



19 MAI 2010

CONGRÈS

STATUTAIRE

RAPPORT D'ACTIVITÉS

**FGTB-ABVV**  
Bruxelles-Brussel



<b>UNE CRISE ÉCONOMIQUE ET SOCIALE AUX CONSÉQUENCES DÉSASTREUSES</b>	<b>1</b>
La crise met en évidence les impasses et les échecs du système capitaliste	5
La crise touche différemment les femmes	6
<b>LES MUTATIONS DE LA VILLE-RÉGION</b>	<b>8</b>
<b>CINQ DÉFIS À RELEVER</b>	<b>10</b>
La précarisation du travail et la remise en cause du droit du travail	11
Les attaques contre les libertés syndicales et le droit de grève	15
Les pannes et impasses du modèle actuel de croissance économique	18
Le démantèlement de l'État social de service public	21
Les manquements des politiques d'immigration	23
<b>L'INTERRÉGIONALE DE BRUXELLES DE LA FGTB</b>	<b>26</b>
La force de l'action interprofessionnelle	27
Un contre-pouvoir politique	34
Une organisation au service des travailleurs bruxellois	38
<b>LES 11 CHANTIERS DE LA FGTB DE BRUXELLES</b>	<b>41</b>
Contre la pensée unique	42
Mobiliser et armer les travailleurs contre l'extrême-droite, le racisme et les discriminations	43
Promouvoir l'égalité des femmes et des hommes au travail	46
Mettre en place les conditions d'ouverture du marché de l'emploi aux travailleurs bruxellois de toutes origines	48
Mener une politique de relance de l'emploi basée sur le développement durable de la ville	49
Soutenir la mobilité urbaine	50
Armer les travailleurs contre les restructurations et la dualisation du marché du travail	51
Garantir à chaque jeune bruxellois une première expérience professionnelle	52
Aider sans exclure	53
Construire une région forte dans un fédéralisme d'union	54
Conclure de nouvelles alliances	56

**PRÉCISION: HOMMES/FEMMES**

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

**UNE CRISE  
ÉCONOMIQUE  
ET SOCIALE AUX  
CONSÉQUENCES  
DÉSASTREUSES**

Si le pire de la crise financière internationale semble être *provisoirement* derrière nous, il n'en demeure pas moins qu'elle laissera des traces profondes et durables sur le monde du travail.

La crise économique et sociale *continue en effet à sévir, à Bruxelles comme dans le reste du monde*. Les annonces de restructuration s'intensifient, le chômage s'aggrave, la crise du logement perdure: les franges les plus fragiles de la population bruxelloise ont été durement – et durablement – éprouvées.

**Sur l'ensemble du pays**, la Banque Nationale de Belgique (BNB) prévoit, pour la seule année 2010, une augmentation de 90 000 chômeurs, après une perte de 67 000 emplois en 2009.

Le retour annoncé de la croissance économique pour 2010, avec une croissance du Produit Intérieur Brut estimée à 1,4 %, ne suffira pas à inverser cette tendance à la dégradation de l'emploi. La BNB nous prévient: si sortie de crise il y a, celle-ci sera lente et... très peu créatrice d'emplois.

**Le tissu économique bruxellois**, en raison de sa structure essentiellement tertiaire, résiste mieux, jusqu'à présent, en termes de pertes d'emplois et de faillites. Il n'en subit pas moins directement les effets de la crise.

Dans notre Région, le nombre de demandeurs d'emploi a dépassé le cap des 100 000 personnes (104 552 en janvier 2010). La hausse du chômage a atteint, en 2009, 8,9 % à Bruxelles, touchant environ 8 400 personnes supplémentaires.

Enfin, comme chacun sait, Bruxelles connaît toujours les taux de chômage les plus élevés du pays: 21,2 % de la population active, plus de 30 % des jeunes (voire 40 % dans certains quartiers défavorisés...).

**Cependant, si la crise économique et sociale est mondiale, ses retombées néfastes affectent très inégalement les différents acteurs économiques.**

Alors que les *responsables* de l'explosion de la crise financière internationale – les banques et autres institutions financières – ont rapidement, grâce à l'intervention massive des pouvoirs publics, pu rétablir leurs taux de profit, les travailleurs, eux, sont aujourd'hui confrontés aux licenciements, aux restructurations, ou encore à la dégradation de leurs conditions de travail.

À présent que la tempête financière et boursière semble s'éloigner, la droite et les employeurs ont repris de plus belle leurs pratiques antisociales. **Avec un cynisme qui ne connaît pas de limite, ils se montrent bien décidés à nous faire payer le coût exorbitant de leur crise...**

Le 25 janvier 2010, conscients de leur impopularité croissante au sein de la population, les employeurs lançaient une grande campagne de presse intitulée: «*Laissez-nous entreprendre!*».

Ils y déclaraient: «*Nous nous sentons injustement maltraités lorsque nous sommes accusés d'être la cause de tous les maux: chômage, fraude, manque de formation et d'innovation... C'est le contraire qui est vrai: nous ne sommes pas la source des problèmes, mais un maillon essentiel de la solution. Stop à la culpabilisation. Trop, c'est trop! (...) C'est pourquoi les chefs d'entreprise lancent, par la voix des organisations qui les représentent, un signal fort aux autorités et aux syndicats: si nous voulons sauvegarder notre prospérité, et aussi le financement de la sécurité sociale, laissez-nous de l'espace pour entreprendre!*»

Et de l'espace, ils en demandent... plus que de raison!

Dans le cadre du futur accord interprofessionnel 2011-2012, qui doit être négocié fin 2010, les patrons préviennent tout de go: si les syndicats souhaitent un accord, pas question d'augmentations salariales, directes ou indirectes, pas d'extension de droits existants ou d'introduction de nouveaux droits en matière de congés!

Que du contraire, les patrons réclament (entre autres) :

1. un **droit de licenciement unique pour les employés et les ouvriers**, soit un délai de préavis *fortement* diminué pour les employés et à *peine* amélioré pour les ouvriers, des primes de licenciement exonérées de cotisations sociales et d'impôts, un régime de chômage à forte activation;
2. une **profonde réforme de notre système de pension**, visant la fin des prépensions et l'allongement des carrières.

Reste aux salariés à se serrer la ceinture, en attendant des jours meilleurs...

**Dans le même temps, il apparaît de plus en plus clairement que le secteur financier ne joue pas le jeu de la relance économique...**

Trop occupées à rétablir leur rentabilité afin de pouvoir distribuer au plus vite de substantiels bonus et dividendes à leurs dirigeants et actionnaires, les banques ne s'investissent pas suffisamment dans les efforts de relance: elles se font toujours tirer l'oreille pour prêter aux particuliers et aux entreprises qui souhaitent investir.

Ainsi, des projets économiques potentiellement porteurs d'emplois risquent de ne jamais voir le jour, et des entreprises-pourtant rentables-sont menacées de faillite, faute d'obtenir les financements nécessaires à la poursuite de leurs activités...

Les enquêtes de la BNB indiquent que «*pour 20% des entreprises bruxelloises actives dans la branche des services, les contraintes financières (constituent) une entrave à l'activité.*»<sup>1</sup>

**Cependant, le monde du travail n'est pas la seule victime de la spéculation financière et du capitalisme *casino*.**

Les pouvoirs publics ont également été particulièrement touchés par les conséquences de la crise. Ils se sont, en effet, massivement endettés pour sauver les banques de la faillite et financer les plans de relance économique. De sorte qu'ils sont aujourd'hui confrontés à des déficits budgétaires abyssaux, qui hypothèquent lourdement leurs capacités futures d'intervention en matière économique et sociale.

En 2009, **le déficit public belge** s'est élevé à près de 20 milliards, soit 5,9% du PIB! Dans le même temps, la dette publique, après des années de diminution constante, a repassé la barre symbolique des 100% du PIB. Le risque de connaître un emballement de cette dette (le fameux effet «boule de neige» des années quatre-vingt) ne peut désormais plus être écarté.

La crise a naturellement gravement affecté *aussi* les **finances de la Région bruxelloise**.

En ce domaine, notre Région, déjà victime d'un sous-financement chronique, a d'ailleurs davantage souffert de la crise que la Flandre et la Wallonie.

En effet, contrairement aux autres Régions et Communautés, plus de la moitié de ses recettes sont des **recettes propres**, plus sensibles à la conjoncture économique que les **recettes de dotation** car elles proviennent en bonne part de l'activité du marché immobilier, secteur durement touché par la crise. Les recettes provenant des droit d'enregistrement – les taxes payées à l'achat d'un bien immobilier-, par exemple, ont baissé de 30% en 2009...

On le voit, le gouvernement bruxellois est aujourd'hui confronté à des exercices budgétaires particulièrement difficiles. Il a dû confectionner, pour 2010, un budget limitant le déficit annuel à environ 300 millions d'euros, soit **10% du budget total de la Région**.

Si les autorités publiques annoncent avoir pu maintenir des marges budgétaires suffisantes pour mener à bien les politiques essentielles au bien-être des Bruxellois-emploi, logement, transports publics, services et équipements collectifs... –, l'avenir régional apparaît aujourd'hui bien sombre.

**Au bout du compte, l'assainissement des finances publiques nous fait clairement courir le risque d'un retour des politiques d'austérité initiées dans le cadre du Plan global de 1993...**

C'est que le Pacte de stabilité et de croissance européen impose aux pays membres de la zone euro de limiter leur déficit public à maximum 3% du PIB, l'objectif étant de présenter des comptes proches de l'équilibre budgétaire.

-----  
1 Institut Bruxellois de Statistique et d'Analyse, *Baromètre conjoncturel de la région de Bruxelles-Capitale*, n°15, janvier 2010, page 27.

C'est dans ce cadre que la **Belgique** s'est engagée à retrouver l'équilibre budgétaire à l'horizon 2015.

La Commission européenne, gardienne de l'orthodoxie budgétaire des États membres, ne se satisfait cependant pas de cet objectif. Elle a très récemment enjoint les États membres à *accélérer* leur retour à l'équilibre des finances publiques.

Sous cette pression européenne, les gouvernements fédéral et régionaux risquent, on le voit, d'être forcés de s'engager dans des politiques d'austérité drastiques et de couper dans les dépenses sociales, le financement des services publics... La Commission européenne a d'ailleurs demandé, en outre, à la Belgique de presser le pas pour mettre en œuvre des réformes structurelles en matière d'emploi et de pension (activation renforcée des carrières, flexicurité, suppression des prépensions...).

