois, d'augmenter l'accès des Bruxellois à l'emploi, via la consolidation du processus de formation, et de remettre l'entreprise et l'emploi au cœur des préoccupations de la ville. Cet accord tripartite définit 27 chantiers à mettre en œuvre au cours de la législature. Ceux-ci sont répartis en trois axes : l'accès à l'emploi des Bruxellois (axe 1), le redéploiement économique de Bruxelles (axe 2) et la mise à niveau des outils publics (axe 3).

Lors de la négociation du Contrat, la FGTB de Bruxelles a engrangé plusieurs éléments stratégiques essentiels. Tout d'abord, nous avons obtenu, dans l'introduction même du contrat, un engagement formel du gouvernement régional et des patrons de faire du dialogue social un des leviers essentiels du développement de l'économie et de l'emploi dans notre ville-région. Outre la confirmation des engagements déjà pris en ce sens lors de la conclusion, en 2002, du *Pacte social pour l'Emploi des Bruxellois*, les signataires du Contrat se sont ainsi engagés à en renforcer la promotion dans les secteurs professionnels, au niveau interprofessionnel et au sein même des entreprises bruxelloises.

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

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

2.2.3 – Le Contrat pour l'école

Le 29 novembre 2004, le gouvernement de la Communauté française, la communauté éducative et les interlocuteurs sociaux, dont la FGTB, signaient une *Déclaration commune* les engageant à mener, ensemble, trois types d'action prioritaires :

- > une stratégie de renforcement de la qualité articulée sur deux piliers : recentrer l'enseignement sur les savoirs de base et revaloriser les enseignements qualifiants ;
- > un programme de lutte contre les inégalités dans l'enseignement ;
- > un plan de modernisation de l'organisation du système éducatif.

Le 21 janvier 2005, le gouvernement de la Communauté française soumettait son projet de Contrat stratégique pour l'Education à une "large consultation" et à la concertation des organisations signataires de la Déclaration commune.

Le 15 février 2005, la FGTB de Bruxelles, la FGTB wallonne, la CGSP-Enseignement et le SETCa-Sel présentaient leur *contribution commune* au projet.

Le 31 mai 2005, le Gouvernement adoptait le Contrat pour l'école **16**... sans véritable concertation.

Le 16 juin, la FGTB de Bruxelles, la FGTB wallonne, la CGSP-Enseignement et le SETCa-Sel réagissaient en ces termes :

“Le Gouvernement de la Communauté française vient d’approuver le “Contrat pour l’école” qui vise à concrétiser les engagements de la Déclaration commune signée par la quasi-totalité des acteurs de l’éducation et à laquelle la FGTB a souscrit.

La FGTB en prend acte mais souligne qu’au contraire de ce que laisse penser l’intitulé de “Contrat pour l’école”, ce document n’engage que le Gouvernement de la Communauté. Mis à part les nombreuses consultations menées par le Gouvernement, les termes du Contrat n’ont pas fait l’objet de concertations.

Le Contrat pour l’école a néanmoins le mérite de comporter des mesures concrètes concernant essentiellement le renforcement des apprentissages de base. Même s’il subsiste des incertitudes, ces mesures sont budgétées et agencées dans le temps.

Le Gouvernement a également fixé des principes pour réformer l’enseignement technique et professionnel, dont les premières concrétisations ne sont pas attendues avant 2007-2008. Elles doivent faire l’objet, entre-temps, de concertations avec les Régions et les secteurs professionnels.

Cependant, la FGTB regrette vivement qu’aucune mesure de transition ne soit envisagée pour les élèves (notamment de l’enseignement technique et professionnel) qui n’auront pas ou ne pourront pas encore bénéficier des premiers effets du Contrat.

Les priorités de la FGTB demeurant d’accroître l’équité, l’efficacité et la solidarité du système éducatif, nous serons particulièrement vigilants quant aux éléments suivants :

- la révision de la formation initiale, parce qu’elle concourt fondamentalement à la réussite des objectifs fixés ;*
- les évaluations intermédiaires, notamment celles relatives à la croissance annoncée de l’encadrement et ses effets ;*
- la réforme de l’enseignement technique et professionnel, et particulièrement les politiques croisées et les mesures visant l’implication des secteurs ;*

- *une articulation cohérente et efficace avec les politiques régionales de l'emploi et de la formation (dont le Plan stratégique transversal 2 -PST2-wallon et le Contrat pour l'économie et l'emploi à Bruxelles).*

Il importera également de procéder à des évaluations régulières des mesures et de leurs effets concrets sur l'école."

Depuis, les modalités pratiques de mise en œuvre du Contrat pour l'école se discutent au sein de la communauté éducative, avec notamment les représentants syndicaux des enseignants, sans plus concerner directement les organisations *interprofessionnelles*, bruxelloises ou wallonnes.

Néanmoins, certaines mesures liées à la réforme des enseignements qualifiants, qui doivent encore être discutées concrètement, impliqueront forcément les interlocuteurs sociaux bruxellois (sectoriels et interprofessionnels), notamment :

1. la création d'un service d'"information-orientation", réunissant l'enseignement et les organismes régionaux et communautaires de l'emploi et la formation (ORBEm, FOREM et Bruxelles-Formation) ;
2. les investissements en équipements via les politiques dites 'croisées' (Communauté – Régions bruxelloise et wallonne) ;
3. la systématisation des stages professionnalisants dans le 3^e degré de l'enseignement qualifiant de plein exercice ;
4. l'approche "métiers", c'est-à-dire l'élaboration et l'actualisation des profils de qualification et de formation par la Commission communautaire des professions et des qualifications (CCPQ) ;
5. et l'élaboration d'une charte de l'alternance.

