

L'EMPLOI DES JEUNES À BRUXELLES

GUIDE PRATIQUE POUR UNE ACTION SYNDICALE
POUR ET AVEC LES JEUNES



FGTB-ABVV
Bruxelles-Brussel

LES CAHIERS DU MILITANT, N°5 – DÉCEMBRE 2008

AVEC L'APPUI DU PACTE TERRITORIAL POUR L'EMPLOI EN RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE

FGTB Bruxelles

45, rue de Suède

1060 Bruxelles

T 02 552 03 34

Centrale Culturelle

Bruxelloise asbl

45, rue de Suède

1060 Bruxelles

T 02 552 03 57

PRÉCISION: HOMMES/FEMMES

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

L'EMPLOI DES JEUNES À BRUXELLES

GUIDE PRATIQUE POUR UNE ACTION SYNDICALE
POUR ET AVEC LES JEUNES

LES CAHIERS DU MILITANT, N°5 – DÉCEMBRE 2008

AVEC L'APPUI DU PACTE TERRITORIAL POUR L'EMPLOI EN RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE

Édito	3
Introduction	5
I COMPRENDRE POUR AGIR	9
01 9 clés d'analyse	14
01 Le boom démographique bruxellois	14
02 Un manque de formation des jeunes ?	14
03 Une destruction massive d'emplois	15
04 Des exigences patronales démesurées	15
05 Un enseignement profondément inégalitaire	16
06 Les discriminations à l'emploi	16
07 Les difficultés d'accès à l'emploi public	17
08 L'inadéquation des mesures fédérales	17
09 L'arrêt de la réduction collective du temps de travail	19
02 L'action de la FGTB de Bruxelles	21
01 Les deux acquis	23
02 Les responsabilités syndicales	25
II AGIR	27
01 Dans l'entreprise	30
01 Réunir les informations	30
02 Interpeller l'employeur	32
03 Contrôler	33
02 Au niveau du secteur d'activité	35
03 Au niveau interprofessionnel	37
III TENIR COMPTE DES JEUNES ET... COMPTER SUR EUX	39
01 Les jeunes de la FGTB de Bruxelles	44
02 Les délégués et les jeunes dans l'entreprise	47
IV ANNEXES	51
01 Les Conventions premier emploi (emplois « Rosetta »)	52
02 La Formation Professionnelle en Entreprise (FPI/IBO)	56
03 Les plans de diversité	58
01 La diversité, de quoi parle-t-on ?	59
02 Que visent les plans de diversité ?	60
03 Quel contrôle syndical ?	61
04 Se servir des plans de diversité pour promouvoir l'embauche des jeunes Bruxellois	62
04 Adresses utiles	63

ÉDITO

À Bruxelles, l'emploi des jeunes constitue une des priorités de l'action syndicale de la FGTB.

Suite à la crise économique actuelle, dont les retombées sociales se font d'ores et déjà sentir, une nouvelle flambée du chômage (et du chômage des jeunes, en particulier) est à craindre. Or, l'incertitude ou l'absence de perspective d'emplois constitue un vrai drame social qui ne peut être sous-estimé et qui doit être combattu dans toute son ampleur. Pour de nombreux jeunes, la recherche d'un premier emploi stable constitue déjà, aujourd'hui, une véritable 'galère', qui se traduit trop souvent par *des années d'inactivité, entrecoupées de petits boulots précaires*. La persistance de discriminations ethniques sur le marché de l'emploi renforce encore, et particulièrement à Bruxelles, ces difficultés d'accès à l'emploi.

Alors que la Flandre est confrontée au vieillissement de sa population, Bruxelles rajeunit. La jeunesse bruxelloise constitue, en ce sens, un atout formidable pour l'avenir de notre système social, que les acteurs économiques et sociaux ne peuvent se permettre de gâcher.

En 2005 et en 2006, en opposition totale avec le mal nommé «pacte de solidarité entre les générations», visant à allonger les carrières des aînés, nous avons manifesté à Bruxelles, en front commun syndical, pour que des mesures ambitieuses soient prises pour l'emploi des jeunes. Nous avons ainsi forcé les pouvoirs publics et les représentants des employeurs bruxellois à s'y engager, contre l'avis de ceux qui voulaient se limiter à... sanctionner les jeunes chômeurs.

La mesure la plus importante que nous avons négociée avec le gouvernement et les patrons bruxellois vise à proposer aux jeunes qui viennent de quitter l'école d'**acquérir au plus vite une véritable expérience professionnelle, via un premier emploi**. Patrons et syndicats se sont ainsi engagés à relancer les conventions *Premier emploi* (plan Rosetta), qui n'ont jamais vraiment profité aux Bruxellois, et à promouvoir les mesures de formation individuelle en entreprise (FPI/IBO).

Les organisations patronales bruxelloises se sont donc engagées publiquement à développer ces mesures et à rechercher chez leurs membres des offres concrètes de premières expériences professionnelles. Ceci n'est pas anodin.

Aujourd'hui, la responsabilité de notre organisation est triple. Primo, nous devons veiller à ce que les employeurs respectent leurs engagements et ne détournent pas ces mesures d'emploi de leur objectif. Les syndicats se sont engagés à en favoriser un bon usage dans les entreprises et les secteurs bruxellois. Secundo, nous nous devons d'aider les jeunes à saisir pareilles opportunités en bonne connaissance de leurs droits. Tertio, on ne peut bien évidemment pas s'arrêter à cette avancée régionale: la bataille pour l'emploi de qualité doit être poursuivie, et ce à *tous* les niveaux de pouvoir. La réduction collective du temps travail constitue certainement l'un des fers de lance de nos revendications à venir.

Puisse la FGTB de Bruxelles tenir compte très concrètement des jeunes et... compter sur eux.

Philippe VAN MUYLDER

Secrétaire général

INTRODUCTION

Comme d'autres catégories de la population (on pense ici notamment aux femmes, aux travailleurs immigrés ou aux travailleurs plus âgés), les jeunes sont particulièrement exposés aux phénomènes du chômage et de la précarité professionnelle.

Si certains accumulent les expériences et les situations intermédiaires entre le chômage et l'emploi sans réussir à se stabiliser, pour d'autres c'est l'accès à une première expérience de travail qui semble de plus en plus difficile.

Cette précarité professionnelle n'est pas sans impact sur la vie familiale et sociale de nombreux jeunes: difficulté à s'assumer financièrement et à mener des projets, dépendance vis-à-vis des parents, dévalorisation, désinvestissement par rapport à la collectivité, isolement...

Un certain désinvestissement des jeunes par rapport à l'emploi est constamment mis en avant mais l'on insiste peu sur le fait que ceux-ci n'ont, en réalité, jamais autant bataillé pour leur insertion professionnelle. Beaucoup enchaînent, en effet, formations, stages en entreprise, petits boulots précaires et flexibles... sans jamais voir le bout du tunnel. Certains sont découragés par cette course permanente à l'emploi et choisissent, en effet, de se détourner de la vie professionnelle au profit d'autres sources de valorisation personnelle. **Mais la démotivation de ces jeunes face à l'emploi n'est-elle pas à l'image de la dévalorisation des boulots qu'on leur propose ou... de leur absence pure et simple ?**

La précarité professionnelle des jeunes nous concerne tous ; d'abord, à cause de la pression à la baisse sur les salaires et les acquis sociaux des travailleurs (dumping social) qu'exerce cette réserve permanente de main-d'œuvre, pour laquelle l'enjeu est de plus en plus de trouver une place, *quelle qu'elle soit*, au détriment de la qualité de l'emploi et souvent des droits des travailleurs. Les jeunes, comme nouveaux entrants sur le marché du travail, expérimentent ainsi ce que certains voudraient voir se généraliser à l'ensemble des travailleurs. Lutter contre la précarité des jeunes à l'emploi, c'est donc lutter pour un meilleur emploi pour tous, aujourd'hui et demain.

Plus d'un tiers des jeunes à Bruxelles sont au chômage et certains, parfois, depuis plusieurs années. Victime de discrimination ou manquant de qualification, c'est toute une partie de la jeunesse qui se voit ainsi isolée, sans perspective d'émancipation ni de promotion sociales.

Sans emploi ou enchaînant des boulots temporaires et précaires, beaucoup de jeunes éprouvent de plus en plus de difficultés à s'impliquer dans des collectifs de travail et donc... dans l'action et le mouvement syndicaux. Pour la FGTB, l'emploi des jeunes est un enjeu majeur. Notre défi est de favoriser leur engagement dans les entreprises et leur participation au sein de notre organisation.

Ce *Cahier* constitue un outil à l'intention des délégués et des militants. Il est conçu pour les aider, tout d'abord, à **comprendre** la réalité de l'emploi des jeunes à Bruxelles. **Neuf clés d'analyse** sont ainsi proposées, appuyant les principales **revendications de la FGTB**.

Il propose ensuite des pistes pour **agir concrètement sur le terrain syndical** et combattre, dans les entreprises, la mise à l'écart des jeunes et la précarité de leurs conditions de travail.

Les délégués syndicaux disposent de plusieurs outils pour agir en faveur de l'intégration des jeunes travailleurs dans les entreprises, dont:

- **l'élaboration d'un plan de diversité**, visant à combattre les discriminations dont les jeunes Bruxellois sont trop souvent victimes;
- l'engagement et la formation de jeunes Bruxellois inexpérimentés, via notamment **la convention Premier emploi (plan Rosetta)** ou **les dispositifs de formation individuelle en entreprise (FPI/ IBO)**.

Plus que jamais, il est indispensable que l'organisation syndicale tienne véritablement **compte des jeunes**. **Les Jeunes FGTB** ont, ainsi, un rôle déterminant à jouer dans la bataille pour l'emploi, en aidant les jeunes travailleurs et les jeunes délégués à résoudre leurs problèmes pratiques, en organisant des activités mobilisatrices, en portant leurs revendications politiques et syndicales.