***La situation budgétaire de la Région bruxelloise est aujourd'hui véritablement alarmante***, au point que les Bruxellois sont désormais exposés aux risques d'un désinvestissement massif des pouvoirs publics dans les fonctions sociales de la ville.

Bruxelles, confrontée à un essor démographique sans précédent, devra pourtant affronter des défis de taille dans un avenir proche : la demande accrue en équipements collectifs nécessitera notamment de dégager des moyens financiers considérables pour financer des crèches, des écoles, des logements...

Répondre à ces défis sans hypothéquer le devenir et le bien-être des Bruxellois nécessitera, à coup sûr, un refinancement *structurel* de notre Région.

# LA CRISE MET EN ÉVIDENCE LES IMPASSES ET LES ÉCHECS DU SYSTÈME CAPITALISTE

Ce que l'actuelle crise met en lumière, c'est, de toute évidence, l'incapacité du système économique capitaliste et de son idéologie-le libéralisme-à améliorer les conditions de vie de la majeure partie de la population.

Elle confirme, en somme, les analyses de la FGTB qui dénoncent, depuis de nombreuses années, l'explosion des inégalités engendrées par un système économique dont l'*unique* objectif est la recherche effrénée du profit.

Aussi surprenant que cela puisse paraître, même chez les plus fervents partisans de notre système économique, les constats sont parfois amers. Ainsi d'**Axel Miller, l'ancien patron de Dexia**, qui annonce à la RTBF qu'il « ne croit plus en la théorie de la main invisible du marché ». Le désarroi atteint même **Alan Greenspan, l'ancien grand argentin de la réserve fédérale américaine**: « J'ai trouvé une faille dans l'idéologie capitaliste. Je ne sais pas à quel point elle est significative ou durable, mais cela m'a plongé dans un grand désarroi. »

Toutefois, aux yeux des économistes néo-libéraux, un moment désarçonnés par la crise financière, ce qu'il convient de faire, c'est juste de mieux réguler le système pour résoudre les difficultés actuelles. En quelque sorte, il importerait simplement « de moraliser le capitalisme »!

Pour la FGTB, la crise actuelle ne saurait être lue comme la simple conséquence d'une trop grande prise de risque de quelques banquiers ou spéculateurs. Elle est le signal d'une crise profonde des fondements mêmes du système capitaliste. Elle intervient 30 ans après la naissance de la révolution conservatrice néo-libérale, initiée au cours des années quatre-vingt par M. Thatcher et R. Reagan et menée, chez nous, par les gouvernements Martens-Gol, de sinistre mémoire, « révolution » qui produit jusqu'à aujourd'hui ses effets dévastateurs sur les droits sociaux des travailleurs.

Car comment concilier *recherche maximale de rentabilité et de profit pour les actionnaires avec amélioration des conditions de travail, juste rémunération des salariés, développement de la sécurité sociale et des services publics, préservation des ressources naturelles?*

**Désormais mondialisé, le capitalisme a, en à peine 30 ans, conduit nos sociétés et l'économie mondiale au bord du gouffre...**

La libéralisation des marchés et les efforts des entreprises pour augmenter leurs taux de profit, ont eu pour effet de déchaîner des formes de concurrence meurtrières entraînant licenciements, délocalisations, précarisation des emplois, baisses de salaire, exploitation irrationnelle des ressources naturelles...

Concurrence et compétitivité sont devenues les maîtres-mots en matière économique et sociale, comme si, pour survivre à la mondialisation, nous n'avions d'autre choix que d'accepter une véritable régression sociale.

**Pourtant, depuis près de 30 ans, la création de richesses aux niveaux mondial et belge** (mesurée par le PIB) **n'a cessé de croître**. Malgré ce constat, le chômage, l'exclusion, la pauvreté, les mauvaises conditions de travail et de rémunération sont devenus le quotidien d'une part toujours plus grande de la population.

Pour la FGTB, ces 30 ans de néo-libéralisme auront notamment eu comme conséquence d'engendrer

- une explosion des inégalités sociales et économiques, à des niveaux jamais atteints<sup>1</sup>;
- une baisse de la part salariale dans la répartition de la richesse, au profit de la rémunération du capital;
- une précarisation de l'emploi et une remise en cause du droit du travail;
- une mise à mal de notre modèle social, par le « détricotage » systématique de nos protections sociales et de notre sécurité sociale;
- un affaiblissement des services publics, confrontés à des politiques de libéralisation et de sous-financement chronique;
- une remise en cause des libertés syndicales et du droit de grève.

-----  
1 Un exemple: l'inégalité de revenus est de plus en plus forte en Belgique. En 10 ans, de 1997 à 2007, l'inégalité de revenus avant impôts a augmenté de 16% (22% pour l'inégalité après impôts). L'inégalité de revenus est la plus faible en Flandre et la plus forte dans la Région de Bruxelles-Capitale. C'est ce que montre le coefficient *Gini*, calculé sur base des revenus fiscaux.

# LA CRISE TOUCHE DIFFÉREMMENT LES FEMMES

L'histoire sociale récente montre que les femmes sont généralement touchées plus tard et *différemment* par les crises et qu'elles sont également plus vulnérables face aux conséquences générales de celles-ci<sup>1</sup>.

C'est précisément pourquoi, parvenir, en ce temps de crise économique, à l'égalité salariale est non seulement justifié mais aussi particulièrement nécessaire. Il n'est en outre pas exclu que la crise actuelle offre la possibilité de corriger les déséquilibres de *genre* dans la société et sur le marché du travail.

Ce n'est qu'à partir de 2009 que les conséquences de la crise économique sur l'emploi et le chômage se sont sérieusement fait ressentir. Les statistiques belges et européennes indiquent, pour les deux premiers trimestres, une diminution de l'emploi et une augmentation du chômage, surtout chez les hommes. Au troisième trimestre, cette tendance s'inverse et le chômage augmente chez les femmes. Par ailleurs, on sait que les économies réalisées dans le secteur public toucheront davantage les femmes en raison de la nature de leur occupation (on dénombre plus de femmes aux postes vulnérables) et de leur forte dépendance à ce type de secteur (soins, mobilité...).

Des analyses de genre montrent que l'emploi se rétablit généralement plus vite pour les hommes que pour les femmes<sup>2</sup>. Les femmes risquent davantage de ne pas retrouver un emploi ou de devoir accepter un emploi moins bien rémunéré. Ainsi, dans les entreprises industrielles, en cas de licenciements, le manque de formation technique jouera sûrement en défaveur des femmes peu scolarisées. La grande attention portée à l'augmentation du chômage en temps de crise peut également cacher d'autres tendances, moins visibles. Voici quelques exemples qui, du point de vue du genre, doivent être examinés plus en profondeur: la prise forcée de périodes de crédit-temps, de congés thématiques et de congés sans solde, la prise

forcée et illégale d'absences pour raisons légitimes ou de jours de carence, le taux d'inactivité<sup>3</sup> persistant voire croissant des femmes, et l'augmentation du nombre de femmes qui, par la force des choses, acceptent un emploi à temps partiel sans s'enregistrer en tant que travailleuse à temps partiel involontaire<sup>4</sup>.

Enfin, les femmes ont plus souvent une position défavorable sur le marché du travail et dans la société, entre autres parce qu'elles travaillent dans des secteurs, des entreprises, des métiers et des fonctions moins bien rémunérées, parce qu'elles sont amenées à conclure de moins bonnes conditions de travail (contrats à durée déterminée, statut de contractuelles dans des services publics...), parce qu'elles interrompent plus souvent leur carrière, travaillent plus souvent involontairement à temps partiel et sont plus souvent au chômage ou inactives, ce qui a des effets sur leur revenu mensuel, leur sécurité sociale et accentue leur risque de pauvreté.

Bien que nous ne disposions pas encore de statistiques officielles concernant l'influence de la crise sur les femmes, une étude réalisée auprès de 2 000 femmes belges ne laisse planer aucun doute à cet égard: 44 % des femmes interrogées déclarent clairement que la crise a bel et bien un impact sur leur vie et/ou leur situation sur le marché du travail<sup>5</sup>.

Quelques explications possibles: la position défavorable des femmes sur le marché du travail, le nombre croissant de femmes (plus âgées) seules et de familles monoparentales et le fait que ce soit surtout les femmes qui gèrent le budget du ménage et qu'elles se rendent donc mieux compte de l'impact de la crise sur ce budget.

Pour la FGTB, l'égalité des genres est une condition essentielle du développement durable, de l'emploi et de la cohésion sociale. De ce point de vue, la crise pourrait constituer une occasion de changer les choses.

1 Le dossier Equal Pay Day 2010 est téléchargeable sur [www.fgtb.be](http://www.fgtb.be).

2 Smith, M. (2009) 'Analysis Note: Gender equality and recession, EGGE.

3 Beaucoup de femmes – souvent peu scolarisées et avec une (jeune) charge familiale – sont fortement découragées par leur chômage de longue durée.

4 Lorsque les travailleurs ne signalent pas leur recours involontaire au temps partiel, celui-ci n'est pas enregistré comme une situation de chômage.

5 Het Vrouwenrapport © – étude quantitative à grande échelle menée par Fé, en 2009, auprès de 2000 femmes en Belgique – [www.fe-online.be](http://www.fe-online.be).



Une occasion d'organiser la société et le marché du travail en se souciant davantage du *genre*, par exemple :

- en redistribuant le travail entre ceux qui prestent (trop) peu d'heures en-dehors de chez eux et ceux qui reçoivent trop peu de temps à consacrer à leur famille et à leurs loisirs ;
- en investissant dans l'emploi dans les services collectifs et les nouveaux emplois verts ;
- en formant les femmes sur le plan technique et en leur donnant accès à des emplois technologiques (nouveaux et verts) ;
- en dirigeant à nouveau les hommes vers l'enseignement et les secteurs collectifs ;
- en améliorant les salaires et les droits de sécurité sociale ultérieurs et en humanisant les conditions de travail des hommes...

À noter encore: au sein des institutions internationales et européennes, beaucoup de spécialistes sont préoccupés par la perspective de voir utiliser la crise économique pour limiter ou supprimer des mesures visant l'égalité des genres. Une analyse des réactions nationales envers la crise révèle que ce risque est bien réel: de nombreux États-membres de l'UE accordent peu ou pas d'attention à l'égalité des genres dans leur approche de la crise<sup>1</sup>...