2.2.4 – Le Plan pour l'emploi des Bruxellois

Après la signature du Contrat pour l'économie et l'emploi, en mars 2005, les discussions des 27 chantiers se sont vite enlisées. A l'automne, la FGTB de Bruxelles s'est mobilisée contre la réforme fédérale des fins de carrières, sur le thème de l'emploi des Jeunes.

Le 2 décembre 2005, constatant que *le Pacte de solidarité entre les générations passe à côté de l'objectif prioritaire de l'emploi des jeunes, et remet (même) en cause le "Contrat pour l'économie et l'emploi à Bruxelles"*, elle adresse en front commun, une lettre ouverte au gouvernement bruxellois.

Sous l'impulsion de la FGTB de Bruxelles, le front commun syndical dépose alors sur la table de la concertation bruxelloise un Plan pour l'emploi des jeunes bruxellois. Ce plan, ambitieux pour Bruxelles, repose sur 4 mesures très concrètes : un investissement massif dans la formation professionnelle des jeunes, la création, d'ici 2008, de 4.500 emplois pour les jeunes, une alliance *emploi, logement et environnement* (dans le cadre du plan *KYOTO*) et un plan d'action coordonné avec la Flandre, visant l'accès des Bruxellois aux emplois créés à la périphérie de Bruxelles.

Ainsi 'éperonné', le gouvernement adopte, une semaine plus tard, sans aucune concertation préalable, son propre Plan pour l'emploi des Bruxellois.

La FGTB juge ce plan inacceptable à plusieurs égards ; c'est pourquoi elle exige et obtient la réouverture de négociations.

Finalement, le plan gouvernemental est sérieusement amendé. Le 20 mars, il est adopté par le gouvernement et les interlocuteurs sociaux, réunis au sein du Comité bruxellois de concertation économique et sociale.

Au terme de cette négociation, le projet de 'stage d'expérience formative en entreprise', consistant à placer gratuitement des jeunes en entreprise, est purement et simplement retiré.

D'autres amendements portent, notamment, sur :

- > le renforcement des mesures favorisant l'accès des Bruxellois à la fonction publique, via la proposition de créer un centre de formation aux métiers de la fonction publique à Bruxelles ;
- > l'évaluation par le comité de gestion de l'ORBEm des chartes au travers desquelles les entreprises en création ou en extension s'engagent à recruter et à former des demandeurs d'emploi bruxellois ;
- > la prise en compte de la progression des offres disponibles d'emploi et de formation *avant* de généraliser, progressivement, le recours aux contrats de projet professionnel ;
- > ou encore la mise sur pied de cellules de reconversion en cas de licenciement collectif.

A nos yeux, il est clair que les mesures envisagées pour les jeunes, au sortir de l'école, restent totalement insuffisantes. La FGTB de Bruxelles doit demeurer mobilisée sur cet enjeu essentiel des mois à venir.

La FGTB regrette également le projet de création de zones franches en Région bruxelloise. Proposée sans aucune contrepartie en termes de création

d'emplois, cette mesure s'inscrit dans un contexte de concurrence interrégionale importante avec la Wallonie et la Flandre. Le développement de zones franches paraît, en outre, difficilement applicable en vertu des règlements européens de la concurrence. A cet égard, nous demandons la tenue d'une conférence interrégionale sur la problématique de la concurrence fiscale, à laquelle devraient impérativement participer les interlocuteurs sociaux des trois Régions.

Enfin, le plan n'envisage pas de développer un projet *Kyoto* de rénovation du bâti bruxellois, comme proposé par la FGTB de Bruxelles.

Si donc nous n'avons pas obtenu gain de cause pour toutes nos revendications, les enjeux de ce Plan sont tels, et nous avons pu peser d'une manière telle dans cette négociation qu'au bout du compte la FGTB a décidé d'y adhérer. En soumettant, finalement, son Plan à la concertation sociale, le gouvernement régional a en outre reconnu que cette dernière apportait une plus-value importante à son action économique et sociale.

2.3 – UNE ORGANISATION AU SERVICE DES TRAVAILLEURS BRUXELLOIS

2.3.1 – Le Bureau d'études

Le Bureau d'études est le service 'politique' de la FGTB de Bruxelles.

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, commissions thématiques et autres groupes de travail.

Le Bureau d'études prépare, en collaboration avec la *Centrale Culturelle Bruxelloise*, des documents didactiques et des dossiers politiques destinés aux militants. Les grands enjeux politiques et syndicaux bruxellois sont ainsi expliqués et commentés, tantôt dans les *Dossiers de la FGTB de Bruxelles*, tantôt dans les *Cahiers du militant* :

Les Dossiers de la FGTB de Bruxelles

> "Liberté & tolérance. Une campagne contre le fascisme et le racisme", dossier n°1, printemps 2003 ;

- > “L’impunité des multinationales”, dossier n°2, mai 2003 ;
- > “L’exclusion, un boomerang social ? Campagne ‘syndicalistes contre l’exclusion”, dossier n°3, septembre 2003 ;
- > “Le service public : une évidence ? Campagne pour la défense et la promotion des services publics”, dossier n°4, mai 2004 ;
- > “Bruxelles, ma belle ... Un projet Politique et syndical pour Bruxelles”, dossier n°5, septembre 2004 ;
- > “Bruxelles : des industries dans la ville ?!”, dossier n°6, janvier 2005 ;
- > “Pas d’avenir pour Bruxelles sans de vrais emplois pour toutes et tous ! Les priorités de la FGTB pour l’économie et l’emploi à Bruxelles”, dossier n°7, juin 2005 ;
- > “Mutations industrielles et transformation du travail : quelles perspectives syndicales pour la FGTB de Bruxelles ?”, dossier n°8, février 2006 ;
- > “L’Etat social actif : un projet pour les travailleurs ?”, dossier n°9, à paraître.