I. COM- PRENDRE POUR AGIR

- 01 9 clés d'analyse
- 02 L'action de la FGTB de Bruxelles

À Bruxelles, plus d'un jeune âgé de 15 à 24 ans sur trois est au chômage (34,7%), un chiffre près de deux fois plus élevé que celui du chômage des jeunes en Belgique et largement au-dessus du taux de chômage total à Bruxelles (21,1 % en 2006)¹. Ce chiffre indique bien sûr une moyenne, ce qui signifie que ce pourcentage peut varier fortement d'un quartier à l'autre ou en fonction du niveau de qualification des intéressés.

On constate que près de deux tiers des jeunes inscrits au chômage ont, au maximum, le diplôme du secondaire inférieur et qu'un jeune demandeur d'emploi sur 5 de moins de 25 ans est porteur, au maximum, du certificat d'enseignement primaire. Cependant, de manière générale, les jeunes sont aujourd'hui mieux formés qu'hier, ce qui n'empêche pas qu'ils soient fortement touchés par le chômage. Beaucoup sont contraints d'accepter des emplois d'un niveau inférieur à leur niveau de qualification, entraînant un phénomène de **surqualification à l'embauche**: les employeurs émettent des exigences de plus en plus décalées, en termes de compétences et de

1 Les chiffres cités concernant le chômage proviennent des statistiques 2006 de l'Observatoire bruxellois du marché du travail et des qualifications: voir www.actiris.be

qualifications, par rapport à ce qui est réellement nécessaire pour les postes à pourvoir. Cela conduit non seulement à la dévalorisation des diplômes (et donc des salaires) obtenus par les jeunes mais également à la **mise à l'écart des moins qualifiés** d'entre eux. Ce phénomène touche plus particulièrement les jeunes femmes : celles-ci, malgré un niveau de formation plus élevé, connaissent un taux d'activité plus faible que celui des jeunes hommes...

D'autre part, de nombreux jeunes sont inscrits comme demandeurs d'emploi sur base des études et ne bénéficient donc que d'allocations d'attente. Cela traduit aussi la **difficulté** qu'ils ont **à obtenir une première expérience de travail**, ou du moins à en obtenir une qui soit d'une durée suffisante pour ouvrir le droit aux allocations de chômage sur base du travail (en général, 12 mois de travail au cours des 18 mois qui précèdent la demande d'allocations de chômage). Beaucoup de jeunes alternent des périodes courtes de travail (en intérim ou sous contrat à durée déterminée) et des périodes de chômage.

Si une part significative des jeunes peine à accéder à un emploi, quel qu'il soit, nombreux sont ceux qui expérimentent des formes de plus en plus précaires d'emploi et qui connaissent une grande difficulté à se stabiliser professionnellement.

Si ce phénomène n'est pas propre aux jeunes, ceux-ci sont cependant **surreprésentés dans les formes d'emplois précaires et particulièrement touchés par la flexibilisation de la relation de travail (caractérisée par moins de sécurité et de stabilité pour le travailleur: horaires variables, peu ou pas de protection contre le licenciement...)**.

Ainsi, si les jeunes de 15 à 24 ans forment 6,5 % de la population salariée en région bruxelloise, ils représentent près de 25 % du travail *intérimaire* et 22 % du travail *temporaire* (en 2003¹). Ils sont aussi surreprésentés dans les emplois à *temps partiel* et dans les prestations d'*heures supplémentaires* (plus de 10 % des heures supplémentaires sont prestées par des jeunes de 15 à 24 ans en Région de Bruxelles Capitale - RBC)².

¹ *Évolutions récentes des structures et de la flexibilité des emplois dans la région de Bruxelles-Capitale*; H. Devillé, IBSA, N°41, IRIS, Bruxelles, 2005. p. 22.

² Idem, p.27, 32-33.

Le développement du travail posté¹ et du travail à horaire décalé (le samedi et le soir) n'a pas non plus épargné les jeunes.

Quant aux jeunes femmes, cumulant l'effet «genre» et celui de l'âge, elles sont encore davantage touchées par les formes d'emplois précaires ou atypiques (Contrat à Durée Déterminée - CDD, emplois à temps partiel) : près d'un tiers des femmes bruxelloises (contre un quart des hommes) âgées de moins de 25 ans travaillent sous contrat temporaire.

Les jeunes travailleurs et travailleuses subissent donc plus fortement l'instabilité et la précarité de l'emploi, considérées souvent comme l'unique alternative à l'absence pure et simple d'emploi.

Les politiques publiques en matière d'emploi des jeunes ont, par ailleurs, contribué d'une certaine manière à cette précarisation, plus particulièrement au cours des 10 dernières années avec, entre autres, le développement de politiques d'activation présentées souvent comme le «remède miracle» au chômage des jeunes. La qualité de l'emploi semble être passée, de fait, au second plan...

1 Le travail posté est organisé en équipes successives qui se relaient en permanence sur les mêmes postes de travail (24h sur 24 ou avec des arrêts).



01

9 CLÉS D'ANALYSE

- 01 Le boom démographique bruxellois
- 02 Un manque de formation des jeunes ?
- 03 Une destruction massive d'emplois
- 04 Des exigences patronales démesurées
- 05 Un enseignement profondément inégalitaire
- 06 Les discriminations à l'emploi
- 07 Les difficultés d'accès à l'emploi public
- 08 L'inadéquation des mesures fédérales
- 09 L'arrêt de la réduction collective du temps de travail

01 Le boom démographique bruxellois

Bruxelles est une ville jeune dont, contrairement au reste du pays, la population croît et rajeunit. Entre 1997 et 2004, la Région a gagné près de 50.000 habitants supplémentaires et, parmi eux, plus de 15.000 jeunes de moins de 20 ans. Ces jeunes, derniers arrivés sur le marché de l'emploi, éprouvent bien souvent les pires difficultés à s'insérer professionnellement et à obtenir un emploi stable et... de qualité.

02 Un manque de formation des jeunes ?

Le manque de formation des jeunes ou l'inadéquation de celle-ci par rapport aux exigences du marché de l'emploi est un argument qui revient régulièrement lorsqu'on cherche à expliquer l'importance du chômage des jeunes.

De fait, les jeunes les moins qualifiés sont majoritaires dans les statistiques du chômage et, à Bruxelles, le chômage touche quatre fois plus durement les travailleurs qui n'ont pas obtenu le diplôme du secondaire supérieur. Mais, en même temps, les jeunes n'ont jamais été autant formés qu'aujourd'hui...

03 Une destruction massive d'emplois

Pour la FGTB, la cause *majeure* du chômage des jeunes à Bruxelles doit plutôt être recherchée dans la destruction de l'emploi ouvrier qui a suivi la crise du début des années '70. Les licenciements collectifs, les restructurations et les faillites qui se sont multipliés au cours des années '70 et '80 ont touché très durement les jeunes travailleurs (près d'un emploi perdu sur trois était un emploi occupé par un jeune).

Outre des licenciements, beaucoup d'entreprises ont cherché à diminuer leurs coûts par la précarisation des formes d'emploi (développement du travail au noir, de la sous-traitance, du travail intérimaire...), processus dont les jeunes, tout comme les femmes et les travailleurs immigrés, ont été les premières victimes.

04 Des exigences patronales démesurées

De plus, dans un contexte de pénurie d'emplois, la concurrence et la sélectivité sur ce marché sont fortes. Les employeurs n'hésitent d'ailleurs pas à engager des gens surqualifiés, reléguant ainsi les jeunes les moins qualifiés vers les emplois les plus précaires ou le chômage. En réalité, la volonté patronale de reporter la responsabilité du chômage sur le manque de qualification des jeunes (et donc sur l'inefficacité du système scolaire et de formation) vise surtout à cacher les responsabilités propres des employeurs, qui tendent de plus en plus à « externaliser leurs coûts de formation », refusant ainsi de prendre en charge la qualification et la formation continuée en entreprise et exigeant des « travailleurs prêts à l'emploi », formés aux frais de la collectivité. Les jeunes se voient donc souvent écartés, faute d'une expérience ou d'une qualification suffisantes.

05 Un enseignement profondément inégalitaire

Même si le niveau général de formation s'est élevé, l'enseignement en Belgique reste l'un des plus inégalitaires des pays de l'OCDE (Organisation de Coopération et de Développement Économiques) : de nombreux jeunes quittent l'école sans avoir acquis les bases élémentaires et le problème de l'illettrisme reste significatif.

L'enseignement doit donc être revu en profondeur. Il est notamment impératif de soutenir la mixité sociale dans les écoles et de revaloriser l'enseignement technique et professionnel. Mais, quoi qu'il en soit, on ne peut comprendre le phénomène massif du chômage des jeunes et leur précarisation, aujourd'hui, si on le réduit purement et simplement à des manques et à des faiblesses du côté de la formation et de la qualification.

06 Les discriminations à l'emploi

Bruxelles, comme capitale économique du pays et capitale des institutions européennes, génère une attractivité particulière sur les travailleurs des autres régions. Bruxelles offre d'ailleurs davantage d'emplois que d'habitants en âge de travailler. Ainsi, plus de 350.000 travailleurs flamands et wallons viennent chaque jour à Bruxelles et participent à son essor économique. Néanmoins, ce phénomène de navettes augmente la concurrence sur le marché de l'emploi bruxellois et peut constituer, en ce sens, un facteur aggravant du chômage de cette tranche d'âge.

À noter : ce constat est encore plus dramatique pour les jeunes d'origine étrangère, qui subissent les effets de la discrimination dans les systèmes d'enseignement et sur le marché de l'emploi. Une étude de 1997 du Bureau International du Travail (BIT) mettait clairement en évidence l'existence de comportements discriminatoires dans le chef des employeurs. Elle concluait que plus d'un jeune d'origine étrangère sur trois était discriminé, à Bruxelles. Les statistiques nous montrent, ainsi, qu'à qualification égale, le taux de chômage est systématiquement plus élevé chez les travailleurs de nationalité étrangère (hors Union européenne).

Si de nombreuses mesures ont été prises dans le cadre des politiques régionales de résorption du chômage pour lutter contre ces discriminations, force est de constater que le combat est encore long. De nouvelles études (en 2003 et 2005, notamment) ont en effet montré la persistance

des discriminations dans le temps et la multiplicité des formes de discrimination dans le monde du travail (discrimination à l'embauche, discrimination salariale, discrimination quant aux possibilités de promotion, quant à la nature des tâches confiées...).