-----  
1 Smith M. et Villa P. (2009) Gender equality, employment policies and the crisis in EU Member States, EGGE.

**LES MUTATIONS**

**DE LA VILLE-RÉGION**

Au cours des 30 dernières années, l'économie bruxelloise s'est profondément transformée: notre Région a connu une désindustrialisation massive de son tissu économique. Les grandes industries productives, qui ont longtemps assuré sa prospérité, ont quitté la ville, mettant sa classe ouvrière au chômage.

Bruxelles est ainsi devenue une capitale administrative et un grand centre d'affaires. Pour nombre de travailleurs bruxellois, les perspectives d'emploi sont désormais à rechercher dans l'économie de service et la multitude d'activités nécessaires au fonctionnement d'une métropole internationale moyenne: le commerce, l'HORECA, le nettoyage, la logistique, la construction et la maintenance technique des grands bureaux, le gardiennage, les services administratifs, le tourisme d'affaires, l'industrie culturelle...

Dans un tel contexte, le gouvernement régional mise désormais sur le développement international de Bruxelles pour doper la croissance de l'emploi dans les services et résorber le chômage. En réalité, la FGTB considère que cette piste constitue surtout, pour le monde du travail, un formidable défi à relever: afin d'éviter une dégradation des conditions de travail des Bruxellois mis à l'emploi dans cette économie de service, il s'agira d'être particulièrement attentif à *la manière* dont ces emplois se créent et se transforment, aux conditions de travail et à l'organisation même des entreprises.

C'est que les transformations économiques à l'œuvre depuis une trentaine d'années ont engendré, pour les entreprises et pour les travailleurs, un rapport de plus en plus direct à la clientèle. Confrontées à des exigences croissantes de leurs clients en termes de flexibilité et de disponibilité, les entreprises de service ont développé et imposé à leurs salariés de nouvelles formes d'organisation du travail: développement du travail intérimaire, des formes atypiques d'emploi, des boutiques de masse (voir ci-dessous)...

**De plus, les dernières prises de position des organisations représentatives des employeurs en ce domaine ne nous incitent pas vraiment à l'optimisme...**

En novembre 2008, en effet, les employeurs de Bruxelles, de Flandre, de Wallonie et... de Belgique dévoilaient **leurs ambitions communes pour Bruxelles**. En des temps si incertains, comment ne pas se réjouir de cette volonté patronale d'unir les forces vives du pays autour d'un projet de dévelop-

pement de notre métropole, lui reconnaissant, par là même, un rôle essentiel dans l'essor économique et social des *trois* régions? Si la FGTB de Bruxelles a pu souligner ce point, incontestablement positif, elle a également constaté – sans grande surprise – que les patrons n'accordaient guère d'attention à *la manière* dont les emplois se créent à Bruxelles.

Caricaturant la position du gouvernement régional, les employeurs envisagent **exclusivement** un développement basé sur la vocation internationale de Bruxelles et visent donc au renforcement à *tout prix* de son attractivité extérieure. Au plan opérationnel, l'ambition qu'ils affichent est essentiellement de rendre la ville «plus accueillante aux talents»: en leur accordant des réductions d'impôts, en leur dédiant de nouveaux équipements de prestige et en mettant à leur disposition des services «haut de gamme», dans des domaines très variés (commerce, culture, loisirs, et même santé et formation...).

Telle serait la voie royale pour résorber le chômage dans notre Région et mettre au travail les Bruxellois moins scolarisés. Un tel projet exigerait, «bien évidemment», une dérégulation accrue des emplois de service et une pression plus forte sur les chômeurs, afin qu'ils acceptent de travailler aux conditions de flexibilité nouvelles de ces nouveaux et exigeants clients. Bref, Bruxelles deviendrait une ville de lumière, une ville «branchée», occupant en *back office* de nombreux «sans talents» (?), à des conditions que l'on devine... moyennement favorables.

Mais il y a plus: à cumuler des exonérations fiscales concédées aux «talentueux» et la mise en chantier de nouveaux investissements de prestige, qui ne voit que notre Région serait conduite à faire supporter l'essentiel de ses coûts de développement par les contributions des moins nantis, amenés, par la force des choses, à sacrifier leurs propres besoins sociaux?

Le texte patronal est fort évasif sur le défi de l'école à Bruxelles et son refinancement. Il ne traite pas davantage de la crise du logement. Enfin, la vision qu'il propose n'ouvre aucune piste quant au développement «endogène» de la ville, cette part du développement économique qui repose sur les besoins *mais aussi sur les ressources de ses habitants*.

On l'aura compris: la FGTB est loin d'être convaincue de la pertinence du projet commun pour Bruxelles de toutes les organisations représentatives du patronat belge...

**CINQ DÉFIS**

**À RELEVER**

# LA PRÉCARISATION DU TRAVAIL ET LA REMISE EN CAUSE DU DROIT DU TRAVAIL

Tout travailleur doit pouvoir disposer d'un revenu décent et stable, tout autant qu'il doit pouvoir concilier vie professionnelle et vie privée. De ce point de vue, les évolutions récentes du monde du travail ne sont pas sans nous inquiéter. Pour de très nombreux travailleurs, trente années de néo-libéralisme et de mise en concurrence généralisée des salariés ont, en effet, engendré une dégradation importante de leurs conditions de travail et... du droit du travail, notamment mis sous pression par :

- une augmentation de la flexibilité de l'emploi ;
- l'apparition de nouvelles formes de « capitalisme sans entreprise » comme les « boutiques de masse » (voir ci-dessous) ;
- la mise en œuvre de politiques d'activation des travailleurs au travers des concepts européens de *flexicurité* et de *formation tout au long de la vie* (minimisés, chômeurs, travailleurs âgés) ;
- et un sous-investissement notoire dans les services d'inspection sociale et de la justice.

Le chômage qui frappe massivement les travailleurs bruxellois est certainement le principal révélateur de leur précarisation : un Bruxellois sur cinq et un jeune sur trois sont sans emploi ! Cependant, en focalisant *toute* l'attention des pouvoirs publics et de l'opinion, ce phénomène tend à masquer la dégradation généralisée des conditions de travail, qui touche davantage encore de travailleurs.

## **Augmentation de la flexibilité de l'emploi et dégradation des conditions de travail**

Les échanges économiques sont aujourd'hui mondialisés. Les grandes firmes peuvent désormais comparer les avantages et les désavantages des différents pays en matière de production, d'approvisionnement, de financement mais aussi de qualité des infrastructures, de niveau de salaires, de transport, d'énergie... Bref, aujourd'hui, ce ne sont pas les États qui « décident » : ce sont les investisseurs qui choisissent « souverainement » le lieu de leurs investissements ! **Dans ce cadre, les politiques publiques se trouvent en quelque sorte réduites à organiser un dumping social permanent, en le doublant d'un dumping fiscal :** c'est la norme, l'encadrement des salaires (cf. Loi de 1996 de sauvegarde préventive de la compétitivité), la flexibilité du marché de l'emploi, les nombreuses réductions d'impôts et de cotisations sociales...

En raison des progrès technologiques et des politiques de libéralisation de l'activité économique, les entreprises sont devenues très mobiles, flexibles. Sous le prétexte d'une concurrence impitoyable et... inéluctable, soucieuses de réduire leurs coûts, elles ont sans cesse cherché à adapter les travailleurs à cette nouvelle donne, en flexibilisant au maximum leurs conditions de travail. À cette fin, elles ont eu recours à la fois à la flexibilité *interne* (flexibilisation des contrats de travail) et à la flexibilité *externe* (externalisations et sous-traitance).

Ces nouvelles formes d'organisation du travail exercent une pression accrue sur les salariés, dont la charge de travail et la productivité ne cessent d'augmenter, ce qui permet aux employeurs de se débarrasser d'une part croissante d'entre eux... au détriment des conditions de travail de ceux qui restent.

La flexibilisation des contrats de travail consacre le développement de relations contractuelles ne correspondant plus à la forme *traditionnelle* du contrat de travail (à temps plein et à durée indéterminée). Il s'agit des contrats à durée déterminée, de l'intérim, du temps partiel, des horaires atypiques... On peut dès lors parler « d'emplois atypiques ».

Pour nous, ces formes d'emploi ne sont acceptables que lorsqu'elles sont librement choisies pas le travailleur et encadrées syndicalement. Or, en réalité, ces choix sont, souvent, non seulement contraints par l'absence d'autres possibilités d'emploi mais aussi par une série de problèmes connexes dont, au premier chef, les difficultés de garde d'enfants. Ces formes atypiques d'emploi posent, en outre, de nombreux problèmes liés au droit du travail et de la sécurité sociale, qui sont encore et toujours organisés par rapport au modèle classique de l'emploi à temps plein et à durée indéterminée. Pensons ici simplement au cas d'un travailleur à temps partiel involontaire qui ne bénéficie, en cas de chômage ou de pension, que de revenus de remplacement incomplets et très faibles !

Comme chacun sait, à Bruxelles, les grandes industries sont en voie de disparition. La sous-traitance se développe. Nombre d'emplois industriels se déplacent, en outre, vers les services aux entreprises ou l'intérim. Pour toutes ces raisons, les phénomènes de précarisation, de flexibilisation des contrats de travail et de sous-traitance se développent *tout particulièrement dans notre Région*, et plus fortement que dans le reste du pays.

Si le contrat à durée indéterminée y constitue toujours, aujourd'hui, la forme d'emploi la plus répandue, on remarque néanmoins, depuis quelques années, une explosion des emplois atypiques (contrats à durée déterminée, intérim, temps partiel...).

Cette tendance indique que l'entrée sur le marché du travail se fait de plus en plus par le biais de contrats temporaires et met en lumière une accentuation de la précarisation de l'emploi des jeunes. Ce qui donne à penser que ces formes d'emploi deviennent progressivement la norme...

Nous constatons enfin que le développement des nouvelles formes d'emploi atypiques touche plus particulièrement les groupes vivant une précarité d'emploi plus fréquente que les autres travailleurs : les femmes, les jeunes, les travailleurs d'origine étrangère, les travailleurs infra-scolarisés et les personnes handicapées...