Les Cahiers du militant

- > “L’égalité de toutes et tous face à l’emploi. Guide pratique de la lutte contre les discriminations à l’embauche et au travail”, Cahier n°1, décembre 2004;
- > “La Constitution européenne : pour ou contre ? Guide pratique pour comprendre les enjeux du projet de Constitution européenne et adopter une position syndicale de combat”, Cahier n°2, mars 2005.

A noter encore : prochainement, à l’occasion des 60 ans de la Sécurité sociale, la FGTB de Bruxelles publiera, en collaboration avec la CSC de Bruxelles et Attac Bruxelles-Capitale, une brochure pédagogique sur l’histoire économique et sociale de la Belgique, de 1944 à nos jours **17**.

2.3.2 – La cellule *Actions*

Cette cellule est chargée de préparer et d’animer les actions syndicales menées par l’Interrégionale ou de venir en appui aux actions des Centrales : actions de protestation, manifestations, distributions de tracts, actions festives, ...

2.3.3 – Les services de formation et d’éducation permanente

Pour les travailleurs francophones, les activités de formation et d’éducation permanente de la FGTB Bruxelles sont assurées par l’asbl *Centrale Culturelle Bruxelloise* **18**. La CCB organise gratuitement des activités culturelles et politiques, des formations syndicales et, plus particulièrement pour les travailleurs sans emploi, un service d’insertion socioprofessionnelle.

Pour les travailleurs néerlandophones, les activités de formation et d'éducation sont assurées par le **Nederlandstalige Vorming ABVV Brussel**.

La *Centrale Culturelle bruxelloise* et le *Nederlandstalige Vorming ABVV Brussel* ont pour objectif d'offrir aux travailleurs bruxellois les outils d'analyse et de savoir nécessaires à l'action collective, à l'émancipation, tant individuelle que collective, et à la compréhension du monde environnant.

Les activités d'animation

- > campagnes de sensibilisation et publications sur différentes problématiques, en collaboration avec le Bureau d'études (exclusion, chômage, emploi industriel, services publics, discrimination à l'embauche...);
- > édition et diffusion de dossiers, de cahiers didactiques, d'articles de presse,...
- > animation de groupes de militants : commission Femmes, "Liberté et Tolérance",... ;
- > rencontres culturelles et politiques : fête du travail, expositions, concerts, débats, conseils syndicaux, ...

Les activités de formation

- > formation de base des militants syndicaux ;
- > organisation de séminaires de formation et de réflexion sur des questions approfondies d'économie et d'emploi ;
- > initiation au monde du travail des intervenants sociaux et des travailleurs sans emploi ;
- > projet-pilote "égalité femmes-hommes" dans les métiers du nettoyage ;
- > mise en place d'un réseau bruxellois intersyndical de formation des travailleurs aux enjeux de l'environnement (B)RISE ;
- > etc.

Les activités d'insertion socioprofessionnelle

- > 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.

La CCB dispose, en outre, d'un vaste réseau de partenaires, vers lesquels elle oriente les travailleurs à la recherche d'une formation plus spécifique.

2.3.4 – Le service Logement/surendettement

Créée par la FGTB de Bruxelles, l'asbl *Habiter Bruxelles* propose aux travailleurs bruxellois un service spécialisé dans les problèmes de logement, de surendettement et de suivi administratif. Elle leur offre gratuitement des conseils, une assistance juridique et administrative, un accompagnement social, une guidance et une aide pour la gestion des dettes.

2.3.5 – Le service *Droits des Jeunes*

A partir du 1^{er} mai 2006, un nouveau service est offert aux jeunes travailleurs et aux étudiants, concernant leurs droits au travail.

Une permanence francophone et une permanence néerlandophone seront assurées à cet effet.

3 – Les chantiers de l'Interprofessionnelle

La FGTB de Bruxelles s'est fixé 18 chantiers prioritaires, regroupés en trois grandes thématiques :

- 1. l'emploi ;*
- 2. le syndicat dans la cité ;*
- 3. et les défis de l'organisation.*

3.1 L'EMPLOI

3.1.1 - Le Contrat pour l'économie et l'emploi

Comme on l'a vu précédemment, le Contrat pour l'économie et l'emploi, que la FGTB a co-signé, va structurer le dialogue social à Bruxelles, tout au moins jusqu'en 2009.

Dans ce cadre, la FGTB de Bruxelles s'attelle plus particulièrement :

1. à recentrer le cadre formel du dialogue socio-économique autour du *Conseil économique et social* (CESRB), qui réunit les représentants des employeurs et des travailleurs bruxellois ;
2. à veiller au respect des engagements pris par les représentants des employeurs et des classes moyennes, relatifs à la promotion du dialogue social dans les secteurs et dans les entreprises ;
3. à défendre les services publics, dont le respect constitue une condition d'adhésion de la FGTB à la démarche du gouvernement régional (avec une particulière attention pour la promotion des missions de service public des Offices régionaux de l'emploi et de la formation que sont l'ORBEM et Bruxelles-Formation) ;
4. à mobiliser, avec les Centrales professionnelles, les moyens d'intervention des secteurs pour renforcer l'offre publique de formation des travailleurs bruxellois et participer, le cas échéant, à la création de nouveaux Centres de formation sectoriels (les centres de référence) ;
5. à exiger un effort tout particulier des *employeurs*, afin d'assurer à tous les jeunes Bruxellois un premier emploi et de développer les mesures de formation des jeunes en entreprise ;

6. à lutter contre les discriminations à l'embauche et à promouvoir, dans les entreprises et les services publics, l'élaboration de plans de diversité ;
7. et enfin à s'assurer que toutes les mesures du Contrat soient bel et bien envisagées sous l'angle de l'égalité entre les femmes et les hommes face à l'emploi.

3.1.2 – Les défis de l'enseignement technique et professionnel

La FGTB de Bruxelles a obtenu l'organisation d'une conférence régionale sur la formation, associant interlocuteurs sociaux et ministres de l'emploi, de la formation et de l'enseignement.