Pour de nombreux jeunes d'origine étrangère, trouver un emploi ou quitter le circuit des emplois précaires et dévalorisés relève donc d'un véritable parcours du combattant¹.

Les pouvoirs publics ont une responsabilité importante dans la lutte contre ces discriminations dans le monde du travail. Non seulement d'un point de vue politique – les pouvoirs publics bruxellois ont élaboré, en ce sens, depuis 2006, un cadre visant la mise en place de plans de diversité dans les entreprises - mais également en tant qu'employeurs publics.

07 Les difficultés d'accès à l'emploi public

La fonction publique figure parmi les secteurs du marché du travail où les Bruxellois sont les moins représentés. Alors que Bruxelles comprend 10 % de la population belge, les Bruxellois ne représentent, par exemple, que 2,15 % des emplois à la SNCB et 4,5 % à la Poste.

À cet égard, si la FGTB demande aux entreprises privées d'assumer leurs responsabilités dans la résorption du chômage des jeunes, elle sera tout aussi attentive aux efforts des administrations et des entreprises publiques en ce domaine. Une ordonnance a été adoptée tout récemment (septembre 2008) en vue de promouvoir la diversité et de lutter contre la discrimination dans la fonction publique bruxelloise. La FGTB sera extrêmement attentive à sa mise en œuvre...

08 L'inadéquation des mesures fédérales

Depuis la fin des années '70, le chômage a explosé en Belgique. Pour répondre à cette situation de crise, le gouvernement belge a pris, dans le cadre de l'assurance chômage, un certain nombre de mesures visant notamment à faire face aux restructurations industrielles.

Parmi ces mesures, on notera essentiellement les mesures de prépension, les interruptions de carrière et le chômage temporaire.

¹ Voir Cahier du Militant n°4, « Égalité de toutes et tous à l'emploi », octobre 2007, FGTB Bruxelles.

Or, que constate-t-on ?

- 1 *les mesures de prépension* ont certes permis de faire face aux restructurations industrielles, y compris à Bruxelles ; mais elles ont bénéficié essentiellement aux travailleurs flamands (4 % du budget fédéral des prépensions sont octroyés aux Bruxellois, 68 % aux Flamands et 28 % aux Wallons) ;
- 2 *les interruptions de carrières* ont été très peu sollicitées par les ménages bruxellois, faute de revenus suffisants (4,5 % du budget aux Bruxellois, 68 % aux Flamands et 27 % aux Wallons) ;
- 3 *le chômage temporaire* concerne essentiellement l'emploi ouvrier qui, à Bruxelles, est surtout occupé par des navetteurs (5,5 % du budget aux Bruxellois, 54 % aux Flamands et 40 % aux Wallons).

On le voit, les mesures de soutien¹, qui mobilisent plus d'un tiers du budget du chômage (2.693 sur 8.055,66 millions d'euros), concernent peu les jeunes et encore moins les jeunes Bruxellois.

En revanche, ces diverses mesures sont particulièrement adaptées à la situation des marchés de l'emploi flamand et wallon. En effet, si les Bruxellois perçoivent 12 % du budget total de l'assurance chômage (967,33 sur 8.055,66 millions), ils ne bénéficient que de 7 % des diverses mesures de soutien (187 sur 2.693 millions).

Seules les nouvelles mesures d'activation des allocations de chômage² touchent davantage les jeunes mais, avec une dépense de 268 millions, elles ne représentent que 3 % du budget global de l'assurance-chômage. Si elles ont un meilleur impact à Bruxelles (un peu moins de 10 % du budget des activations sont octroyés à des Bruxellois), celui-ci reste en deçà des quasi 13 % que représentent les Bruxellois dans le chômage national des jeunes.

En outre, il y aura bientôt 10 ans, le Gouvernement fédéral lançait les *Emplois Jeunes* (le plan Rosetta), obligeant tous les employeurs publics et privés (à quelques exceptions près) à embaucher un quota minimum de jeunes (1,5 à 4%). D'importantes réductions de cotisations sociales

-
- 1 Prépension, chômage temporaire et allocations assimilées, travailleurs à temps partiel avec Allocation de Garantie de Revenu, mesures d'activation, crédit-temps et interruption de carrière.
 - 2 Contrats de transition professionnelle, Plans ACTIVA, Emplois services, Contrats SINE dans l'économie sociale et compléments reprises du travail.

étaient ainsi accordées aux employeurs recrutant, dans le cadre d'une convention *premier emploi*, des jeunes appartenant à certains groupes cibles¹. Si les employeurs privés semblent respecter l'obligation d'embauche, les Bruxellois des groupes cibles bénéficient très peu des effets du plan, comparativement aux jeunes des deux autres régions (3,5% des réductions ONSS «jeunes travailleurs» sont accordées à des Bruxellois).

Pour éviter que les jeunes décrochent littéralement de la solidarité, à Bruxelles mais aussi en Wallonie et dans certaines grandes villes flamandes qui connaissent les mêmes problèmes, il est donc impératif de prendre, au sein de la sécurité sociale fédérale, de nouvelles mesures de soutien spécifiques de grande ampleur.

Car les jeunes d'aujourd'hui constituent l'avenir de notre société. Les laisser «sur le carreau» constituerait un véritable gâchis, social et économique. Le pacte de solidarité entre les générations semble tourner le dos à cette évidence...

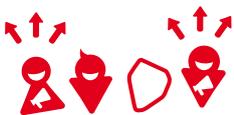
09 L'arrêt de la réduction collective du temps de travail

L'une des explications majeures de l'explosion du chômage et de la précarisation croissante des contrats de travail (particulièrement pour les jeunes) est liée à l'arrêt, depuis le début des années '80, de la réduction collective du temps de travail. Malgré une hausse considérable de la productivité au travail (on produit toujours plus mais avec de moins en moins de travail nécessaire), le temps de travail n'a quasiment plus diminué au cours des 30 dernières années: on passe d'un maximum légal de 40 h de travail par semaine, en 1978, à 38 h par semaine en 2001².

À partir des années '80, en effet, la politique de réduction collective du temps de travail a été abandonnée, au profit de mesures visant une plus grande flexibilité du temps de travail; ce qui va engendrer un partage *savage* du temps de travail entre les travailleurs disponibles. Cela se fait évidemment au détriment des salaires, de la qualité de l'emploi et au prix d'une augmentation considérable du chômage.

- 1 Jeunes âgés de moins de 19 ans et jeunes âgés de moins de 26 ans moins qualifiés ou très peu qualifiés (voir annexe 2).
- 2 À titre de comparaison, entre 1955 et 1978, on assiste à la généralisation du passage de la semaine de 45 h à la semaine de 40 h de travail ainsi qu'à la généralisation de la 3^e et de la 4^e semaine de vacances annuelles.

Pour la FGTB de Bruxelles, plutôt que d'augmenter la charge de travail ou d'allonger la carrière de ceux qui ont un emploi en laissant les autres « sur le carreau » (notamment les jeunes), il faut redistribuer *autrement* le travail. La réduction collective du temps de travail avec embauche compensatoire et maintien des salaires reste une revendication fondamentale. Elle permettrait de réduire sérieusement le chômage et garantirait au plus grand nombre des emplois de qualité. Mais cette revendication – faut-il le rappeler ? – ne peut en aucun cas se confondre avec la multiplication des emplois à temps partiel, phénomène qui a pris de l'ampleur au cours des dernières décennies, qui touche en grande partie les femmes et qui mène à une précarisation salariale et à une plus grande flexibilité, au seul profit des employeurs.



02

L'ACTION DE LA FGTB DE BRUXELLES

01 Les deux acquis

02 Les responsabilités syndicales

Le 2 décembre 2005, dans le cadre de la mobilisation nationale contre le pacte des générations, la FGTB de Bruxelles organisait une manifestation, avec la CSC et la CGSLB, devant les portes du Gouvernement bruxellois, revendiquant des mesures ambitieuses en faveur de l'emploi des jeunes, en lieu et place des mesures visant l'allongement des carrières. À cette occasion, le front commun lançait un *Appel aux forces progressistes bruxelloises et aux acteurs de l'insertion socio-professionnelle*, afin de constituer ensemble une plate-forme politique en faveur de l'emploi des jeunes Bruxellois.

Dix-huit mois plus tard, au lendemain des élections fédérales, cette plate-forme constatait l'insuffisance des mesures mises en œuvre par les pouvoirs publics. Elle manifestait, à nouveau, le 22 juin 2007 et déposait

sur la table du formateur du gouvernement fédéral (et de ses interlocuteurs politiques bruxellois) des propositions de mesures concrètes pour les jeunes.

Les principales mesures proposées par le Front commun syndical

1 Un investissement massif dans le système d'éducation

et de formation via le rééquipement des écoles techniques et professionnelles, la création, en partenariat avec les secteurs professionnels, de nouveaux centres de référence professionnelle et l'augmentation des moyens de Bruxelles- Formation et de ses partenaires et du VDAB.

2 Une première expérience professionnelle pour chaque jeune

dès sa sortie de l'école, pour lui permettre de « *rebondir* » et de décrocher, ensuite, un emploi durable, via essentiellement :

- la mobilisation des dispositifs locaux d'insertion socioprofessionnelle ;
- la négociation, avec les employeurs publics et privés, de premiers emplois pour les jeunes (conventions *premier emploi*, formations individuelles en entreprise, ACS, PTP, ACTIVA, SINE, etc.).

3 La relance de l'économie urbaine, créatrice d'emplois

dans les domaines de :

- l'éco-construction (alliance emploi-logement-environnement) ;
- la santé et l'aide aux personnes ;
- la culture, le tourisme & congrès et l'HORECA ;
- les transports et la logistique ;
- l'économie sociale...

4 la lutte contre les discriminations à l'emploi, en mobilisant

conjointement mesures incitatives et mesures coercitives :

- sensibilisation et formation des acteurs ;
- poursuite des infractions ;
- mise en œuvre des plans de diversité ;
- action des syndicats en faveur de la diversité, au sein des collectifs de travail.