À côté de ces formes d'emplois, atypiques mais légales, le travail au noir et le travail clandestin se développent également. Au lieu de puiser dans les importantes réserves de main-d'œuvre que constituent, à Bruxelles, les jeunes sans emploi, certains secteurs économiques préfèrent recourir, via le jeu des sous-traitances, à de la main-d'œuvre clandestine, récemment arrivée sur le territoire, flexible et corvéable à merci...

### **Explosion du phénomène des boutiques de masse en milieu urbain**

Au nombre des transformations majeures du tissu économique bruxellois constatées au cours de ces dernières années par la FGTB, la création des « boutiques de masse » doit retenir toute notre attention. Il s'agit de ces grandes enseignes (Carrefour, Delhaize, H&M, Press Shop...) qui,

pour augmenter leur pénétration commerciale, ouvrent, aux quatre coins de la ville, de petites boutiques de quartier. Afin de maximiser leurs profits, elles y exploitent une main-d'œuvre précaire, essentiellement des jeunes, des femmes, des personnes d'origine étrangère ou... de faux-indépendants. Aujourd'hui, il est clair que ce phénomène ne se limitera pas au seul secteur du commerce : il commence à se répandre, insidieusement, dans la plupart des autres secteurs de service. Sont ainsi concernés des secteurs comme la construction, l'HORECA, le nettoyage, le gardiennage, la maintenance. Il s'agit donc bien d'une question transversale, nécessitant une réflexion interprofessionnelle : ces nouvelles formes de sous-traitance et de franchise affectent, certes encore à des degrés divers, l'ensemble des entreprises et du tissu économique de notre Région et requièrent une réponse syndicale globale.

À terme, il n'est d'ailleurs pas exclu que ce modèle de gestion d'entreprise devienne un modèle majeur de notre système économique. D'ores et déjà, il contribue à la dégradation des conditions de travail dans notre Région.

Et l'on peut craindre que, demain, les jeunes Bruxellois n'aient plus d'autre perspective de travail que de se soumettre à une nouvelle forme d'exploitation, dont les « boutiques de masse » seraient le signe avant-coureur.

Dès à présent, ces évolutions interrogent fondamentalement notre système de relations collectives de travail.

La dispersion des collectifs de travail par l'émergence d'une multiplicité de petits magasins, d'entreprises de petites tailles, distinctes mais appartenant à la même enseigne ou au même groupe financier, entraîne une individualisation de la relation de travail, une méconnaissance par les travailleurs des règles de droit et de leurs possibilités de défense. On y constate également un important *turn over* parmi le personnel, ce qui empêche bien souvent celui-ci de s'organiser collectivement.

En cas de conflit, l'absence de délégation syndicale nuit, en effet, à l'élaboration d'une réaction collective et de revendications communes en faveur des salaires, des conditions de travail, des horaires...

On peut appliquer ce concept de «**boutique de masse**» aux différents secteurs de l'économie de service, chaque fois que l'on retrouve les quatre caractéristiques suivantes :

- une **concentration du pouvoir économique** entre les mains d'un grand groupe commercial ;
- **la décentralisation de l'exploitation** de ces services via des « boutiques », en désolidarisant les différentes prestations commerciales les unes des autres, via des PME ou des entités en gestion autonome, mises en concurrence au sein du même groupe ;
- l'organisation de **prestations de masse**, c'est-à-dire des prestations de service standardisées et labellisées par le groupe ;
- une **mise sous pression directe des travailleurs par la clientèle**, exigeant de leur part une disponibilité et une flexibilité de travail accrues.

Désindustrialisation, externalisations, sous-traitances –parfois de nature mafieuse...–, déstabilisation des contrats de travail, développement des «boutiques de masse», politiques d'activation des travailleurs, toutes ces transformations du marché du travail bruxellois conduisent aujourd'hui le mouvement syndical à interroger ses pratiques et à les «adapter» à la nouvelle donne socio-économique de notre Région.

### **Flexicurité et politiques d'activation des travailleurs**

Bien entendu, la tendance générale à la flexibilisation croissante des conditions de travail résulte également de choix politiques et idéologiques, notamment européens. L'accroissement de la flexibilité ne peut d'ailleurs se comprendre sans référence aux politiques européennes de l'emploi, qui visent à faire de l'Europe «l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde».

Au travers de sa stratégie pour l'emploi, l'Union Européenne pousse, en effet, les États membres à flexibiliser davantage leur marché du travail (soutien au temps partiel, à l'intérim...). Depuis une dizaine d'années, elle a d'ailleurs inscrit le concept de «flexicurité» au cœur de ses politiques de l'emploi. Cette formule, qui associe les notions de flexibilité et

de sécurité, s'est imposée pour justifier et encadrer des processus qui visent, dans le jargon néo-libéral, à «réformer en profondeur les politiques d'emploi et à moderniser les marchés du travail en Europe».

S'il existe bien des modèles de flexicurité régulièrement cités en exemple (Danemark, Pays-Bas, Autriche...), force est de constater que cette notion reste assez floue, tant sont diverses les modalités de sa mise en œuvre et les objectifs qui la sous-tendent.

Les différentes «logiques» de flexicurité partagent cependant un même point de départ: **la flexibilité du marché du travail est posée comme une donnée inéluctable dans le contexte économique actuel.**

Elle imposerait dès lors de profondes transformations des législations du travail et des mécanismes de protection sociale, afin d'introduire davantage de «souplesse», au bénéfice des entreprises.

Dans le meilleur des cas, il s'agirait de concilier les nouveaux besoins économiques des entreprises (soit une flexibilité accrue) avec le besoin de sécurité que ressentent, *en effet*, les travailleurs.

Cependant, contrairement à beaucoup d'idées reçues, le marché du travail en Belgique se caractérise *déjà* par une grande flexibilité. Toutefois, celle-ci est en grande partie encadrée par le droit du travail et la négociation collective. C'est donc *ce modèle* qui est aujourd'hui fondamentalement remis en cause.

Sous le fallacieux prétexte d'une «modernisation» du droit du travail, la droite et les employeurs sont demandeurs de mesures radicales visant notamment l'augmentation de l'âge effectif de départ à la retraite et le renforcement de l'activation des travailleurs (chômeurs, travailleurs âgés...).

Aujourd'hui, les mesures d'activation des travailleurs bruxellois sont de trois ordres :

- depuis 2002 et la réforme du droit à l'intégration sociale, les CPAS conditionnent la délivrance du revenu d'intégration (RIS) à la signature d'un «contrat» d'intégration ;

- depuis juillet 2004, l'ONEm est chargé de convoquer les chômeurs de longue durée de moins de 50 ans à des entretiens de contrôle, afin d'évaluer, au cas par cas, leurs efforts de recherche active d'emploi. L'objectif de cette réglementation est double : activer le comportement de recherche d'emploi des chômeurs *et* sanctionner ceux qui ne font « pas suffisamment d'efforts » pour (re)trouver un emploi ;
- enfin, depuis la mise en œuvre du *Pacte des Générations* du 23 décembre 2005 (et de sa réforme, en 2009), les travailleurs licenciés dans le cadre d'un licenciement collectif sont dans l'obligation de s'inscrire et de participer aux activités d'une *Cellule pour l'emploi*, chargée de les accompagner dans leur recherche d'emploi mais également de communiquer à l'ONEm, pour sanction, l'identité de ceux d'entre eux qui ne suivent pas les activités qu'elle organise.

Certes, pour la FGTB, il ne saurait être question de renoncer aux programmes d'aide à la recherche d'emploi. La question n'est évidemment pas là.

Mais dans une Région où près d' un travailleur sur cinq est sans emploi, il est, en revanche, parfaitement inadmissible de faire porter la responsabilité du non-emploi sur les travailleurs. Nous savons d'ailleurs tous que le problème fondamental de Bruxelles ne réside pas dans une prétendue « indisponibilité des chômeurs » mais bien dans un manque d'emplois convenables accessibles aux Bruxellois *et* dans une insuffisance d'offres de formation...

Dans le contexte actuel de crise, les procédures dites de contrôle de la disponibilité apparaissent de plus en plus comme totalement inadaptées et terriblement injustes.

Il est en tout cas particulièrement difficile de comprendre que les pouvoirs publics puissent encore vouloir sanctionner des chômeurs alors que l'emploi est de moins en moins disponible. La vérité est cruelle: toutes choses étant égales par ailleurs, de nombreux chômeurs (et plus particulièrement les plus précarisés d'entre eux) n'ont quasiment plus de perspective d'emploi, que ce soit à court ou à moyen terme...

Pour la FGTB de Bruxelles, la priorité doit plus que jamais être accordée à la « chasse » aux employeurs qui recourent au travail au noir, *mais aussi* à la revalorisation de la condition salariale. En effet, beaucoup de travailleurs bruxellois sont aujourd'hui piégés par des indemnités ou des salaires trop bas, ce qui incite certains d'entre eux, pour « joindre les deux bouts », à opter pour le travail au noir...

### **Sous-investissement dans les service d'inspection sociale et de la justice**

La précarisation de l'emploi et la remise en cause du droit du travail sont encore accentuées par un sous-investissement notoire dans les services d'inspection sociale et de la justice. Aujourd'hui, chacun est en mesure de constater ce sous-financement des services chargés de faire respecter le droit social. Pour la FGTB de Bruxelles, la restauration de l'État de droit doit constituer un combat prioritaire.



# LES ATTAQUES CONTRE LES LIBERTÉS SYNDICALES ET LE DROIT DE GRÈVE

Face à l'arbitraire patronal, un travailleur isolé n'a que peu de moyens de faire entendre sa voix et de défendre ses conditions de travail.

Afin que les travailleurs puissent bénéficier d'une vie professionnelle de qualité, leur permettant de mener une vie digne, il est essentiel qu'ils puissent défendre *collectivement* leurs droits et participer, via la négociation, à la détermination de leurs conditions de travail. C'est en ce sens que le principe de liberté syndicale a été reconnu comme un droit fondamental par les conventions internationales 87 et 98 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

La convention 87 de l'OIT consacre le droit des travailleurs et des employeurs de constituer, sans autorisation préalable, des organisations de leur choix ainsi que celui de s'y affilier, et établit un ensemble de garanties en vue du libre fonctionnement de ces organisations.