L'enjeu essentiel est le refinancement massif de l'enseignement et de la formation technique et professionnelle des travailleurs d'aujourd'hui et de demain.

Première mesure concrète : en 2006, le gouvernement bruxellois a prévu un budget de 2.000.000 € pour le rééquipement des écoles bruxelloises.

Par ailleurs, les discussions avec le gouvernement de la Communauté française vont reprendre incessamment, à propos de la réforme de l'enseignement technique et professionnel. La FGTB de Bruxelles y sera associée, aux côtés de la FGTB wallonne et des Centrales professionnelles concernées.

3.1.3 – Les discriminations et la diversité au travail

Depuis 2003, la FGTB de Bruxelles mène campagne contre les discriminations à l'embauche. Tous les délégués en formation y ont été sensibilisés. Plusieurs assemblées syndicales ont abordé ce fléau : le 4 septembre 2003, lors du séminaire sur l'exclusion, et le 28 avril 2005, lors du Conseil syndical consacré au chômage. Un cahier du militant a été publié et diffusé dans les Centrales fin 2004. Un séminaire de réflexion de 6 jours a été organisé fin 2005, début 2006 sur l'introduction des plans de diversité dans les entreprises et dans les administrations publiques.

3.1.4 – Les nouveaux travailleurs immigrés

De tous les travailleurs, les travailleurs sans-papiers constituent assurément la catégorie la plus exploitée. Des dizaines de milliers de personnes contribuent quotidiennement au fonctionnement économique du pays, permettent à de nombreuses entreprises de faire des profits, et restent cependant privés de toute

reconnaissance. Contraints d'accepter des conditions de travail et de rémunération qui ne respectent pas ce que la loi impose, ils sont bien souvent dans l'impossibilité, du fait de leur situation irrégulière, de se défendre et d'obtenir le respect de leurs droits fondamentaux. Leur situation irrégulière les expose d'ailleurs à une répression *disproportionnée* : si l'employeur qui utilise une main d'œuvre illégale risque...une amende et -très rarement- une peine d'emprisonnement, le travailleur clandestin sera, quant à lui, renvoyé dans son pays d'origine, au mépris des attaches qu'il a pu développer en Belgique et de la richesse qu'il a contribué à créer.

Comme organisation syndicale défendant tous les travailleurs, quelle que soit leur origine, nous ne pouvons accepter ce constat, comme nous ne pouvons nous résoudre à approuver une politique qui ne se donne pas les moyens de combattre ce scandale social. La problématique des migrations est assurément extrêmement complexe et il n'y a pas de solution simple et définitive. Mais ce n'est pas une raison pour s'enfoncer la tête dans le sable et refuser d'avancer vers plus de justice.

Le gouvernement fédéral vient de réformer en profondeur la matière de l'asile et du séjour. Dans cette réforme, il y a du bon et du moins bon. Mais il y a, surtout, un assourdissant silence : le gouvernement belge reste muet sur la question de la *régularisation*. Nous sommes de plus en plus nombreux à dénoncer le flou qui règne dans l'octroi du séjour aux étrangers. Nous attendons la mise en place de critères clairs et permanents de régularisation, qui permettent enfin de donner une existence légale à des individus qui, de fait, sont membres à part entière de la société. Nous attendons également la mise en place d'une commission de régularisation impartiale et indépendante, condition *sine qua non* pour en finir avec l'arbitraire actuel.

Particulièrement sensible à la cause des sans-papiers et des nouveaux migrants, qui fuient la guerre, la répression et la misère économique, aux frontières du monde occidental, la FGTB de Bruxelles sait que l'internationalisme est une de ses valeurs fondatrices.

Avec le CIRE, elle entend mener à son terme la réflexion de fond qu'elle a entreprise sur les solutions structurelles à apporter en termes de régularisation.

Sur un plan très concret, enfin, elle a apporté, sans tambour ni trompette, une aide matérielle aux sans-papiers de l'église saint Boniface, à Ixelles.

3.1.5 – Les réformes fédérales

Comme on l'a déjà évoqué, les réformes engagées par le gouvernement fédéral concernant la sécurité sociale, l'assurance-chômage, les fins de carrière, le vieillissement actif ou encore la compétitivité des entreprises ont inmanquablement des répercussions sur les politiques régionales et communautaires.

La FGTB de Bruxelles doit non seulement contribuer à la définition de la position de la FGTB en général, mais aussi redoubler de vigilance concernant les incidences *régionales* de ces mesures. En effet, le gouvernement fédéral se repose, le plus souvent, sur les Régions pour accompagner et 'adoucir' les réformes ; or, la Région de Bruxelles-Capitale est rarement au rendez-vous, faute de moyens et (parfois) de réactivité ...

C'est notamment le cas pour les mesures du pacte des générations comme la mise en place des cellules d'emploi, la formation individuelle en entreprise ou les bilans de carrière à 40 ans ... rien de *concret* n'est encore prévu à Bruxelles...

3.1.6 – La sous-traitance et le travail au noir

Les sous-traitances mafieuses et le travail au noir constituent un véritable fléau du marché de l'emploi à Bruxelles. La FGTB de Bruxelles y a consacré un Conseil syndical et un Dossier. Comme déjà évoqué, il convient de mettre en place une véritable police de l'emploi mais surtout, nous devons mettre en œuvre une démarche syndicale "de réseau". Un Conseil syndical y sera consacré en novembre 2006.

3.1.7 – Les plans d'activation

En collaboration avec l'asbl *Centrale Culturelle Bruxelloise*, la FGTB de Bruxelles a mis en place, en son sein, un dispositif pour venir en aide aux travailleurs sans emploi convoqués à l'ONEm dans le cadre des mesures nouvelles d'"activation" et de contrôle. Cette aide peut prendre diverses formes : une bonne information sur les nouvelles procédures de contrôle, la préparation des entretiens à l'ONEm, la présence d'un délégué de la FGTB lors de ces entretiens, la réalisation d'un bilan professionnel, l'orientation en formation, une remise à niveau des connaissances ou encore une formation générale.