5 la gestion coordonnée du bassin économique de Bruxelles

et la conclusion d'un pacte territorial pour l'emploi, avec les régions flamandes et wallonnes et les interlocuteurs sociaux des deux Brabant, ayant pour principale ambition :

- de promouvoir la mobilité des travailleurs ;
- de mutualiser les ressources d'emploi et de formation ;
- de coordonner les politiques économiques.

6 la mobilisation de la solidarité fédérale via

- la réforme du plan d'accompagnement et de suivi actifs des chômeurs, qui doit être réenvisagé dans la seule perspective d'*aider sans exclure* ;
 - l'adaptation des plans d'embauche à la situation des jeunes Bruxellois, Flamands et Wallons ;
 - la promotion de l'emploi des Bruxellois dans les administrations et les entreprises publiques fédérales ;
 - la mise en œuvre des outils fédéraux de la politique des grandes villes.
-

En réaction aux propositions (très concrètes) du front commun syndical, le gouvernement régional ouvrait, à l'automne 2007, une large négociation avec les interlocuteurs sociaux. Au terme de laquelle, le 6 février 2008, **un plan d'action pour les jeunes** fut adopté par le Gouvernement, les patrons et les syndicats.

01 Les deux acquis

Il est impossible de résumer ici l'ensemble des 26 mesures de ce Plan¹, qui rencontre bon nombre de propositions du front commun syndical.

Il est néanmoins important de relever deux acquis importants dans la négociation :

- 1 le retrait de la proposition du gouvernement de *contraindre* tous les jeunes à conclure, avec ACTIRIS, un contrat de projet professionnel, sous peine de sanction : en Région Bruxelloise, le jeune a toujours le choix de *signer ou non* un contrat avec Actiris, sans craindre de se voir sanctionner ;

1 Téléchargeable sur le site du Conseil Économique et Social de la Région de Bruxelles-Capitale www.ces.irisnet.be

2 L'engagement des fédérations d'employeurs d'accroître de manière significative (10% par an) les offres de premières expériences professionnelles, sous contrat de travail.

Il s'agira d'offres de premières expériences professionnelles, auprès des employeurs publics et privés bruxellois, ouvertes aux jeunes pris en charge par les opérateurs d'emploi et susceptibles de déboucher, à terme, sur des emplois durables.

Concrètement, outre l'accroissement des places de stages non rémunérés en milieu professionnel prévues par ailleurs, il s'agira de développer les **conventions premier emploi (CPE)¹ et les formations professionnelles individuelles en entreprise (FPI/IBO)²**. Contrairement aux stages classiques, ces deux mesures comprennent des temps de travail rémunérés.

Les employeurs et les travailleurs des entreprises bruxelloises sont en outre invités à élaborer **un plan de diversité³**, pour lequel ils peuvent bénéficier d'un subside régional et disposer de l'aide des conseillers en diversité de la Région et des trois organisations syndicales.

Pour atteindre la création de 1.000 emplois CPE – FPI/IBO au cours des 12 prochains mois, les interlocuteurs sociaux ont précisé leurs engagements dans un accord-cadre⁴, à décliner en accords sectoriels.

1 Voir annexe 1.

2 Voir annexe 2.

3 Voir annexe 3.

4 Consultable sur le site de la FGTB Bruxelles : www.fgtbbruxelles.be

02 Les responsabilités syndicales

Pour la FGTB de Bruxelles, les mesures d'emploi que sont les Conventions de Premier Emploi (CPE) et les Formations Professionnelles Individuelles en entreprise (FPI/IBO) ne constituent pas le remède miracle au chômage des jeunes bruxellois. Nous restons évidemment fermement attachés à la norme d'emploi que représente, aujourd'hui encore, le contrat de travail à temps plein et à durée indéterminée. Cette norme d'emploi, seule à même d'offrir réellement un emploi de qualité et des perspectives d'avenir aux jeunes travailleurs bruxellois, doit rester prépondérante dans l'accès à l'emploi des jeunes et des moins jeunes.

Nous devons cependant constater que pour certains jeunes, victimes de parcours scolaires difficiles, d'échecs à répétition sur le marché de l'emploi, il importe avant tout de connaître un premier contact avec le monde du travail.

C'est en ce sens que la FGTB a proposé le développement des contrats de première expérience professionnelle en entreprise et a négocié le Plan pour l'emploi des jeunes avec le Gouvernement régional et les patrons bruxellois. Il va de soi que les syndicats doivent rester particulièrement vigilants quant au *bon usage* de ces mesures et inciter les jeunes à saisir les opportunités de travail ainsi offertes, tout en assurant la défense de leurs droits sociaux.

Pour la première fois, l'Union des Entreprises de Bruxelles (UEB) et les organisations des classes moyennes ont dû accepter de prendre des engagements en matière de création d'emplois pour les jeunes Bruxellois. Il convient de rendre public cet engagement chaque fois que possible. Il convient également d'inviter le Gouvernement régional à rappeler les employeurs à leurs obligations, désormais contractuelles.

II.

AGIR

- 01 Dans l'entreprise
- 02 Au niveau du secteur d'activité
- 03 Au niveau interprofessionnel

En signant l'accord-cadre, le Gouvernement régional et les interlocuteurs sociaux bruxellois ont pris l'engagement « [...] de créer à Bruxelles 1.000 emplois CPE – FPI/IBO au cours des 12 prochains mois et une augmentation de 10 % supplémentaires les années suivantes »¹. Ils se sont donc engagés à promouvoir activement ces deux mesures.

L'embauche et la mise au travail des jeunes relèvent bien évidemment de la responsabilité des employeurs. Il n'en reste pas moins que les syndicats ont la tâche d'en assurer le contrôle. Les centrales professionnelles et les délégués d'entreprise veillent aux conditions d'engagement et d'intégration des jeunes, à l'égalité de traitement et à la non-discrimination. Ils ont en outre la responsabilité de stimuler le bon usage des mesures ici visées.

Pour les aider, la FGTB de Bruxelles met à leur disposition ses deux Conseillers en diversité.

¹ Consultable sur le site de la FGTB Bruxelles : www.fgtbbruxelles.be



01

DANS L'ENTREPRISE

- 01 Réunir les informations
- 02 Interpeller l'employeur
- 03 Contrôler

01 Réunir les informations

Les délégués des travailleurs ont accès à différentes informations utiles pour analyser et agir sur la situation des jeunes dans leur entreprise. Leur présence sur le terrain et leurs conversations informelles avec leurs collègues et leur employeur permet de récolter beaucoup d'informations.

Mais la direction doit également mettre à leur disposition plusieurs instruments qui peuvent les aider à approfondir leur analyse de l'entreprise. Notamment :

- les **Informations Économiques et Financières (IEF)** :
la direction doit communiquer les IEF chaque année au conseil d'entreprise; celles-ci permettent aux délégués de se faire une idée sur la gestion de l'entreprise en matière d'emploi, d'organisation du travail et de personnel.

- le **Bilan Social** de l'entreprise : il doit être joint aux comptes annuels et contient des données spécifiques à l'emploi dans l'entreprise (rotation du personnel, formation, travail intérimaire, mesures d'emploi, évolution de l'emploi).

En outre, il est important de rappeler la **convention collective de travail n°9**, qui stipule que le chef d'entreprise doit fournir au conseil d'entreprise les informations permettant à ce dernier de se faire une idée exacte sur la structure de l'emploi dans l'entreprise, sur son évolution et sur les prévisions d'emploi.

Plus particulièrement, en ce qui concerne les jeunes, il est intéressant de s'interroger sur :

- les procédures de sélection et d'embauche¹;
- l'accueil²;
- la formation;
- les types de contrat;
- les conditions de travail;
- la rotation (*turn over*)
- l'évolution et les perspectives d'emploi.

Quelques exemples de questions pertinentes :

- Combien de jeunes travaillent dans l'entreprise ?
- Quelle est leur part (%) dans le nombre total des travailleurs de l'entreprise ?
- Comment se fait l'engagement des jeunes dans l'entreprise ?
- Comment se déroule l'accueil des jeunes dans l'entreprise ?
- Quels problèmes rencontrent particulièrement les jeunes ?
- Qu'en est-il des possibilités de promotion et d'accès à un niveau supérieur pour les jeunes travailleurs ?
- Pourquoi les jeunes quittent-ils l'entreprise ?
Comment se passe leur départ ?

-
- 1 Voir la CCT 38 portant sur l'égalité de traitement lors de la sélection des travailleurs et la CCT 95 concernant l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail.
 - 2 Voir la CCT 22 concernant l'accueil des nouveaux travailleurs dans l'entreprise et les informations qui doivent obligatoirement être communiquées au travailleur qui entre en fonction.

02 Interpeller l'employeur

Sur base des informations recueillies et d'une première analyse de la situation des jeunes dans l'entreprise, il est important de s'assurer que l'employeur respecte ses obligations légales en termes d'emploi des jeunes et qu'il prend les dispositions nécessaires pour écarter toute forme de discrimination.

Les délégués peuvent alors interpeller l'employeur sur les mesures prises, ou qu'il a l'intention de prendre, pour recruter des jeunes dans le cadre de la Convention Premier Emploi (CPE) ou des formations individuelles en entreprises (FPI/IBO), conformément aux engagements pris par les organisations représentatives des employeurs bruxellois.

Il est important que l'employeur précise :

- combien de jeunes;
- par quel mode de recrutement;
- sous quel type de contrat;
- dans quel service;
- sur quel poste de travail.

En outre, l'employeur doit être interrogé sur les mesures particulières qu'il compte prendre pour :

- écarter toute forme de discrimination à l'embauche, de genre (homme-femme), d'âge, d'origine, de handicap, etc.;
- offrir une expérience de travail formative;
- assurer une bonne intégration dans l'entreprise.

Les délégués peuvent lui suggérer :

- de **faire appel à ACTIRIS** pour toutes les informations et aides utiles à l'embauche de jeunes (un « Kit pour la promotion de l'engagement des jeunes » sera à disposition) ;
- d'**élaborer un plan de diversité**, pour lequel il peut requérir l'aide du Pacte Territorial pour l'Emploi.