La convention 98, quant à elle, prévoit la protection contre la discrimination antisyndicale, la protection des organisations de travailleurs et d'employeurs et des mesures visant la promotion de la négociation collective. Elle reconnaît également aux travailleurs le droit de bénéficier d'une protection adéquate contre les atteintes à la liberté syndicale. Si elles sont reconnues internationalement, les libertés syndicales n'en sont pas pour autant toujours respectées en Belgique. Elles sont d'ailleurs régulièrement remises en cause par le patronat et les partis de droite sous le prétexte de «l'indispensable» compétitivité des entreprises.

Or, la multiplication des licenciements, faillites et restructurations ainsi que les menaces de pertes d'emplois massives dans les entreprises ont augmenté la pression sur les travailleurs et sur leurs conditions de travail. Cette situation ne peut mener qu'à davantage de tensions et de conflits. Dans ce difficile contexte social, la défense des libertés syndicales est aujourd'hui d'une importance capitale pour le monde du travail.

Mais le droit aux libertés syndicales n'est effectif que si, au minimum, les trois conditions suivantes sont respectées :

- un droit de grève effectif ;
- une protection effective des délégués syndicaux ;
- une représentation syndicale pour les travailleurs des PME.

## **Pas de libertés syndicales sans un droit de grève effectif!**

Si, dans notre pays, la concertation et la négociation (dans les entreprises comme au niveau sectoriel) ont acquis un rôle central dans la prévention ou la résolution des conflits, le droit de grève constitue un élément fondamental de nos libertés syndicales. Il demeure en effet un moyen de pression capital chaque fois que les travailleurs ne parviennent pas (ou plus) à se faire entendre autrement.

La reconnaissance d'une dynamique propre aux conflits collectifs et, par là, la possibilité pour les travailleurs de s'organiser pour défendre ensemble leurs droits ont en outre constitué un élément essentiel de la construction démocratique de nos sociétés.

## **Sans cette reconnaissance, le futur de nos sociétés ne pourrait être que le résultat de l'écrasement des plus faibles par les plus forts...**

Or, depuis plusieurs années, le patronat a mis en œuvre une stratégie et des pratiques visant à empêcher l'exercice *effectif* du droit de grève. Cette stratégie a acquis un caractère de plus en plus organisé et systématique lors de conflits récents (Carrefour, IAC, Inbev...). Par des requêtes unilatérales en référé auprès du Président du Tribunal de première instance, les employeurs tentent d'obtenir l'interdiction, pour les grévistes, d'entraver l'accès à leur entreprise ou tout simplement de perturber son bon fonctionnement; cette interdiction est généralement assortie d'*astreintes*.

*Pareille généralisation du recours aux tribunaux risque bel et bien de vider le droit de grève de son contenu!*

En effet, au nom de la «liberté d'entreprendre» ou de «circuler», du «droit de propriété» ou du «droit au travail», des ordonnances sont régulièrement rendues par les tribunaux qui empêchent, **parfois préventivement**, les travailleurs d'exercer les pressions nécessaires à l'égard de leur employeur (piquets de grève, blocages de zonings, occupations d'usine...).

Or, nous le savons bien, une grève n'est efficace que dans la mesure où elle «dérange» le fonctionnement normal de l'entreprise ou de l'économie. Et c'est parce qu'elle dérange,

perturbe, qu'elle constitue un moyen de pression, qu'elle permet d'exercer un rapport de forces, *au service du progrès social*. Avec les multiples recours en justice, tout se passe comme si la grève, désormais, n'était « acceptable » qu'en l'absence de piquet de grève ou d'occupation d'usine.

Pour que le droit de grève ne devienne pas un pur concept, pour qu'il ne se limite pas au droit de rester chez soi ou... de porter un brassard noir, il faut le rappeler avec force : la grève est *d'abord* un moyen de pression, une tentative pour rétablir un rapport de forces plus favorable aux travailleurs. Elle reste, plus que jamais, indispensable pour contrecarrer les moyens de pression (et ils sont nombreux!) mis en œuvre... par les employeurs!

Signalons encore que les demandes répétées, formulées par certains milieux politiques et patronaux, relatives à la mise en place d'un « service minimum » en cas de grève dans certains secteurs (dont les services publics), menacent également l'effectivité du droit de grève en Belgique. Le droit de grève appartient à *tous* les travailleurs, il ne peut être supprimé ou limité au nom de la défense du droit des « usagers ». Parce que le combat pour des conditions de travail dignes est aussi, et en même temps, un combat pour un service de qualité.

Nous savons à quel point le droit de grève a été durement conquis; le combat sera donc tout aussi tenace contre ceux qui veulent l'affaiblir ou... le supprimer. La FGTB de Bruxelles est bien décidée à le mener.

### **Pas de libertés syndicales sans un droit à la protection effective des délégués syndicaux!**

Il est fréquent que l'employeur exerce beaucoup de pressions sur les travailleurs, mais également sur leurs délégués, en vue, par exemple, d'empêcher une grève dans son entreprise ou tout simplement d'affaiblir la position et les revendications du personnel.

L'engagement de la délégation est souvent central pour mener à bien une négociation ou un mouvement de grève et les délégués subissent donc plus particulièrement diverses formes de pressions, visant à les décourager.

Pour permettre l'exercice efficace et serein de leur mission, les représentants syndicaux (délégués syndicaux, élus au CE et CPPT) bénéficient donc d'un régime de protection particulier contre le licenciement, destiné à les mettre à l'abri des pressions patronales.

Ces régimes de protection sont organisés par :

- la *convention collective du travail n°5 du Conseil National du Travail du 24 mai 1971* pour la délégation syndicale « au sens strict » (celles et ceux qui n'exercent de mandat ni au CE ni au CPPT) ;
- la *loi du 19 mars 1991* pour les délégués du personnel élus au Conseil d'entreprise (CE) ou au Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT), ainsi que pour les candidats délégués aux élections sociales.

Qu'on ne s'y trompe pas : sans ces protections spécifiques des délégués du personnel, le combat pour défendre les revendications et les droits des travailleurs sur le terrain deviendrait particulièrement ardu.

Néanmoins, pour que cette protection soit pleine et entière, un **droit effectif à la réintégration demeure une revendication centrale de la FGTB**. En effet, si le délégué licencié injustement par son employeur peut certes *demande* d'être réintégré dans l'entreprise, l'employeur peut toujours choisir de ne pas faire droit à cette demande et... de payer des indemnités complémentaires compensatoires. Or, ces indemnités, à elles seules, ne sont qu'insuffisamment dissuasives. Les entreprises, surtout celles bénéficiant de moyens financiers importants, n'ont souvent aucun problème à licencier des délégués gênants et à payer ces indemnités.

Plusieurs exemples récents de conflits sociaux en témoignent (Partena, Italian Automotive Center [IAC]...). Dans le cadre du conflit chez IAC, l'employeur a mis simultanément en œuvre plusieurs stratégies visant à se débarrasser de la délégation : tentative de reconnaissance de prétendus motifs économiques par la fermeture d'une prétendue division d'entreprise; demande de reconnaissance de prétendus motifs graves à charge de plusieurs délégués, suite à des actions *syndicales*... Or, malgré l'échec de ces stratégies et la défaite de l'employeur dans toutes les procédures judiciaires introduites, la direction a tout de même pu, moyennant paiement des indemnités de licenciement

*ad hoc*, parvenir à ses fins en se débarrassant des délégués les plus combatifs. Qu'une telle attitude soit légalement possible est proprement inacceptable.

**Pas de libertés syndicales sans un droit à la représentation syndicale pour les travailleurs des PME!**

En Belgique, dans les entreprises privées occupant moins de 50 travailleurs, il n'y a pas d'élections sociales.

Ce sont donc près d'1 200 000 travailleurs (soit 48 % des travailleurs du secteur privé) qui sont privés du droit d'élire des représentants syndicaux au sein de leur entreprise et qui, de ce fait, ne bénéficient pas des mêmes droits que les autres travailleurs.

Cette réalité est loin d'être anodine. Les statistiques le prouvent: les accidents du travail les plus graves se produisent dans les PME, les conditions de travail y sont généralement plus défavorables-que ce soit en termes de salaires ou de contrats de travail – , les conflits sociaux y sont plus durs et plus nombreux...

Le discours patronal consiste à affirmer que les patrons de PME n'ont «pas besoin des syndicats» pour régler les relations avec leurs travailleurs, mettant en avant l'image, si souvent trompeuse, de la petite entreprise à ambiance familiale. Au contraire, nous affirmons avec force que la présence syndicale dans *toutes* les entreprises, par la négociation et la concertation quotidienne, permet de diminuer et de prévenir les conflits, mais aussi qu'elle est indispensable pour assurer des conditions de travail plus sûres et un meilleur contrôle sur le respect de la législation sociale. On le voit bien, les libertés syndicales protègent, en réalité, des valeurs d'intérêt général...

# LES PANNES ET IMPASSES DU MODÈLE ACTUEL DE CROISSANCE ÉCONOMIQUE

La crise actuelle met bien en lumière le caractère «insoutenable» du capitalisme financiarisé et mondialisé, tant au plan financier, qu'aux plans économique, social et environnemental.

Chacun constate aisément la fuite en avant d'un système économique qui, avide de rentabilité pour le capital investi, est aujourd'hui confronté à l'aggravation de ses propres contradictions, qu'elles soient sociales ou écologiques :

- la libéralisation des marchés et la spéculation débridée ont engendré des bulles financières complètement déconnectées de l'économie réelle; leur explosion, à la suite de la crise financière, a entraîné une baisse considérable de l'activité économique mondiale;
- la croissance économique est actuellement en rade, avec des effets très durs en termes d'emploi;
- 30 ans de politiques néo-libérales ont entraîné une explosion des inégalités et de l'exclusion sociale, ainsi qu'une dégradation importante des conditions de travail. Face à la chute généralisée des revenus des classes populaires dans les pays industrialisés, la consommation, et donc l'activité économique, n'ont pu être soutenues *provisoirement* que par un recours massif à l'endettement des pouvoirs publics et des travailleurs. La crise des *Subprimes* nous a clairement montré les limites d'un tel système...

Cependant, à moyen et à long terme, une nouvelle crise se profile, aux conséquences potentiellement très graves pour le devenir de l'humanité: **la crise écologique.**

Depuis une dizaine d'années, le monde prend progressivement conscience de la part des activités humaines dans les dégradations de l'environnement et de la menace que cela engendre quant à la survie de l'homme sur la terre.

Aujourd'hui, l'activité humaine et la consommation des ressources dépassent les capacités de régénération de la planète (entraînant, à terme, une disparition des énergies fossiles, une diminution importante de la bio-diversité...).