Le 22 septembre 2004, la FGTB de Bruxelles a réitéré son opposition à toute dérive du nouveau dispositif d'accompagnement en termes de chasse aux chômeurs : **de manière générale, ce ne sont pas les chômeurs qui sont indisponibles, c'est l'emploi.**

A noter : de grandes disparités existent entre les trois régions et les différentes sous-régions, en termes de volume du chômage et de volume, à proportion égale, d'emplois et de formations disponibles. Cette situation introduit une inégalité de droit manifeste entre les chômeurs face à l'assurance-chômage, inégalité dont les chômeurs bruxellois sont, en nombre et en importance, le plus victimes. Cette situation est évidemment inacceptable.

Enfin, un dispositif de *veille* a été mis en place, afin d'évaluer la mise en œuvre des mesures d'activation et de contrôle des chômeurs, et d'en dénoncer, le cas échéant, les dérives.

3.1.8 – L'alliance emploi & environnement

Les questions d'environnement intéressent au premier chef le syndicat, tout d'abord en termes de santé au travail mais aussi en termes de développement économique et de création d'emplois.

La FGTB a déposé, tant au niveau fédéral qu'au niveau régional, un plan *KYOTO* d'alliance emploi – environnement. C'est que le bâti bruxellois est particulièrement 'énergétivore' : il est mal isolé, ses systèmes de chauffage sont mal adaptés et polluent l'atmosphère. Le lancement d'une grande campagne de rénovation des systèmes d'isolation et de chauffage des logements, des bâtiments et des entreprises soutiendrait l'activité des secteurs professionnels de la construction et des fabrications métalliques, créant ainsi de l'emploi et réduisant, dans le même temps, les pollutions atmosphériques et la facture énergétique. Bref, tout le monde en sortirait gagnant.

Suite à la proposition de la FGTB, le gouvernement bruxellois a accepté de consacrer une étude sérieuse à ce projet.

A noter encore : pour sensibiliser et former ses militants aux enjeux de l'environnement, la FGTB de Bruxelles participe à la création d'un réseau bruxellois intersyndical pour l'environnement (BRISE).

3.1.9 – L'Europe

Ce n'est pas seulement parce que notre ville-région accueille les institutions européennes, que la FGTB de Bruxelles se sent particulièrement concernée par la construction européenne :

- > les politiques européennes sont réellement devenues *déterminantes* sur les plans économique et social ;

- > c'est pourquoi la FGTB a suivi très attentivement la saga du projet de constitution européenne (auquel elle a consacré un Conseil syndical), celle de la directive Services ou encore la réforme des Fonds structurels, qui financent notamment la formation professionnelle, certaines mesures d'emploi, la revitalisation économique des quartiers, ...

3.2 – LE SYNDICAT DANS LA CITÉ

3.2.1 – Le logement

Pour la plupart des travailleurs, plus encore s'ils n'ont pas de travail, le logement constitue la première dépense du ménage, qui "mange" bien souvent plus de la moitié de leur revenu.

La flambée du prix des loyers réduit considérablement le pouvoir d'achat des Bruxellois et accroît leur précarité.

En outre, d'inadmissibles discriminations viennent encore aggraver la situation de beaucoup de Bruxellois, notamment d'origine étrangère.

La FGTB de Bruxelles s'est donc très naturellement mobilisée sur ce chantier.

Elle a mis en place un service d'aide sociale spécialisé, l'asbl *Habiter Bruxelles*. En plus des actions qu'elle mène sur le terrain, elle interpelle périodiquement le monde politique. C'est ainsi que, dans le cadre de mini-débats intitulés "le droit aux droits", elle a organisé, le 16 février 2004, un débat sur "la crise du logement à Bruxelles". Le 13 mai 2004, elle a organisé, en collaboration avec le Rassemblement Bruxellois pour le Droit à l'Habitat, une soirée d'interpellation des candidats têtes des listes des partis politiques démocratiques au parlement bruxellois, afin de confronter les revendications des habitants et les programmes des partis en matière de logement. Enfin, le 16 juin 2005, elle a organisé, en collaboration avec la *Centrale Culturelle Bruxelloise*, une soirée-débat consacrée aux pratiques discriminatoires d'accès au logement.

Sur le terrain, ce service de la FGTB travaille en étroite collaboration avec les délégués des Centrales professionnelles.

3.2.2 – Le développement social de la ville

La ville, ce sont des emplois, des logements mais aussi des *services sociaux* et des *équipements collectifs* qui, grâce aux financements publics, permettent au plus grand nombre de vivre -ou de survivre- et d'accéder, sans pouvoir se l'offrir autrement, à l'éducation, à la culture, au sport, à la santé, à un certain bien-être social, ... L'organisation de tous ces services assure également de l'emploi à de nombreux Bruxellois.

Or, en cette matière, tous les besoins ne sont pas satisfaits, loin sans faut. C'est pourquoi nous sommes convaincus que le mouvement syndical doit "se saisir" du volet social des politiques de développement de la ville.

Suite au colloque qu'elle a organisé sur les politiques d'équipement social, le 1^{er} décembre 2005, la FGTB de Bruxelles organisera, en principe chaque année, un *forum* sur les politiques sociales de la ville, afin d'ouvrir un dialogue entre les militants syndicaux et les acteurs des politiques urbaines. Le prochain rendez-vous est fixé en décembre 2006, pour débattre des transformations du travail social dans la ville.