03 Contrôler

Les délégués syndicaux en entreprise jouent un rôle essentiel pour encadrer au mieux les mesures d'emploi visées, dans l'intérêt des jeunes travailleurs.

Ils doivent notamment être attentifs aux éléments suivants :

- **s'assurer que les jeunes engagés sous ce type de contrat soient ensuite engagés sous des contrats à durée indéterminée.**

Ces mesures de mise à l'emploi ont en effet des durées limitées dans le temps. Certains employeurs les utilisent par effet d'aubaine, remplaçant les jeunes engagés à l'issue de la période de validité de l'aide. Ces effets de turn-over et de substitution doivent être identifiés et combattus. Les délégués d'entreprise devraient s'assurer, éventuellement via la signature de conventions collectives d'entreprise encadrant les CPE et FPI/IBO, que les jeunes ainsi engagés resteront bien dans l'entreprise et qu'ils bénéficieront, à l'issue de la période d'application de ces mesures, d'un contrat de travail à durée indéterminée.

- **s'assurer que les employeurs qui bénéficient des réductions de cotisations sociales « jeunes travailleurs », remplissent bien leur obligation d'occupation de 3 % (ou 1,5 %) de jeunes travailleurs de moins de 26 ans.**

L'employeur ne peut bénéficier de la réduction ONSS pour le groupe cible « jeunes travailleurs » pour un trimestre déterminé que s'il remplit, au cours de ce trimestre, son obligation individuelle d'occupation de 3 (ou 1,5%) de jeunes.

- **vérifier que la réduction possible de 10 % maximum de la rémunération du jeune engagé dans le cadre d'une CPE (type I) soit effectivement affectée à sa formation.**

Les délégués syndicaux ont ici une possibilité de contrôle importante, puisque les informations sur l'affectation de ces 10% de salaire brut à la formation du jeune travailleur doivent être transmises au conseil d'entreprise (ou, à défaut, au CPPT) et aux délégués syndicaux.

- **les périodes de formation prévues dans le cadre de ces mesures d'emploi doivent être réellement consacrées à la formation des jeunes.**

Elles doivent, en outre, être correctement accompagnées et suivies par un « vrai tuteur » désigné au sein de l'entreprise et par les services régionaux compétents en matière d'emploi et de formation.

- **les contrats CPE et FPI/IBO ne doivent pas générer une surqualification à l'embauche. Il est donc essentiel d'associer les représentants syndicaux aux procédures de recrutement et de description de fonctions.**

L'objectif de ces mesures d'emploi est essentiellement l'insertion des chômeurs peu qualifiés et en chômage de longue durée. Or, nombre de ces emplois sont occupés par des jeunes qualifiés et/ou depuis peu au chômage.

Les délégués syndicaux ont un rôle important à jouer pour limiter ces effets de surqualification à l'embauche, via une objectivation des procédures d'embauche.

Les demandes patronales en termes de qualification ou d'expérience professionnelle doivent être justifiées et en rapport avec les fonctions proposées.

Plus spécifiquement, en ce qui concerne les formations professionnelles individuelles en entreprise :

- **s'assurer qu'au terme de la mesure FPI/IBO, le jeune travailleur soit effectivement engagé par l'entreprise dans le cadre d'un vrai contrat de travail, pour une durée au moins égale à la durée de la FPI/IBO.**

Il est également important de savoir que le statut du jeune travailleur en formation reste celui d'un « chômeur ». Ses prestations sous le régime FPI/IBO (6 mois) ne lui ouvrent donc pas de droits en termes de sécurité sociale (chômage, pension, congés payés, vacances jeunes...).

- **veiller à ce que les différents documents sociaux soient correctement remplis par les entreprises et/ou leurs secrétariats sociaux respectifs**

La FPI/IBO impose des démarches administratives parfois lourdes aux jeunes en formation pour percevoir leurs allocations de chômage complémentaires à la prime patronale de productivité.



02

AU NIVEAU DU SECTEUR D'ACTIVITÉ

Les centrales professionnelles bruxelloises sont habilitées à conclure, avec la Région et les représentants patronaux de leur(s) secteur(s) d'activités, des accords-cadres sectoriels précisant les mesures spécifiques à mettre en place pour promouvoir l'engagement de jeunes dans le cadre de CPE et de FBI/IBO, dans le domaine d'activités concerné.

Les secteurs ont donc la possibilité, via notamment leur fonds de formation, d'assurer la « promotion » des mesures, d'en organiser les aspects formatifs et de procéder à leur évaluation. Certains secteurs ont conclu des conventions collectives de travail pour les groupes à risque, qui comprennent notamment des dispositions particulières en faveur de l'emploi et la formation des jeunes. Il convient de les prendre en considération via les accords-cadres sectoriels.

Les secteurs des Industries métalliques, des Technologies de l'Information et de la Communication, de la Construction, de la Logistique et de l'HORECA sont bien sûr invités à mettre en place directement pareilles mesures via leur *Centre de référence professionnel* (voir liste d'adresse en annexe).



03

AU NIVEAU INTERPROFESSIONNEL

L'Interrégionale de Bruxelles de la FGTB a pour sa part la mission :

- d'informer activement et de conseiller le personnel des centrales professionnelles et les délégués en entreprise sur les mesures de mise à l'emploi des jeunes ;
- d'informer activement et de conseiller les affiliés (et les jeunes en particulier) sur ces mesures ;
- de suivre, d'évaluer et d'orienter la mise en place des mesures au niveau régional, via le comité de pilotage créé, à cet effet, au sein du Conseil économique et social de La Région de Bruxelles-Capitale.

Elle met à disposition des centrales professionnelles et de leurs délégués en entreprise ses conseillers en diversité (coordonnées en annexe).



III.

TENIR COMPTE DES JEUNES ET... COMP- TER SUR EUX

- 01 Les jeunes de la FGTB de Bruxelles
- 02 Les délégués et les jeunes dans l'entreprise

Dans une région comme Bruxelles, où la population ne cesse de rajeunir, la FGTB et ses centrales doivent *tenir compte* des jeunes. Elles doivent se tourner vers eux et engager le dialogue pour aller à la rencontre de leurs problématiques et de leurs réalités, et ne pas perdre le contact avec le quotidien d'une frange considérable de la population.

La FGTB de Bruxelles et ses centrales professionnelles doivent se mettre au service de la cause des jeunes, car, dans cette région en plein rajeunissement, ils connaissent un chômage des plus alarmants et les contrats qui leur sont proposés sont de plus en plus précaires. Aujourd'hui, de nombreux jeunes engagés sous contrats atypiques (intérim, temps partiel,...), acceptent de suivre des programmes de formation afin d'échapper au chômage mais sans, pour autant, avoir la certitude d'un contrat stable en fin de parcours.

Dès leur première expérience professionnelle, que ce soit en tant que « jobiste » ou en tant que travailleur, les jeunes sont en contact direct avec l'insécurité et la précarité, *qu'ils assimilent*

très rapidement à des caractéristiques « normales » du marché du travail... Nombreux sont les jeunes qui considèrent qu'ils ne peuvent compter que sur eux-mêmes dans une société prônant l'hyper-individualisme.

À cela s'ajoute la méconnaissance qu'ont les jeunes de leurs droits et obligations et... la méconnaissance qu'ils ont du syndicat en général.

Notre rôle, en tant que syndicalistes, est de mettre en évidence les enjeux que représentent la syndicalisation de tous : protection, défense de nos droits et pouvoir d'action sur notre situation mais aussi sur la société elle-même. Nous devons pouvoir montrer aux nouveaux arrivants dans le monde du travail l'importance et l'actualité des projets collectifs, de la solidarité ; cela passe d'abord par notre capacité à traduire la propre expérience du monde du travail des jeunes en enjeux syndicaux ! C'est donc un travail commun, qui nécessite une réelle implication des jeunes travailleurs au sein des structures syndicales.

Les préoccupations de la FGTB de Bruxelles doivent donc rencontrer et intégrer celles des jeunes sur le marché du travail. Si ces préoccupations ne sont pas «particulières» aux jeunes, ceux-ci sont plus spécifiquement touchés par les phénomènes de désstabilisation et de précarisation du monde du travail: périodes de chômage de plus en plus longues, contrats atypiques et précaires, turn-over, sentiment d'insécurité face au marché de l'emploi...

C'est un véritable défi qui nous attend pour les années à venir. Nous avons tout à gagner à travailler avec la jeunesse, à lui donner confiance en notre organisation et à l'organiser dans un mouvement syndical prônant les valeurs de solidarité, d'égalité et de justice sociale.



01

LES JEUNES FGTB-BRUXELLES



Il existe incontestablement des facteurs d'éloignement des jeunes travailleurs par rapport au monde syndical.

Ceux-ci ont souvent peu de connaissance des organisations syndicales, de leur histoire, de leur importance. Il y a d'ailleurs un réel manque d'informations sur le rôle des syndicats dans les écoles, les universités, les maisons de quartier...

D'autre part, beaucoup entament leur vie professionnelle dans des entreprises de petite taille, où la présence syndicale est réduite, voire inexistante ou via des contrats de courte durée qui ne leur permettent souvent pas de s'impliquer dans des combats syndicaux d'entreprise.

Enfin, si, auparavant, l'identité ouvrière et l'appartenance syndicale étaient une fierté et fondaient des liens collectifs, les images dominantes véhiculées par la société et les médias vont toujours plus dans

le sens d'une exacerbation de l'individualisme, dévalorisant toutes les formes d'organisation collective, comme les syndicats.

Il s'agit donc de redonner du sens et une raison, pour les jeunes, de s'investir dans l'action syndicale. C'est pour cela que la FGTB de Bruxelles a créé les *Jeunes FGTB-Bruxelles*. Les objectifs sont de lutter contre l'image poussiéreuse et altérée de notre structure, d'informer les jeunes sur les valeurs syndicales mais aussi sur leurs droits et de les impliquer dans des combats communs. Il est primordial de leur donner la parole, de rencontrer leurs préoccupations afin qu'ils se retrouvent dans le mouvement syndical : les jeunes doivent être mieux armés pour affronter un monde où le libéralisme s'impose comme idéologie dominante.