Les pollutions, et plus particulièrement celles touchant les milieux urbains, ont considérablement augmenté, et mettent d'ores et déjà en danger la santé des citoyens.

Enfin et surtout, à politique inchangée, le réchauffement climatique en cours engendrera des dérèglements incontrôlables et lourds de conséquences pour l'humanité.

Les générations futures sont menacées par la poursuite d'un développement économique capitaliste qui n'a d'autre objectif que la recherche effrénée du profit par l'appropriation privée-au seul bénéfice d'une minorité de nantis-des ressources naturelles et collectives.

## **Le capitalisme est un système prédateur par nature**

Afin de maintenir des taux de profits exorbitants au regard de la croissance réelle de l'activité économique, le capitalisme, aidé en cela par la mondialisation des échanges économiques, cherche à exploiter au maximum :

- **les hommes**, par la précarisation croissante de leurs conditions de travail et de revenus;
- **les ressources collectives**, par la privatisation de pans entiers de la société (privatisation des services publics, de la connaissance, de ressources aussi indispensables à la vie que l'eau ou l'énergie...);
- **les territoires et les ressources naturelles**, par la conquête de nouveaux marchés, l'exploitation irrationnelle des ressources, la dégradation de l'environnement...

Dégâts écologiques et inégalités sociales se renforcent, en outre, mutuellement. Car ce sont bien souvent les plus pauvres qui subissent avec le plus de violence les conséquences néfastes de notre modèle économique...

Bref, le monde du travail est désormais confronté à un double défi. Il s'agit, pour lui, tout à la fois d'empêcher :

- les ravages sociaux de l'économie capitaliste;
- et ses effets dévastateurs sur l'environnement, qui mettent en péril le devenir même de la planète.

## **Pour une remise en cause du PIB comme mesure unique de la croissance et du bien-être collectif...**

Les économistes nous l'ont toujours affirmé avec force: seule une croissance soutenue du PIB serait à même de favoriser la création d'emplois et d'augmenter le bien-être collectif. Le capitalisme a en effet réussi à nous faire croire que l'amélioration des conditions de vie ne pouvait passer que par l'extension «perpétuelle» de la consommation et la production marchande.

Cette équation, qui a plutôt bien fonctionné au sortir de la seconde Guerre mondiale et jusqu'au début des années septante, semble aujourd'hui – partiellement mais réellement – remise en cause : la croissance et le développement économique ne sont plus uniquement des sources de progrès et d'amélioration des conditions de vie pour nombre de travailleurs.

*« Le capitalisme lui-même n'a (...) pas été toujours le système destructeur, régressif et mortifère qu'il semble aujourd'hui être devenu dans sa forme « pure » ou dérégulée de financiarisation débridée. Car le paradoxe est qu'avec le ralentissement de la croissance dans les pays développés depuis plus de 30 ans, cette croissance n'en n'est pas moins devenue socialement plus dure et inégalitaire (avec la précarisation d'une part croissante du salariat, l'extension de la pauvreté) en même temps que sa mondialisation exacerbait et généralisait son caractère prédateur sur les ressources naturelles et la viabilité à terme des écosystèmes vitaux pour l'espèce humaine »<sup>1</sup>.*

**Jusqu'il y a peu**, les organisations syndicales étaient elles-mêmes fortement focalisées sur la croissance nominale du Produit intérieur brut (PIB). Or, la prise en compte du seul PIB pour mesurer les progrès sociaux d'une société est largement insuffisante.

**Désormais**, c'est donc clairement la qualité de la croissance-et sa juste répartition – qu'il importe de favoriser. La croissance économique ne peut plus constituer « un objectif en soi ».

**Mais attention: ceci ne signifie évidemment pas que nous devrions devenir des « objecteurs de croissance ».**

En effet, il est tout aussi absurde d'ériger la décroissance comme un objectif en soi que de faire de la croissance la finalité suprême du développement économique. Il est clair que si la décroissance était conçue *dans le cadre inchangé du capitalisme*, elle affecterait gravement des secteurs indispensables aux classes populaires comme l'éducation, la santé, l'ensemble des services publics. En outre, la proposition de décroître est non seulement injuste mais aussi largement inopérante dans une perspective de progrès social. Une « certaine croissance » est en effet *indispensable* pour réduire les inégalités, permettre la création d'emplois, renforcer les mécanismes de protection sociale et répondre aux besoins non encore satisfaits d'une large frange de la population.

Pour la FGTB de Bruxelles, la ville durable doit être *sociale*. Son objectif est clair : « que l'habitant vive mieux ». En d'autres termes, l'évaluation de la métropole de demain, de l'*après-Kyoto/Copenhague* ne saurait en aucun cas se résumer... à son bilan carbone.

**Le PIB mesure la quantité de biens et de services amenés sur un marché et « appropriés » par des individus. Il définit la valeur des échanges monétaires sur un marché donné, durant une période donnée, quel que soit le contenu de ces échanges.**

Il fait l'objet de nombreuses critiques car :

- il ne prend en compte que **les productions monétaires échangeables sur le marché** et exclut les activités citoyennes, bénévoles, le travail domestique

et familial, les relations sociales : le bonheur, le bien-être sont des valeurs subjectives non prises en compte par la mesure du PIB ;

- il n'indique en rien **comment est répartie la richesse** produite et dissimule donc les inégalités de revenus et la pauvreté au sein d'une population ;
- il ne prend pas en compte **les externalités négatives générées par la croissance**, comme les dégâts écologiques et l'épuisement des ressources naturelles.

-----  
1 Reginald Savage, *La croissance a-t-elle un sens?*, in La Revue Nouvelle, mars 2009, page 48

### **Vers un nouveau modèle de développement, juste et durable**

À long terme, la solution ne passera que par une transformation radicale de notre modèle de croissance. Il s'agit ici de construire des alternatives à l'économie capitaliste et de s'affranchir du cadre de pensée libéral: en d'autres termes, *le marché ne peut plus définir ce qui doit être produit, où le produire et comment le produire.*

Il faut donc construire un nouveau modèle de développement, juste et durable, qui accorde son attention non seulement aux aspects sociaux du développement économique mais encore à ses aspects environnementaux.

Ce développement doit viser la satisfaction des besoins humains, définis démocratiquement dans le cadre du débat public.

*« Cela passera nécessairement par la mise en place d'une économie « économe », basée sur la durabilité des produits, le recyclage systématique obligatoire des matériaux, la reconversion accélérée et décentralisée des systèmes énergétiques (vers un objectif de zéro carbone), la relocalisation de certaines productions (et la réduction drastique des transports énergétivores), le développement de valeurs d'usage immatérielles (services sociaux, prévention) de préférence non-marchandes, la réduction – et non l'augmentation!- du temps de travail contraint, etc. »*

Les modes de redistribution des richesses devront également être fondamentalement revus pour favoriser la justice sociale et l'orientation des dépenses publiques vers la satisfaction des besoins collectifs essentiels.

Ce modèle alternatif est bien sûr encore à définir, à dessiner. L'urgence sociale et climatique nous impose cependant de le construire sans tergiverser.

### **Garantir une transition juste pour les travailleurs**

Un préalable indispensable à cette évolution est de *garantir* à tous les travailleurs les conditions d'une transition juste, qui préserve le volume d'emplois global. À cet égard, des solutions sont certainement à rechercher dans une revendication centrale du mouvement ouvrier: la réduction collective du temps de travail, sans perte de salaire et avec embauche compensatoire.

Nos sociétés sont suffisamment riches pour se le permettre. *Encore faut-il nous réapproprier les richesses collectives, aujourd'hui largement accaparées par la rente privée et les capitalistes...*

# LE DÉMANTÈLEMENT DE L'ÉTAT SOCIAL DE SERVICE PUBLIC

Le pouvoir d'achat des travailleurs ne dépend *pas uniquement* du niveau des salaires et des allocations sociales: le développement des services publics joue un rôle central dans l'amélioration des conditions de vie et dans la lutte contre les inégalités sociales. En rendant accessibles à la population une série de services essentiels pour l'exercice des droits fondamentaux (santé, logement, éducation, accueil des enfants, protection sociale, culture, transport, accès à l'eau et à l'énergie...) ou pour la vie en collectivité (infrastructures, administrations, télécommunications...), les services publics constituent un des fondements majeurs de notre modèle social. C'est une part des richesses produites qui est, par ce moyen, redistribuée et mise au service des intérêts collectifs.

Or, les services publics sont encore et toujours au cœur d'une offensive libérale menée au niveau de l'Union européenne: le capital veut faire main basse sur ces secteurs, qui représentent des opportunités de marchés et donc de profits gigantesques, au détriment de la satisfaction des besoins sociaux. Derrière la notion de SIG (service d'intérêt général), qui tend à déformer le concept même de «service public», l'UE impose l'idée selon laquelle la loi du marché doit être partout la règle et l'intervention publique, l'exception...

## Cette offensive se traduit de diverses manières :

- par l'imposition de politiques de **restrictions budgétaires** (enveloppes fermées...) dans un contexte de besoins croissants, ce qui étrangle les services publics et entraîne tant une dégradation des conditions de travail des agents qu'une diminution de la qualité des services offerts à la population (notamment dans les secteurs de l'éducation et de la santé) ;
- par la **libéralisation des entreprises publiques** (télécommunications, services postaux, énergie...), qui tend à remplacer des monopoles publics par de grands groupes... quasi-monopolistiques privés, également au détriment de l'emploi, des conditions de travail, de la qualité du service offert et de son accessibilité en termes de prix ;
- **par l'ouverture à la concurrence de secteurs-clés** : services publics d'emploi, éducation, santé... ;
- par le démantèlement des services via la sous-traitance, le recours au travail intérimaire ou la **privatisation des segments et activités les plus lucratifs, la décentralisation** et le glissement progressif d'une planification publique vers une **régulation par le marché** ;
- par l'introduction, dans le secteur public et l'administration, **de méthodes de gestion et d'évaluation issues du privé** : objectifs fixés en terme de rentabilité économique, approche «client», augmentation de la tension salariale, rémunération à la performance, multiplication du personnel contractuel au détriment du personnel statutaire... ;
- par une conception réductrice du service public, supplanté par la notion de «**service universel**» : la poursuite de l'intérêt général et la lutte pour l'égalité sont négligées, au profit d'une approche minimaliste, basée sur «la fourniture minimale à tous de services de base considérés comme *essentiels*» ;
- par une conception de l'intervention publique en termes de «**filet de sécurité**» : non pas dans une perspective de redistribution des richesses et de prévention par le maintien/l'amélioration des conditions de vie de tous, mais via une action «correctrice» et ciblée sur «les plus pauvres d'entre les pauvres». L'intervention publique n'est conçue, dans cette perspective, que comme un **simple palliatif du marché** ; elle doit se limiter à agir lorsque le marché *ne le peut/ne le veut pas* ;
- **par la multiplication des «Partenariats Public-Privé» (PPP)** dans la mise en œuvre, le financement et la gestion de certaines infrastructures collectives, de certains services publics.