3.2.3 – "Liberté et Tolérance"

Ce projet est né des résultats effrayants d'un sondage, effectué lors des élections communales d'octobre 1994 à Anvers : 30 % des votants pour le parti d'extrême-droite, le Vlaams Blok, y étaient clairement identifiés comme membres... du syndicat socialiste ! C'est ce constat qui a amené des militants syndicaux à mettre sur pied des groupes de réflexion. Chaque année, ces groupes accompagnent le voyage d'études organisé par la *Fondation Auschwitz* sur les lieux du génocide perpétré par les nazis.

Le groupe de travail et de réflexion "Liberté et Tolérance" est constitué de militants de la FGTB de Bruxelles ayant participé à ces voyages. En 2005, il a réalisé un film, "Les mots pour le dire", disponible sous la forme d'un DVD, qui témoigne des réactions de ses membres face à la barbarie nazie subie par les anciens, mais aussi face au racisme et à la violence économique que subissent trop de travailleurs, jour après jour.

Pour les mois à venir, le groupe s'est donné pour tâche de sensibiliser les travailleurs bruxellois au danger *inouï* que représente l'extrême-droite. Il dispose désormais d'un outil de travail de grande qualité, au travers de ce film.

3.2.4 – Démocratie et suffrage universel

Depuis très longtemps, la FGTB de Bruxelles s'est prononcée en faveur du suffrage universel pour tous les résidents en Belgique, qu'ils aient ou non la nationalité belge.

A ce titre, elle a participé, en septembre 2005, à la *Nuit de la démocratie* organisée par l'asbl *La Fonderie*. Elle s'est, bien sûr, associée aux campagnes "extrêmes-droites non merci", lancées à l'approche des élections communales d'octobre 2006.

3.3 – LES DÉFIS DE L'ORGANISATION

3.3.1 – La formation syndicale

La formation des militants syndicaux constitue un défi majeur pour la FGTB de Bruxelles.

Le service de "formation" de la *Centrale Culturelle Bruxelloise* poursuit **4 objectifs prioritaires** :

1. former les nouveaux délégués à l'exercice de leur mandat, en complément de l'encadrement fourni par les secrétaires permanents des Centrales, pour qu'ils acquièrent (plus de 300 militants en 2005) :
 - une *bonne* compréhension des mécanismes de la concertation sociale ;
 - une *maîtrise* des outils légaux de base ;
 - une sensibilité aux enjeux *citoyens* de la FGTB de Bruxelles : égalité de traitement, non-discrimination, solidarité, formation professionnelle, "fragmentation" du marché du travail, ...
2. approfondir la formation des délégués qui en sont à leur deuxième mandat, afin plus particulièrement (75 militants en 2005) :
 - d'actualiser certaines connaissances en matière de législation sociale ou de travailler certaines matières plus pointues, qui nécessitent une première expérience syndicale ;
 - de susciter auprès d'eux une réflexion collective sur l'actualité sociale ;
 - de leur donner des outils d'information, de conscientisation et de mobilisation des travailleurs de leur entreprise sur les enjeux syndicaux.

3. former des cadres syndicaux (experts) à certaines techniques et problématiques pointues de l'action syndicale afin d'engager avec eux une réflexion stratégique sur les nouveaux défis tels que la nouvelle gestion des carrières, le redéploiement en réseau des entreprises, ...
4. sensibiliser les travailleurs sans emploi aux réalités de l'entreprise et de l'action syndicale (plus de 300 travailleurs sans emploi en 2005).

Dans une perspective, à plus long terme, de création d'une "école syndicale", **trois objectifs complémentaires** sont envisagés :

5. former des animateurs syndicaux, susceptibles d'assister les formateurs syndicaux ;
6. sensibiliser et former aux réalités de l'entreprise et de l'action syndicale les travailleurs sociaux des politiques de la ville, qui constituent de possibles relais stratégiques de l'organisation syndicale dans les quartiers ;
7. assurer l'orientation et la préparation scolaire des militants syndicaux qui souhaitent reprendre des études supérieures, notamment à l'Institut Roger Guilbert (ex-CERIA), à l'Ecole Ouvrière Supérieure, ou encore à l'Institut du Travail (ULB).

3.3.2 – Les Jeunes

Le lancement du projet *Jeunes FGTB* Bruxelles est prévu en 4 temps :

1^{er} mai 2006 : fête du Travail

le 1^{er} mai 2006 de la FGTB fera une large part aux jeunes (programmation musicale ciblée sur les jeunes, stand des Jeunes FGTB, ...).

Mai 2006: mise en place d'une structure bilingue de services de base du type "droits des jeunes"

informer et diriger les jeunes rencontrant des problèmes (jobs étudiants,...), soit en leur donnant directement l'information, soit en les redirigeant vers le 'bon' service. Mettre en place une permanence téléphonique hebdomadaire. Constituer un groupe d'affiliés qui seront informés de nos activités, de nos débats,... et qui pourront, par la suite, être fidélisés.

Juin/août: campagne d'information et de mobilisation des jeunes

Le bureau d'études et les deux permanents seront chargés de présenter à divers groupes de jeunes les propositions de la FGTB en matière d'emploi des jeunes.

Septembre: évaluation de la campagne de lancement et structuration des régionales francophones et néerlandophones.

Comment la campagne a-t-elle été reçue à l'extérieur? Quelle a été la participation,...

A partir de cette évaluation, révision de nos objectifs et établissement d'un programme de travail.

3.3.3 – Le syndicat et l'international

Le 1^{er} mai 2003, la FGTB de Bruxelles s'est emparée de la question, essentielle, de l'impunité des multinationales. Des droits fondamentaux, tels les droits à l'éducation, à la santé, à l'alimentation, sont bafoués par certains acteurs économiques. Or, malgré l'évidence du constat, il est extrêmement difficile de mettre en cause devant des juges la responsabilité des multinationales pour les violations des droits économiques et sociaux qu'elles commettent. Le monde du travail, premier concerné, reste un peu en marge de ce combat. C'est la raison pour laquelle la FGTB de Bruxelles a rassemblé dans un Dossier diverses contributions, qui constituent autant d'éclairages sur cette problématique et a mené campagne sur ce thème.