Les *Jeunes FGTB-Bruxelles* s'adressent à trois publics distincts : les étudiants à partir de 15 ans (âge légal à partir duquel les jeunes peuvent commencer à travailler), les jeunes en stage d'attente et les jeunes travailleurs. L'affiliation des étudiants est gratuite. Les jeunes en stage d'attente et les jeunes travailleurs s'affilient dans la centrale professionnelle correspondant à leurs études ou à leur profession, y paient leur affiliation et peuvent participer aux activités, actions... organisées par les *Jeunes FGTB-Bruxelles*. Ceux-ci travaillent, bien entendu, en étroite collaboration avec les services analogues des Interrégionales wallonne et flamande de la FGTB.

Que font les *Jeunes FGTB-Bruxelles* ?

- **le service** : les étudiants rencontrant des problèmes avec leur employeur ou désirant des renseignements sur les jobs d'étudiants, la formation en alternance, les bourses d'étude, les stages de formation, les démarches à effectuer à la fin des études... peuvent prendre rendez-vous ou téléphoner au *service Jeunes* de la FGTB de Bruxelles (voir coordonnées en annexe). Les *Jeunes FGTB-Bruxelles* sont aussi présents lors des bourses de l'emploi, des salons de l'étudiant, des festivals... afin d'informer un large public.
- **les animations** : les animateurs se rendent, sur demande, dans les écoles, les universités, les maisons de quartier... pour donner des formations sur ce qu'est le syndicat mais aussi sur les jobs d'étudiants et les démarches à entreprendre après les études.

- **les campagnes et les actions** : les *Jeunes FGTB-Bruxelles* organisent (ou s'associent à) des campagnes et des actions sur les conditions de travail des étudiants, sur les jobs d'étudiants, sur l'intérim... mais aussi sur des thèmes sensibles et sociétaux : la mondialisation, le respect des droits de l'Homme, l'exclusion, la discrimination, le racisme...
 - **les événements** : les *Jeunes FGTB-Bruxelles* organisent des moments où les jeunes peuvent se retrouver, discuter, échanger ou, tout simplement, prendre un peu de bon temps : ciné-club, fête du 1^{er} Mai, concerts, soirées, débats...
 - **la commission Jeunes** : elle rassemble les jeunes délégués et travailleurs (de moins de 30 ans) qui veulent s'investir dans le mouvement. Les centrales professionnelles y mandatent leurs représentants mais la commission Jeunes veut rester ouverte à tous les affiliés. Elle se réunit plusieurs fois l'an. Lors de ces réunions, sont discutées les activités mises en œuvre pour toucher les jeunes, l'actualité syndicale... Quand l'occasion se présente, des rencontres sont aussi organisées avec des associations dont la FGTB est proche. Nous avons ainsi, en 2006 et 2007, rencontré des représentants de l'UDEP (Union pour la Défense des Sans-Papiers) et du CLEA (Comité pour les Libertés d'Expression et d'Association).
-



02

LES DÉLÉGUÉS ET LES JEUNES DANS L'ENTREPRISE

01 Quelques idées d'actions dans les entreprises

Le rôle des délégués syndicaux est primordial car c'est sur le terrain qu'il faut agir : ils doivent aiguiller les jeunes qui arrivent dans le monde professionnel. Il existe diverses manières d'aborder les nouveaux arrivants dans l'entreprise. De nombreux délégués ont déjà mis en place des systèmes d'accueil et de contacts dans leur entreprise.

Nous reprenons ici quelques pistes possibles, que nous illustrons, ensuite, par l'exemple du système mis en place dans une entreprise du secteur bancaire.

01 Quelques idées d'actions dans les entreprises

- 1 mise en place d'un processus personnalisé d'accueil des nouveaux membres ;
- 2 maintien constant d'un contact personnalisé avec les travailleurs ;
- 3 distribution de matériel expliquant les objectifs et les structures de la FGTB ;
- 4 création d'un bulletin d'informations syndicales pour les jeunes ;
- 5 organisation des réunions syndicales durant la pause de midi, pour que tout le monde puisse y participer ;
- 6 choix d'un porte-parole *Jeunes* dans la délégation syndicale pour aller vers les jeunes et les amener à s'impliquer ;
- 7 intégration des priorités des jeunes dans les revendications syndicales ;
- 8 représentation des jeunes dans tous les organes (CE, CPPT, commissions) et à tous les niveaux (entreprise, secteur,...) .

Illustration - l'encadrement syndical des jeunes dans une entreprise du secteur bancaire

Dans cette entreprise, les mandats «jeunes» existent. Le(s) représentant(s) des jeunes est/sont donc élu(s) lors des élections sociales. Cependant, là où les mandats «jeunes» n'existent pas, pourquoi ne pas nommer un porte-parole des jeunes parmi les délégués, même si celui-ci est plus âgé que l'âge habituellement retenu ?

Une brochure d'accueil est distribuée aux nouveaux venus. Dans celle-ci, on trouve un petit mot de bienvenue et une présentation de la délégation syndicale. On y trouve aussi des infos sur les sujets plus spécifiquement «jeunes» comme le premier contrat de travail et les vacances jeunes, un prospectus d'affiliation et une fiche expliquant pourquoi s'affilier. Afin de maintenir le contact avec les travailleurs, l'équipe syndicale a créé un magazine trimestriel dans lequel une page est consacrée aux jeunes.

D'autre part, ceux-ci sont invités aux événements organisés par les Jeunes FGTB tels que les *Working Class Night*, les cinés-clubs... Ce sont des opportunités que les délégués saisissent pour aller vers les jeunes, faire connaissance avec eux et les mettre en contact avec le syndicat.

Ils considèrent que l'envoi d'un courrier est un premier pas mais il faut aller au-delà de cette démarche et créer un lien direct avec les travailleurs. L'avis des jeunes travailleurs est aussi sollicité par des sondages mensuels envoyés par e-mail sur des thèmes actuels qui les concernent directement. Les jeunes sont ainsi amenés à s'impliquer. Ces enquêtes permettent aussi d'aiguiller le travail du représentant « jeunes » de la délégation et de rencontrer leurs attentes et problématiques.

Enfin, pendant les négociations, tous les aspects qui peuvent concerner les jeunes sont analysés. Ils essaient ainsi de rectifier les discriminations à l'encontre de ceux-ci, au niveau des contrats de travail, par exemple.

Il est primordial que les jeunes soient représentés et défendus dans les entreprises ! Ce public est fragilisé car il connaît des réalités particulières liées au statut de nouvel entrant sur le marché du travail : contrats de plus en plus précaires, intérim, méconnaissance des droits et obligations. L'implication des centrales professionnelles et des délégués par rapport aux réalités vécues par les jeunes au sein des entreprises est donc essentielle. Les *Jeunes FGTB-Bruxelles* sont là, aussi, pour les aider à atteindre cet objectif, en leur apportant des moyens d'action et en leur donnant les impulsions nécessaires.

À côté de cela, il est de plus en plus difficile de constituer un collège distinct pour les jeunes travailleurs dans les entreprises. Cela est dû principalement à l'inadéquation entre la réalité et les règles établies en termes d'élections sociales. En effet, les jeunes terminent de plus en plus tard leurs études et/ou rencontrent des difficultés à trouver un premier emploi qui, de surcroît, soit stable. Nombreux sont ceux qui enchaînent les petits contrats et ne restent pas assez longtemps dans une firme pour s'y stabiliser et y jouer un véritable rôle.

Or, rappelons que pour constituer un collège distinct pour les jeunes travailleurs, il faut au moins 25 jeunes de moins de 25 ans au sein de l'entreprise.

La solution n'est *pas* de supprimer cette catégorie, ce qui signifierait nier les spécificités liées aux jeunes sur le marché du travail, mais bien d'augmenter l'âge réglementaire pour constituer une délégation spécifique aux jeunes travailleurs.

IV.

ANNEXES

- 01 Les Conventions premier emploi
(emplois « Rosetta »)
- 02 La Formation Professionnelle
en Entreprise (FPI/IBO)
- 03 Les plans de diversité
- 04 Adresses utiles



01

LES CONVENTIONS PREMIER EMPLOI

(EMPLOIS « ROSETTA »)

01 Trois sortes de conventions

La Convention Premier Emploi, appelée également « Emplois Rosetta », a pour but principal de permettre à chaque jeune de faire son entrée sur le marché du travail, le plus vite possible après sa sortie de l'école, en lui facilitant l'accès à un **emploi**, à un **emploi combiné avec une formation** ou encore à un **apprentissage**, et ce, auprès d'un employeur privé ou public. Pour atteindre cet objectif, la loi oblige les entreprises du secteur privé qui occupent au moins 50 travailleurs, ainsi que les employeurs du secteur public, à embaucher des jeunes travailleurs :

- **les employeurs privés du secteur marchand** doivent occuper des jeunes travailleurs à concurrence de **3%** de la moyenne de l'effectif de leur personnel.
- **les employeurs publics et employeurs privés du secteur non marchand** à concurrence de **1,5%** de la moyenne de l'effectif de leur personnel.

Tous les jeunes de moins de 26 ans, qu'ils bénéficient ou non d'un contrat Rosetta, sont pris en compte dans le calcul du respect de l'obligation par l'employeur.

Jeunes pouvant bénéficier de la mesure

«Convention premier emploi»

Tous les jeunes, qualifiés (diplôme de l'enseignement secondaire supérieur ou de l'enseignement supérieur) ou non, peuvent bénéficier d'une convention de premier emploi s'ils répondent aux deux conditions suivantes:

- être âgés de moins de 26 ans;
- et être inscrits comme demandeurs d'emploi.

Les jeunes concernés peuvent avoir déjà travaillé.

Pour bénéficier d'une convention de premier emploi, le jeune doit présenter à son employeur, au moment de son entrée en service, une carte «premier emploi» valide, qu'il peut obtenir auprès du bureau de chômage ONEm dont il dépend.