En réalité, une logique marchande et concurrentielle n'est *pas* compatible avec les **principes** qui fondent les services publics :

- la **continuité** (le service doit être assuré en permanence sur l'ensemble d'un territoire donné) ;
- l'**égalité** (par l'accessibilité, la proximité, la gratuité ou une juste contribution nécessitant des compensations tarifaires et des péréquations) ;
- l'**adaptabilité** (par la prise en compte de l'évolution des besoins pour améliorer la qualité du service) ;
- la **neutralité** (le service public doit être assuré sans considération des opinions – politiques, religieuses ou philosophiques – des fonctionnaires et des usagers) ;
- et la **solidarité** (par un financement basé sur la redistribution des richesses).

En outre, les services publics constituent un instrument essentiel pour sauvegarder une maîtrise publique (et donc collective) des questions stratégiques et un moyen de créer des emplois de qualité, socialement utiles.

**En Région bruxelloise aussi**, les services publics se trouvent aujourd'hui dans une situation extrêmement difficile, au vu du sous-financement structurel de la Région et des conséquences de la crise économique sur le budget régional. Dans le cadre de l'élaboration de son budget 2010, le Gouvernement régional a été amené à prendre des mesures qui affecteront sans conteste les services publics bruxellois.

Ainsi, d'importants efforts budgétaires ont été demandés à la Société de transport public (la *STIB*) via des reports d'investissements, une réduction de l'offre en transport en commun et une diminution des frais de fonctionnement - donc notamment des frais de personnel. Au total, la contribution de la *STIB* à l'effort budgétaire régional atteindra 46 millions d'euros en 2010. C'est considérable.

Par ailleurs, certains grands travaux publics seront reportés, voire abandonnés. Ainsi, pour équilibrer ses comptes, la Région va également procéder à la vente de bâtiments et de terrains appartenant à la Société de Développement pour la Région de Bruxelles-Capitale (*SDRB*).

Celle-ci poursuit pourtant deux missions essentielles en Région bruxelloise: la rénovation urbaine et l'expansion économique, deux objectifs régionaux qui risquent donc d'être mis à mal au cours des prochaines années.

Enfin, le Gouvernement a annoncé un moratoire sur les engagements dans la fonction publique et la compression maximale de toutes les dépenses des administrations...

Vu la tendance constante à la réduction des coûts, les services publics bruxellois recourent en outre de plus en plus massivement à la sous-traitance et à l'externalisation de certaines tâches, préalablement assurées en interne. Ce phénomène a bien sûr un impact sur les conditions de travail dans la fonction publique et précarise le statut des fonctionnaires bruxellois.

Les administrations régionales font, par exemple, fréquemment appel à des firmes privées pour effectuer le nettoyage de leurs locaux. Afin de sélectionner ces sociétés, les pouvoirs publics utilisent obligatoirement la technique des marchés publics: les sociétés candidates sont invitées

à remettre une offre de service répondant à un certain nombre de critères préétablis comme le prix, la qualité du service, la flexibilité du personnel affecté...

La FGTB constate amèrement que, trop souvent, le critère du prix est le seul qui fonde les choix des pouvoirs publics: l'on sélectionne trop fréquemment l'entreprise qui dépose l'offre de prix la plus basse, de manière telle que les travailleurs de ces sociétés sont soumis à une pression considérable sur leurs conditions de travail. Pour la FGTB de Bruxelles, les critères de choix qui devraient guider les pouvoirs publics en ce domaine doivent se baser sur l'offre de service la «mieux-disante» et non la «moins-disante».

La FGTB de Bruxelles constate enfin que la libéralisation d'un certain nombre de services publics n'a pas entraîné les effets positifs pourtant promis par les tenants du «tout-aumarché» qui nous annonçaient principalement des baisses de prix et une augmentation de la qualité des services...

Prenons pour exemple la libéralisation de la fourniture du gaz et de l'électricité, intervenue en 2007 en Région bruxelloise. Par rapport à la situation antérieure, celle d'une électricité produite par des opérateurs privés et régulés par les autorités publiques, les prix de l'énergie se sont affichés... à la hausse au cours des dernières années! Les services fournis par les fournisseurs d'électricité sont également à pointer du doigt. Les consommateurs, et plus spécifiquement les petits consommateurs comme les ménages, sont aujourd'hui confrontés à une offre de services qui manque de transparence, à des offres tarifaires illisibles... Les menaces qui pèsent sur les services publics bruxellois sont donc légion: sous-financement structurel, précarisation des conditions de travail des agents, libéralisations et privatisations.

Or, si nous ne voulons pas que le développement international de Bruxelles livre ses habitants à un libéralisme débridé et sauvage, il est impératif d'investir massivement dans les services et les équipements collectifs, publics et non marchands, garants essentiels d'une répartition juste et équitable de la richesse collective et d'un développement régional équilibré et durable.

**Pour l'ensemble de ces motifs, et pour chacun d'eux pris séparément, les services publics bruxellois doivent être placés sous haute protection.**



# LES MANQUEMENTS DES POLITIQUES D'IMMIGRATION

Enfin, le cinquième et dernier défi touche aux 60 ans d'immigration qui ont profondément changé le visage de Bruxelles. Le caractère cosmopolite et diversifié de sa population constitue une source de richesse extraordinaire mais les manquements des politiques d'immigration compromettent l'**unité du monde du travail**. Le syndicat doit relever les défis des discriminations à l'emploi, de l'interculturalité et de l'immigration économique (dont le mouvement des travailleurs sans-papiers a bien révélé la réalité injuste et inhumaine).

Dans une ville aussi internationale que Bruxelles, le mouvement syndical est confronté aux multiples défis de l'accueil et de l'intégration des personnes d'origine étrangère. Car, qu'elle soit passée, présente ou à venir, l'immigration est avant toute chose *une affaire de travailleurs et de travailleuses*: non seulement la grande majorité des migrants viennent chercher du travail en Belgique pour améliorer leurs conditions d'existence, mais le travail constitue également leur principal vecteur d'intégration.

Dans un tel contexte, notre organisation syndicale mène des actions sur quatre terrains principaux.

## Les discriminations sur le marché de l'emploi

Tout au long du 20<sup>e</sup> siècle, jusqu'à l'arrêt officiel de l'immigration (en 1973), des campagnes de recrutement ont attiré de nombreux travailleurs étrangers dans nos mines et nos grosses industries. Le regroupement familial, puis la lutte pour l'égalité des droits sociaux et économiques, dans laquelle le mouvement syndical a joué un rôle prépondérant, ont contribué à l'intégration des travailleurs étrangers au sein de la société belge.

Cela étant, nul ne songe aujourd'hui à contester l'échec des politiques d'intégration des travailleurs d'origine étrangère: les générations suivantes demeurent aujourd'hui majoritairement enlisées dans un système d'exclusion et de discriminations, reproduisant les inégalités sociales. D'aucuns, dont certains médias qui se plaisent régulièrement à en faire leur une, parlent ici d'une véritable « bombe à retardement » pour Bruxelles...

Ainsi, les descendants-souvent eux-mêmes de nationalité belge-des premiers travailleurs migrants, connaissent fréquemment le chômage, rencontrent davantage de difficultés à trouver un premier emploi ou se retrouvent cantonnés dans les secteurs, entreprises ou emplois où les conditions de travail et de salaires sont les plus précaires.

On parle en ce sens d'une véritable **ethno-stratification** du marché de l'emploi.

Au travers de notre lutte pour l'égalité et contre toutes les formes de discrimination à l'emploi, nous voulons que les travailleurs immigrés et leurs enfants puissent bénéficier des mêmes droits et opportunités que les autres travailleurs. Ce combat se poursuit notamment via la mise en place de plans de diversité (voir ci-dessous).

## L'enjeu interculturel

La persistance, dans l'espace public et sur le marché du travail, de discriminations ethniques bloque l'émergence d'une société ouverte, multiculturelle, et ce malgré les politiques d'intégration et de cohésion sociale déployées depuis plus de 20 ans par la Région.

C'est que la vie au travail, l'organisation des services collectifs, voire même le partage de l'espace public, peuvent être sources de conflits et d'exclusives.

Il est essentiel d'éviter une division du monde du travail sur ces questions d'ordre culturel et de maintenir l'unité des travailleurs en favorisant la résolution de ces nouveaux conflits dans le cadre de la concertation sociale. L'enjeu interculturel réside dans la capacité collective de doter le mouvement ouvrier d'une identité commune forte, reposant sur des valeurs partagées et universelles d'égalité, de solidarité et de liberté, qui rassemblent plutôt qu'elles ne divisent.

De nouvelles solutions ont été avancées, ici ou là, par des organismes publics comme le *Centre pour l'égalité des chances*, par des acteurs de la société civile et par certains partis politiques: les plans de diversité, auxquels la FGTB

de Bruxelles participe déjà, la généralisation de l'inburgering<sup>1</sup> flamand, et, depuis peu, les accommodements raisonnables<sup>2</sup> tels que pratiqués au Canada. Cette volonté d'accommoder la diversité culturelle interpelle le monde du travail bruxellois. Elle suscite débats et questionnements au sein du mouvement ouvrier, mais aussi entre militants politiques, syndicaux et associatifs qui partagent l'objectif commun d'émancipation des travailleurs. Les répercussions de ces nouvelles mesures sur les relations de travail sont nombreuses et ne peuvent laisser l'organisation syndicale indifférente, d'autant qu'elles la renvoient au défi de ces 60 années d'immigration ouvrière en Belgique.