A l'automne 2004, la FGTB de Bruxelles a reçu une délégation de militantes de l'Union marocaine du travail (affiliée à la CISL). Pour ces femmes engagées dans l'action syndicale au Maroc, où les droits syndicaux viennent à peine d'être reconnus, et pour les militantes FGTB qui les ont reçues (notamment les travailleuses de Godiva), l'échange d'expérience fut extrêmement instructif.

L'Interrégionale de Bruxelles a participé, du 7 au 14 mai 2005, à la première délégation officielle pour la paix envoyée par la FGTB fédérale en Israël et en Palestine. Il s'agissait, d'une part, de favoriser les contacts entre les organisations syndicales des deux parties et, d'autre part, d'observer la situation dans les territoires occupés, afin de pouvoir apporter, au sein de la FGTB, un témoignage direct de la situation terrible faite au peuple palestinien.

Le 22 novembre 2005, à l'occasion d'une soirée de mobilisation, la FGTB de Bruxelles a lancé une large campagne de soutien et de pétitionnement en faveur des syndicalistes colombiens, soumis à un véritable régime de terreur (3.000 syndicalistes tués en dix ans...).

Enfin, le jeudi 30 mars 2006, à l'appel de la FGTB et de la CSC de Bruxelles, une manifestation a rassemblé plusieurs dizaines de syndicalistes devant l'Ambassade des Philippines. Nous entendions y protester contre les centaines d'assassinats politiques perpétrés au cours des dernières années, et visant, notamment, des syndicalistes, des avocats et des journalistes.

3.3.4 – L'égalité femmes-hommes

Outre les dispositions prises dans le cadre du MSU (voir ci-dessus, pp.20-21), la FGTB de Bruxelles (sa structure d'éducation permanente, la *Centrale Culturelle Bruxelloise* asbl) a lancé, au printemps 2005, un projet-pilote en collaboration avec les délégués syndicaux de 5 grandes entreprises du nettoyage. Ce projet a pour objectif l'accès des travailleuses aux postes à responsabilité de ce secteur, dans un souci d'égalité entre hommes et femmes.

En effet, à Bruxelles, le secteur du nettoyage constitue un débouché important en matière d'emploi pour des personnes peu qualifiées. L'encadrement syndical y est important et peut constituer *un levier non négligeable de changement*. Car la plupart des femmes nettoyeuses maîtrisent mal le français ou le néerlandais. De ce fait, elles accèdent difficilement aux postes de maîtrise et leurs conditions de travail demeurent précaires tout au long de leur carrière professionnelle. En outre, elles bénéficient peu des formations organisées par les fonds sectoriels, par méconnaissance des processus d'apprentissage ou par difficulté à s'y engager.

Le but du projet est d'associer directement les travailleuses élues déléguées syndicales, à l'élaboration et à la négociation de plans d'actions positives au sein de l'entreprise et du secteur visés, ainsi que de mobiliser les fonds sectoriels pour mettre sur pied des actions de formation. Les formations devront leur permettre de progresser dans leur fonction ou vers des postes de maîtrise.

Les journées de formation, qui ont eu lieu au mois de septembre 2005, ont permis aux délégué(e)s volontaires de fixer le cadre et les limites du projet, de souligner l'importance de la communication entre tous les acteurs concernés et d'aborder la classification de fonctions.

L'originalité du projet ? "Modéliser" la méthode utilisée pour être en mesure de la transposer dans d'autres secteurs d'activité, où les travailleurs rencontrent des difficultés du même ordre.

Des perspectives...

Aujourd'hui, presque partout dans le monde, les acteurs économiques sont majoritairement des "privés", particuliers ou entreprises, qui recherchent le profit maximal. Aucune déclaration sur *l'entreprise citoyenne* ne peut changer cette donnée fondamentale ! Dans ce cadre, c'est bien sûr le *marché* qui fixe librement les prix. Mais la compétition marchande traditionnelle se double désormais d'une compétition entre "territoires" (états, régions,...) *pour attirer les investisseurs*, ce qui ne peut manquer de produire un effet de dumping social permanent : déstabilisations de l'emploi et démantèlement des protections sociales...

Face à ces principales caractéristiques de notre "modèle" économique, quel est notre défi ?

Plus que jamais, notre travail est de définir *et surtout de mettre en place* des outils concrets de 'maîtrise' du marché par la puissance publique.

Pensons à la fiscalité, au droit social, au droit écologique, et bien sûr aux services publics.

En somme, si *l'économie de marché* peut sembler, aujourd'hui, incontournable, nous devons refuser absolument ce que nous pourrions appeler une "**société de marché**". C'est probablement notre fil rouge...pour quelques années encore !

Dans ce projet, la solidarité est à la fois un objectif politique et une méthode de travail. Aujourd'hui, chacun le ressent, notre société 'sépare' beaucoup plus qu'elle ne 'relie' ! Dans ce contexte, il appartient aux progressistes – et donc notamment à la FGTB – de promouvoir l'ouverture sur autrui, de ne jamais traiter les travailleurs comme des objets, de ne pas les manipuler comme des instruments. C'est une éthique de liberté. Cela peut sembler un peu théorique. En réalité, nos militants mettent cela en pratique sur le terrain. C'est, pour la FGTB de Bruxelles, un motif légitime de fierté...

En matière socio-économique, il y a aujourd'hui, en Europe, on l'a vu, des "effets de mode" : ainsi, tout ce qui protège le travailleur est souvent décrit comme un carcan, "qui étouffe l'activité économique" et donc, ajoute-t-on perfidement, "tue l'emploi".