01 Trois sortes de conventions

Une convention de premier emploi doit prendre une des formes suivantes:

- soit un contrat de travail d'au moins un mi-temps, à durée déterminée ou indéterminée; dans ce cas, on parle de **convention de premier emploi de type I**;
- soit une combinaison d'un contrat de travail d'au moins un mi-temps, à durée déterminée ou indéterminée **et** une formation dans un régime d'alternance; dans ce cas, on parle de **convention de premier emploi de type II**;
- soit un contrat d'apprentissage industriel ou des classes moyennes, une convention de stage de chef d'entreprise, une convention d'insertion socioprofessionnelle; dans ce cas, on parle de **convention de premier emploi de type III**.

La convention doit être conclue avec le jeune titulaire d'une carte «premier emploi» valide.

Ces contrats ou conventions doivent être déclarés comme convention de premier emploi à l'ONSS (ou à l'ONSSAPL).

À noter: il n'est plus nécessaire d'établir une convention de premier emploi distincte du contrat de travail ou d'apprentissage.

En contrepartie de l'engagement de jeunes travailleurs sous contrat «convention de premier emploi», les employeurs peuvent, sous certaines conditions, bénéficier de réduction de cotisations sociales.

L'objectif est de favoriser l'emploi des jeunes qui présentent de plus grandes difficultés d'insertion sur le marché de l'emploi.

On parle d'une réduction groupe-cible «jeunes travailleurs» qui vise:

- les très jeunes travailleurs (jusqu'à 19 ans);
- les jeunes moins ou très peu qualifiés (non titulaires d'un diplôme ou certificat de l'enseignement secondaire supérieur).

Les jeunes «**très peu qualifiés**», les «**moins qualifiés présentant un handicap**» ou les «**moins qualifiés d'origine étrangère**» donnent droit à l'employeur à des réductions de cotisations particulières.

La réduction est octroyée durant toute la durée de la convention de premier emploi.

Attention, l'employeur peut seulement bénéficier de la réduction groupe-cible «jeunes travailleurs» pour un trimestre déterminé, s'il remplit, au cours de ce trimestre, son obligation individuelle d'occupation de 3 ou 1,5% de jeunes.

Lorsque des réductions de cotisations «jeunes travailleurs» sont accordées à l'employeur, les délégués syndicaux doivent s'assurer que cette obligation soit bien remplie.

Spécificités d'une CPE

- **Réduction de rémunération:** lorsqu'un jeune est engagé dans le cadre d'une CPE de type I, l'employeur peut consacrer 10% de la rémunération brute de ce jeune à sa formation et réduire proportionnellement sa rémunération brute au cours de la 1^{ère} année.

Les délégués syndicaux ont ici une possibilité de contrôle importante puisque les informations sur l'affectation de ces 10% de salaire brut à la formation du jeune travailleur doivent être transmises au conseil d'entreprise et aux délégués syndicaux.

- **Préavis et absences, avec maintien de la rémunération, pour répondre à des offres d'emploi** : au cours de la 1^{ère} année, les jeunes occupés en CPE (quel qu'en soit le type) peuvent répondre de manière **illimitée** à des offres d'emploi et bénéficier d'un **préavis réduit de sept jours**.

Pour plus d'informations sur ces différentes mesures d'emploi :

- > Voir adresses utiles (Annexe 4)
 - > **www.emploi.belgique.be**
-



02

LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN ENTREPRISE (FPI/IBO)

La formation Professionnelle Individuelle en Entreprise (FPI) est une mesure qui permet au demandeur d'emploi francophone de suivre une formation professionnelle directement dans une entreprise afin d'y occuper un poste de travail nécessitant une formation (très) spécifique.

Attention! la FPI ne peut être:

- ni un moyen de sélection pour l'employeur;
- ni un système de mise au travail de main-d'œuvre à bon marché;
- ni une simple adaptation à un poste de travail.

De plus, aucun candidat ne doit être disponible pour l'offre d'emploi remise à Actiris et aucune formation «classique» ne doit exister (ou ne doit être disponible à bref délai) dans un centre de formation professionnelle organisé ou agréé par les pouvoirs publics.

L'employeur paie au stagiaire une prime de productivité, calculée en fonction de la rémunération imposable dans la fonction à remplir **et** des allocations sociales perçues par le stagiaire (allocations de chômage, R.I.S. [revenu d'intégration sociale]).

Un contrat de formation est conclu entre l'organisme public de formation professionnelle (Bruxelles-Formation), l'entreprise et le stagiaire. Ce contrat reprend le programme détaillé de la formation.

Le contrat de formation FPI peut avoir une durée de quatre semaines à six mois. En signant le contrat FPI, l'employeur s'engage à proposer au stagiaire, au terme de la formation, un **contrat de travail** pour une durée au moins égale à la durée de la FPI.

Les IBO, «**Individuele beroepsopleiding**», sont le pendant flamand de la «FPI» mais certaines conditions sont différentes. Par exemple, l'entreprise qui assure la formation s'engage à recruter le candidat sous un contrat de travail à durée indéterminée et c'est le VDAB et non Bruxelles-Formation qui est responsable du suivi des contrats IBO.

Pour plus d'informations sur ces différentes mesures d'emploi:

- > Voir adresses utiles (Annexe 4)
- > www.emploi.belgique.be



03

LES PLANS DE DIVERSITÉ

- 01 La diversité, de quoi parle-t-on ?
- 02 Que visent les plans de diversité ?
- 03 Quel contrôle syndical ?
- 04 Se servir des plans de diversité pour promouvoir l'embauche des jeunes bruxellois

Les plans de diversité donnent la possibilité aux syndicats d'agir sur le recrutement, l'accueil et l'intégration des jeunes travailleurs dans l'entreprise¹.

Les plans de diversité sont aujourd'hui régis par une ordonnance (loi) régionale. Pour être soutenus par la Région, ils doivent répondre à des conditions particulières, au sujet desquelles la FGTB de Bruxelles a été consultée.

Ils ont pour objectif, sur base d'un diagnostic établi au sein de l'entreprise, de négocier, entre l'employeur et les travailleurs, l'adoption de nouvelles procédures de recrutement et de gestion du personnel.

1 Pour une information complète, lire le Cahier du Militant, n°4 qui est consacré aux plans de diversité (*Égalité de toutes et tous à l'emploi, opcit.*).

Ceci afin de lever les éventuelles discriminations et de favoriser une plus juste représentation, dans l'entreprise, des diverses composantes de la société.

Au sein de la FGTB de Bruxelles, deux conseillers syndicaux en diversité sont actifs pour soutenir les délégués des entreprises dans le suivi de ces plans de diversité ou pour toutes autres questions liées à la lutte contre les discriminations au travail (voir les coordonnées en annexe).

01 La diversité, de quoi parle-t-on ?

On peut aborder la diversité par trois approches différentes :

- **l'approche managériale des employeurs**,
visant, par les plans de diversité, à :
 - améliorer l'image commerciale de l'entreprise ;
 - augmenter la compétitivité de l'entreprise, en diversifiant les compétences et les potentialités des employés ;
 - diversifier les filières de recrutement et accroître les possibilités d'embauche pour faire face à une pénurie de main-d'œuvre ;
 - résoudre des problèmes internes de gestion du personnel, liés, le cas échéant, à une division communautariste du personnel ;
 - s'impliquer dans la nouvelle tendance de l' « entreprise socialement responsable ».

- **l'approche politique de la participation proportionnelle**,
visant plutôt à assurer une plus grande participation au marché de l'emploi des catégories de travailleurs discriminés, identifiés :
 - sur base de caractéristiques personnelles : le genre (l'égalité entre femmes et hommes), l'âge (jeunes, les personnes de + 45 ans, le pays d'origine des parents et grands parents...) ;
 - sur base de critères socio-géographiques : être domiciliés en Région de Bruxelles-Capitale, dans un quartier où le chômage est massif (cf. croissant pauvre).

- **l'approche syndicale de l'égalité et de l'anti-discrimination.**

La FGTB se bat pour l'égalité de toutes et tous sur le marché de l'emploi, sans distinction d'origine, d'âge, de sexe, de situation administrative (cf. travailleurs sans papiers).

On le sait, le travail est la clé de l'intégration sociale et économique. Un travail décent est synonyme d'une meilleure participation à la vie sociale, d'un meilleur accès au logement, à l'information, à la culture.

En outre, la solidarité entre les travailleurs est un outil syndical essentiel pour atteindre les objectifs syndicaux. Des travailleurs unis seront en effet plus à même de défendre leurs intérêts.

Il est clair que, si certains groupes sont maintenus hors du marché du travail ou dans des sous-statuts, cela concerne tous les travailleurs qui risquent tous, in fine, de voir leurs conditions de travail se détériorer.

Enfin, soutenir les revendications de groupes particuliers peut amener une amélioration des conditions de travail de tous. En défendant la diversité, on a plus de chances d'arriver à ce que des besoins variés soient satisfaits pour tous les travailleurs.

02 Que visent les plans de diversité ?

Concrètement, les plans de diversité consistent, premièrement, en une analyse de la situation de l'entreprise sur « les axes de diversité » :

- l'âge: les travailleurs jeunes (moins de 26 ans) et âgés (plus de 45 ans) ;
- le genre: l'égalité entre femmes et hommes ;
- l'origine: les personnes d'origine étrangère (hors EU-15) ;
- la santé et le handicap (définition large) ;
- et la manière dont l'entreprise organise le recrutement, l'accueil de nouveaux travailleurs, l'accès à la formation, la promotion...

Deuxièmement, à partir de l'analyse des axes de diversité et de la gestion du personnel, **des actions concrètes sont proposées et planifiées sur quatre terrains :**

- le positionnement de l'entreprise face au public ;
- le recrutement et la sélection des travailleurs ;
- la gestion du personnel (formation, promotion, etc.) ;
- la communication interne et la sensibilisation des travailleurs.

Les entreprises, selon leur diagnostic, choisissent de mener des actions en faveur de tel ou tel groupe. **Elles devront cependant prioritairement viser les personnes d'origine étrangère et les jeunes bruxellois.** Ce sont en effet des groupes particulièrement touchés par le chômage et l'ethnostratification du marché de l'emploi (c'est-à-dire que l'on retrouve massivement ces personnes dans des fonctions subalternes, dans des secteurs spécifiques, avec des contrats précaires et de mauvaises conditions de travail).

Certains travailleurs sont parfois doublement, voire triplement, discriminés car ils cumulent les motifs de discrimination. Ainsi, les jeunes d'origine étrangère sont fortement représentés dans le groupe des chômeurs bruxellois.

À Bruxelles, il existe deux systèmes de plans de diversité: depuis 2006, des plans bruxellois (promus par le Pacte territorial pour l'emploi), et, déjà effectifs depuis 1998, des plans flamands (promus par le BNCTO).

03 Quel contrôle syndical ?

Lorsqu'une entreprise soumet un plan de diversité à la Région de Bruxelles-Capitale, il doit avoir été approuvé par son conseil d'entreprise. Pour les plans flamands, l'accord du CE n'est pas requis formellement.

Certaines entreprises (par exemple Carrefour, Inno) ont même constitué un groupe de travail pour construire ensemble le plan de diversité, via la négociation. Ceci est préférable mais n'est pas obligatoire.

Le plan passe ensuite en comité de gestion d'ACTIRIS ou au comité du BNCTO, réunissant des représentants des pouvoirs publics, du privé et les interlocuteurs sociaux.

Une fois le plan adopté en comité de gestion d'ACTIRIS ou au comité du BNCTO, les conseillers syndicaux en diversité accompagnent les délégués dans le suivi et l'évaluation des actions entreprises. Ceci se fait via le CE/CPPT ou une structure ad hoc. Dans cette structure doit siéger au moins un délégué syndical (pour les entreprises où les syndicats sont présents).

04 Se servir des plans de diversité pour promouvoir l'embauche des jeunes bruxellois

Les plans de diversité permettent aux délégués des travailleurs de se saisir de la gestion du personnel dans leur entreprise. C'est ainsi qu'ils peuvent analyser et contrôler toutes les phases de la relation de travail, dont les procédures d'embauche et d'accueil des nouveaux travailleurs, l'accès aux promotions internes et aux formations, le licenciement.

Pour plus d'informations sur ces différentes mesures d'emploi :

> [**www.diversite.irisnet.be**](http://www.diversite.irisnet.be)

> [**www.diversite.be**](http://www.diversite.be)

04



ADRESSES UTILES

Niveau Fédéral

Mesures pour l'emploi

SPF Travail, Emploi et Concertation sociale

Rue Ernest Blérot 1

1070 Bruxelles

T 02 233 43 85

www.emploi.belgique.be

ONEM

Office national de l'emploi

Administration centrale

Boulevard de l'Empereur 7

1000 Bruxelles

T 02 515 41 11

F 02 514 11 06

www.onem.be

ONEM - Bureau du chômage de Bruxelles

Chaussée de Charleroi 60

1060 Bruxelles

T 02 542 16 11

F 02 542 16 77

Anti-discrimination et diversité

Cellule Entreprise multiculturelle SPF Travail, Emploi et Concertation sociale

Rue Ernest Blérot 1
1070 Bruxelles
T 02 233 43 85
F 02 233 42 57
www.emploi.belgique.be

Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme

Rue Royale 138
1000 Bruxelles
T 02 212 30 00
F 02 212 30 30
Numéro vert 0800 12 800
epost@cntr.be
www.diversite.be

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

Rue Ernest Blérot 1
1070 Bruxelles
T 02 233 41 11
F 02 233 40 32
egalite.hommesfemmes@meta.fgov.be
www.iefh.fgov.be

Niveau Bruxellois

Emploi

ACTIRIS

Boulevard Anspach 65
1000 Bruxelles
T 02 505 14 11
www.actiris.be

Anti-discrimination et plan de diversité

Le guichet d'information sur la discrimination à l'embauche

ACTIRIS

Boulevard Anspach 65, 1^{er} étage
1000 Bruxelles
T 02 505 78 78
infodiscrimination@actiris.be
accès libre

LU, MA, JE – 8:30 > 11:30

sur rendez-vous

ME, VE + après-midi

Le Pacte territorial pour l'emploi

Avenue des Arts 6
1210 Bruxelles
T 02 505 78 21
lschingtienne@actiris.be
www.diversite.irisnet.be

BNCTO

Brussels Nederlandstalig Comité voor Tewerkstelling en Opleiding

Rue Marché aux Poulets 33
1000 Brussel
T 02 289 05 00
onthaal@bncto.be
www.bncto.be

Formation professionnelle et emploi

Bruxelles Formation

Rue Royale 93
1000 Bruxelles
0800 555 66
carrefour@bruxellesformation.be

VDAB

Regionale Dienst Brussel

Rue de la Loi 95
1040 Bruxelles
0800 30 700
info@vdab.be

Centres de référence professionnelle

IRIS TECH+

Centre de référence du secteur des Fabrications Métalliques et de l'Industrie Technologique

rue Saint-Denis 95
1190 Bruxelles
T 02 340 07 80
info@iristech.be
www.iristech.be

EVOLIRIS

Centre de référence professionnelle TIC (Technologies de l'Information et de la Communication)

Crystal palace
rue de la Borne 14
1080 Bruxelles
T 02 475 20 00
info@evoliris.be
www.evoliris.be

Centre de Référence Professionnelle dans les métiers de la Construction

Chaussée de Vilvorde 66
1120 Bruxelles
T 02 242 77 71
alain.vanlanduyt-cdr@fvbffc.be

IRIS TL

Centre de Référence Professionnelle du Transport et Logistique

Digue du Canal 10
1070 Bruxelles
T 02 215 31 66
philip.molein@iristl.be

Au niveau de la FGTB de Bruxelles

Bureau d'études de la FGTB de Bruxelles

Rue de Suède 45
1060 Bruxelles
T 02 552 03 34
F 02 511 48 82
dominique.vanderose@fgtb.be
www.fgtbbruxelles.be

Service Jeunes de la FGTB de Bruxelles

Rue de Suède 45
1060 Bruxelles
Séverine Bailleux^{FR}
T 02 552 03 62
severine.bailleux@fgtb.be
Wouter Vanaelst^{NL}
T 02 552 03 63
wouter.vanaelst@abvv.be

Jeunes FGTB en ligne

www.yourjob.be
→ Jobs étudiants^{FR + NL}
www.interim4life.be
→ Travail intérimaire^{FR + NL}
www.workingclassheroes.be
→ Délégués jeunes et militants^{FR + NL}
www.magik.be
→ Studenten en scholieren^{NL}
www.iwantwork.be
→ Jongerenwerkloosheid^{NL}

Conseillers syndicaux de diversité :

Samantha Smith^{FR}
samantha.smith@fgtb.be
T 02 552 03 58
Youssef Ben Abdeljelil^{NL}
youssef.benabdeljelil@abvv.be
T 02 552 03 36

Responsable Égalité femmes-hommes Commission Femmes de la FGTB de Bruxelles

Vroni Lemeire
vroni.lemeire@abvv.be
T 02 352 03 60
Sophie Behselmann^{FR}
Sophie.Behselmann@cepag.be
T 02 213 16 74

Les Centrales professionnelles de Bruxelles:

Syndicat des Employés, Techniciens et Cadres de Belgique (SETCa)

Section de Bruxelles
Place Rouppe 3
1000 Bruxelles
T 02 519 72 11
F 02 519 72 80
www.setca.org

**La Centrale Générale (CG)
Section de Bruxelles**

rue Watteeu 2-6
1000 Bruxelles
T 02 512 79 78 - 02 512 56 46
F 02 514 45 97
www.accg.be

**La Centrale Générale
des Services Publics (CGSP)**

Section de Bruxelles
Rue du Congrès 17/19
1000 Bruxelles
T 02 226 13 11
F 02 219 71 04
bruxelles@cgsps.be
www.cgsps.be

**MWB Métallurgistes Wallonie-
Bruxelles FGTB-Brabant**

Section de Bruxelles
Place Rouppe 3
1000 Bruxelles
T 02 519 72 11 - 02 519 72 05
F 02 519 72 04
www.mwb-fgtb.be

**Centrale Alimentation -
Horeca - Services**

Section de Bruxelles
Avenue de Stalingrad 76
1000 Bruxelles
T 02 512 95 02 - 02 512 63 61 -
02 512 13 52 - 02 512 33 95
F 02 511 38 23
www.horval.be

**Union Belge des Ouvriers
du Transport (UBOT)**

Section de Bruxelles
rue Picard 69
1080 Bruxelles
T 02 511 87 68
F 02 511 81 46
btb.brussel@btb-abvv.be
www.ubot-fgtb.be

**Centrale du Textile,
Vêtement, Diamant**

Section de Bruxelles
rue Picard 69
1080 Bruxelles
T 02 511 61 22
F 02 511 81 46
fgtb.tvd.bruxelles@skynet.be



LES CAHIERS DU MILITANT, NUMÉROS DÉJÀ PARUS

- 1 L'Égalité de toutes et de tous face à l'emploi** décembre 2004
- 2 La Constitution européenne : pour ou contre ?** mars 2005
- 3 Logement et pouvoir d'achat des travailleurs** septembre 2006
- 4 Égalité de toutes et tous à l'emploi** octobre 2007
- 5 L'emploi des jeunes à Bruxelles** décembre 2008

Ces numéros sont téléchargeables sur le site
www.fgtbbruxelles.be ou disponibles sur demande
auprès du Service d'Études de l'Interrégionale
la FGTB de Bruxelles au 02 552 03 57 ou veronique.bel@fgtb.be

fgtbb Bruxelles.be

Éditeur responsable : Philippe Van Muylder, 45, rue de Suède - 1060 Bruxelles - Design: Signalazer.com

Édité par la Centrale Culturelle Bruxelloise asbl et le Service d'Études de la FGTB de Bruxelles
Avec l'appui du Pacte Territorial pour l'Emploi en Région de Bruxelles-Capitale / Et le soutien du CEPAG
Centre d'Éducation Populaire André Genot asbl et du Service de l'Éducation permanente du Ministère
de la Communauté française

FGTB-ABVV
Bruxelles-Brussel



CENTRALE CULTURELLE BRUXELLOISE