Mais prenons l'exemple (on pourrait dire aussi bien le *contre-exemple* !) français : le Premier ministre, Dominique de Villepin, a tenté d'imposer une série de mesures de "modernisation" du marché du travail, comme le désormais mort-né *Contrat première embauche* (CPE). Mais que cachait-il derrière ce mot, si sympathique, de "modernisation" ? *Essentiellement des précarités nouvelles*, comme l'ont relevé aussitôt nos Camarades français : licenciements plus faciles, périodes d'essai plus longues, représentations syndicales plus difficiles, diminutions de charges sociales.

Et face à cela, des engagements fermes de création d'emplois ? Evidemment non : "l'emploi ne se décrète pas", rappelaient aussitôt en chœur les patrons français...

La FGTB de Bruxelles ne cèdera pas à ces effets de mode. Nous préférons, parfois, paraître...démodés ! C'est moins confortable mais c'est, pour nous, une question de fidélité à des valeurs fondamentales.

Le présent *Rapport d'activités* a bien montré que le dynamisme économique et la croissance continue de l'emploi intérieur de notre Région profitent peu aux travailleurs bruxellois : le chômage touche plus d'un travailleur sur cinq, les emplois précaires se multiplient, le travail au noir gangrène l'économie.

Autant de défis pour la FGTB et pour tous ses militants. Mettons-nous, ensemble, *au service des travailleurs* : tel est le chemin du succès !

NOTES

- 1** La Commission communautaire commune, la Commission communautaire française et la Commission communautaire flamande de la Région de Bruxelles-Capitale.
- 2** Un séminaire de réflexion sera organisé le 4 septembre, suivi d'une mobilisation populaire à l'occasion d'un concert public, "Solidar'rock", le 6 septembre, sur l'esplanade du Cinquantenaire.
- 3** "L'exclusion, un boomerang social ? Campagne Syndicalistes contre l'exclusion", Dossier de la FGTB, septembre 2003.
- 4** La teneur du mémorandum remis en juin a été éditée en septembre 2004 dans un Dossier de la FGTB de Bruxelles : "Bruxelles, ma belle ... Un projet politique et syndical pour Bruxelles".
- 5** Un test de situation, dans la matière de l'accès à l'emploi, est une opération de contrôle qui repose sur une mise en scène : un candidat, qui est en fait un inspecteur, sollicite un emploi auprès d'un employeur, dont on examinera le comportement au regard de la législation anti-discrimination. Les tests de situation ont été rendus possibles par la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination. Le Premier Ministre fédéral, Guy Verhofstadt, a tout fait pour que ne paraisse jamais l'Arrêté d'application de cette mesure (voir, à ce propos, une carte blanche de Philippe Van Muylder dans le journal *Le Soir* du 10 juin 2005).
- 6** Contrairement à la majorité des pays de l'UE.
- 7** L'impôt sur les plus-values boursières, en Allemagne, en Espagne, en Italie ou au Royaume-Uni, peut atteindre 24 %...
- 8** Pour l'année 2001, 261 centres de coordination installés en Belgique ont payé 38.830.000 euros d'impôts, pour un bénéfice de 1.748.291.000 euros, c'est-à-dire 2,22 % ! (Chiffres de *Belgique : pour la justice fiscale tout simplement*, Denis Horman, GRESEA, Echos n°36).
- 9** Le gouvernement *arc-en-ciel* a fait passer le taux général d'imposition de 40,17 % à 34 % et le taux pour les PME de 28,84 % à 24,98 %.
- 10** Dates à confirmer.
- 11** "La constitution européenne : pour ou contre ? Guide pratique pour comprendre les enjeux du projet de Constitution européenne et adopter une position syndicale de combat", Les Cahiers du Militant n°2, mars 2005.

- 12** “Mutations industrielles et transformation du travail : quelles perspectives syndicales pour la FGTB de Bruxelles ?” , Dossier de la FGTB, n°8, février 2006 (distribué sous la forme d’un document de travail lors du conseil syndical du 16 novembre 2005).
- 13** Ce principe du “gender mainstreaming” signifie que toutes les décisions sont prises en prenant en compte l’égalité de traitement et l’égalité des chances entre les femmes et les hommes.
- 14** Les 31 mars 2005 et 2006, la FGTB de Bruxelles a participé à l’*Equal Pay Day*, menant deux actions médiatiques activement préparées par la Commission Femmes.
- 15** Office de paiement des indemnités de chômage de la FGTB.
- 16** www.contrateducation.be
- 17** L’objectif de la brochure est de retracer, en 10 fiches, d’une manière accessible mais rigoureuse, l’histoire socio-économique belge depuis 1944, de découvrir la nature de la “crise” des années 70 et de montrer, à travers cette histoire, en quoi la Sécurité sociale est une invention...extraordinaire. Cette publication, réalisée exceptionnellement en front commun, a pour vocation de devenir un outil efficace de formation. La brochure pédagogique sera soutenue par un document plus important et plus fouillé (“document intermédiaire”), auquel pourront se référer les lecteurs souhaitant approfondir la matière.
- 18** La CCB est la régionale bruxelloise du Centre d’Education Populaire André Genot (CEPAG), mouvement d’éducation permanente agréé par la Communauté française Wallonie-Bruxelles. La CCB est également agréée par la Commission communautaire française de la Région de Bruxelles-Capitale comme organisme d’insertion socio-professionnelle et travaille en partenariat avec l’Office régional bruxellois de l’emploi.

*Que les Collègues de la FGTB de Bruxelles,
de la Centrale culturelle bruxelloise, d'Habiter Bruxelles
et l'ensemble des Militantes et des Militants
des Centrales professionnelles bruxelloises
soient chaleureusement remercié(e)s pour leur contribution
aux activités décrites dans ce Rapport.*



**Interrégionale
FGTB de Bruxelles**

34 boulevard de l'Empereur - 1000 Bruxelles
Tél. 02 552 03 34 - www.fgtbbruxelles.be