Pour la FGTB, l'examen de pistes innovantes ne doit pas, pour autant, éluder la discussion fondamentale de l'offre insuffisante de services et d'équipements collectifs (sécurité sociale, emploi, enseignement, formation, aide sociale, logement, santé, culture...). Faute de moyens publics, ces différents dispositifs ne peuvent agir pleinement en faveur de l'égalité et de la solidarité entre les Bruxellois, de toutes conditions et de toutes origines.

Mais il s'agit aussi de ne pas négliger, dans un tel débat, la question sociale de l'exclusion et des inégalités dans la société belge. Il importe en effet, aujourd'hui, de rappeler sans relâche que la violence sociale de l'économie de marché et le démembrement de l'État social sont les principales causes des déficits actuels d'intégration des travailleurs d'origine étrangère.

### **La régularisation des travailleurs sans papiers**

L'arrêt officiel de l'immigration économique, en 1973, n'a en aucun cas signifié l'arrêt réel des migrations vers notre pays. Les inégalités entre les pays du nord et du sud, loin de s'affaiblir, ont continué à pousser vers l'Europe des milliers de candidats à la recherche d'une vie meilleure. Si certains migrants qualifiés obtiennent facilement séjour et permis de travail en Belgique, d'autres, jugés « inutiles », se voient rejetés dans la clandestinité, sur laquelle

repose également l'économie informelle de notre capitale! En effet, le travail des étrangers ne concerne plus essentiellement les activités productrices de marchandises (l'industrie)-dont beaucoup ont d'ailleurs été délocalisées- mais concerne surtout des secteurs d'activité utilisateurs intensifs de main-d'œuvre et non délocalisables, à savoir la production de services. Ce sont ces secteurs, en plein essor à Bruxelles, qui ont de plus en plus besoin de bras pour assurer toutes les fonctions d'une grande métropole économique: nettoyage, gardiennage, HORECA, transport, logistique, construction, commerce... . Les conditions de travail y sont souvent très rudes. Les exigences de flexibilité de la clientèle, la pression de la concurrence sur les salaires, les sous-traitances en cascade, le recours à l'intérim et aux mises à disposition de main-d'œuvre y rendent les conditions de travail de moins en moins attractives, transformant plusieurs de ces métiers en fonctions de pénurie. Beaucoup d'employeurs sont dès lors amenés à recourir à de la main-d'œuvre étrangère, légalement ou... illégalement. Ainsi, nombre de nouvelles petites entreprises de services, non délocalisables et de sous-traitance, profitent du développement d'un « stock » permanent de travailleurs sans papiers, maintenus hors du droit, et donc exploitables à souhait par des employeurs peu scrupuleux.

Depuis quelques années, le mouvement des travailleurs sans papiers s'est structuré, soutenu par de nombreuses associations et la FGTB. Comme organisation syndicale, nous devons en effet favoriser les moyens qui permettent de sortir du travail précaire toute une frange de la population, tant du point de vue de la protection de ces travailleurs eux-mêmes que dans le but d'éviter le *dumping social*.<sup>3</sup>

Dans son Mémoire au nouveau gouvernement fédéral, la FGTB exigeait l'inscription de critères clairs et permanents de régularisation dans la loi sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers. Les multiples négociations autour de ce dossier ont finalement abouti, fin 2009, à une campagne de régularisation

1 Dispositif d'accueil, de formation et de guidance des nouveaux migrants, mis en place par le gouvernement flamand et visant à les « citoyenniser ».

2 Cette notion vise à permettre des adaptations demandées par les minorités culturelles pour autant que celles-ci aient un coût raisonnable, ne portent pas atteinte aux droits fondamentaux et n'entravent pas le fonctionnement du service ou de l'entreprise. Les programmes pour les élections régionales bruxelloises de plusieurs partis politiques y faisaient référence.

3 Mais force est de constater qu'il n'y a pas, aujourd'hui, de mobilisation aisée autour de cette thématique. La difficulté à sensibiliser les travailleurs tient probablement *d'abord* au fait que les contacts entre travailleurs « réguliers » et travailleurs sans-papiers sont peu fréquents. De plus, c'est dans les petites entreprises, adeptes régulières de la sous-traitance, que le travail clandestin se niche le plus souvent, bien à l'abri, aujourd'hui, du regard syndical...

temporaire (trois mois), reposant sur une «simple» instruction du Ministre à son administration. Néanmoins, malgré le fait qu'elle ne soit pas inscrite dans la loi, cette instruction crée un précédent en prenant en compte, pour la régularisation des travailleurs sans-papiers, les attaches sociales, économiques et affectives qu'ils ont pu nouer en Belgique. Cette véritable avancée politique est le fruit du mouvement social en faveur des sans-papiers, dont la FGTB a bien sûr été partie prenante.

### **L'absence de politique fédérale migratoire à long terme**

Malgré le fait que la Belgique, tout comme l'Europe, ressemble de plus en plus à une forteresse, nos conditions de vie, de santé, de travail (et de climat?) continueront à attirer des milliers de travailleurs, prêts à tout pour pouvoir s'établir dans nos pays.

Il est indéniable que l'absence avérée de politique migratoire sur le long terme, réaliste, ambitieuse et humaine, est en partie responsable de la dérégulation du marché du travail, et de la précarisation accrue des travailleurs, avec ou sans-papiers.

Plus largement, il faudra impérativement articuler cette politique d'immigration et d'asile aux politiques d'*intégration*, afin d'œuvrer à une intégration durable de ces personnes, dans les meilleures conditions.

Enfin, ces questions de migration nous renvoient à la mondialisation de l'économie et aux inégalités nord-sud qu'elle génère. Elles ne peuvent se résoudre que dans une perspective de solidarité internationale.

# L'INTERRÉGIONALE DE BRUXELLES DE LA FGTTB

**La FGTTB de Bruxelles, c'est aujourd'hui :**

- **une volonté interprofessionnelle forte ;**
- **un contre-pouvoir politique ;**
- **un ensemble de services aux travailleurs bruxellois.**

# LA FORCE DE L'ACTION INTERPROFESSIONNELLE

Depuis le congrès extraordinaire du 7 février 2003, l'Interrégionale de Bruxelles de la FGTB poursuit son action fédérative, construisant une organisation syndicale forte et unie dans notre Région. Aujourd'hui, la solidarité interprofessionnelle reste plus que jamais *déterminante* dans la défense collective des travailleurs. C'est pourquoi nous voulons donner un signal fort sur le terrain public bruxellois et mettre en place un véritable contre-pouvoir syndical, indépendant de tous les partis politiques.

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

## Les effectifs

	Centrale générale	SETCa	Textile Vêtement Diamant	MWB	CGSP	UBOT	HORVAL	TOTAL
moyenne 2004	19 874	76 014	1 742	13 390	45 994	1 770	11 417	<b>170 201</b>
moyenne 2009	21 545	79 459	1 444	11 677	49 488	2 268	13 042	<b>178 923</b>

Entre 2004 et 2009, les effectifs de la FGTB de Bruxelles ont donc connu une augmentation de 8 722 affiliés, soit une croissance de 5 %.

## Les élections sociales 2008

Résultats généraux en voix (pourcentages), Région de Bruxelles-capitale (source: Service public fédéral Emploi)

ORGANE	SECTEUR	ANNÉE	FGTB	CSC	CGSLB	CNC	L. IND.
CE	éco	2004	37,54	43,53	13,33	3,20	2,39
		2008	38,27	44,99	12,96	2,96	0,81
	non-éco	2004	41,66	47,08	10,79	0,18	0,29
		2008	40,79	47,96	11,20	0,02	0,03
CPPT	éco	2004	39,36	45,46	15,18		
		2008	38,17	47,08	14,75		
	non-éco	2004	40,97	49,01	10,01		
		2008	41,34	48,24	10,42		

En **Conseil d'entreprise**, dans le secteur économique, la FGTB progresse et retrouve ainsi sa position des élections de l'an 2000. Dans le secteur non-économique, perte de 0,8 % sur l'importante progression (4,24 %) acquise en 2004. Résultats contrastés en **CPPT**: belle progression dans le secteur non économique; recul d'un peu plus d'1 % dans le secteur économique.

La contribution de l'Interrégionale à la campagne 2008 des élections sociales a consisté à participer substantiellement à la formation des candidats, à organiser deux campagnes thématiques (*Equal Pay Day* et *Faut-il être super-héros pour avoir du boulot?*) ainsi qu'à organiser un grand meeting de mobilisation, à l'Auto World, au Musée du Cinquantenaire, le 15 mars 2008.

### Les actions interprofessionnelles

Au cours de ces quatre dernières années, la FGTB de Bruxelles a pris part activement à toutes les grandes manifestations nationales en faveur notamment de l'**emploi**, du **pouvoir d'achat** et du **climat**.

Elle s'est en outre fortement mobilisée aux côtés des **travailleurs sans-papiers en lutte** pour la régularisation de leur séjour en Belgique. Un soutien matériel et logistique a été apporté sans discontinuer à leurs différents mouvements. De multiples manifestations, *happenings* et autres démonstrations publiques ont été menés avec les sans-papiers, la CSC et les associations d'aide aux réfugiés. C'est grâce à cette pression sur le monde politique et à la sensibilisation d'une opinion publique *partagée* que le gouvernement fédéral a fini par lancer une campagne de régularisation, qui, malgré le fait qu'elle consiste en une opération *one shot* (de trois mois), s'apparente incontestablement à une victoire politique et syndicale.

Au lendemain des élections fédérales, la FGTB de Bruxelles a mobilisé, dans les rues de la capitale, les travailleurs bruxellois, en vue d'interpeller les autorités publiques – régionales et fédérales – sur la nécessité d'établir **un plan ambitieux pour l'emploi des jeunes**. Cette action a été menée en front commun syndical élargi et a bénéficié du renfort apprécié du secteur de l'insertion socioprofessionnelle<sup>1</sup>. La FGTB a ainsi pu interpeller Didier REYNDERS, qui était alors informateur, ainsi que Benoît CEREXHE, le ministre bruxellois de l'emploi.

Tous deux ont reçu une Lettre ouverte appelant à la mise en œuvre d'une politique solidaire en faveur de l'emploi des jeunes (en ce compris un appel à un renforcement des solidarités fédérales). Si la formation du gouvernement fédéral a connu des difficultés par la suite, l'action a porté ses fruits à Bruxelles, avec la négociation et la mise en œuvre d'un (premier) Plan d'action régional pour les jeunes.

Relevons enfin les actions de sensibilisation, menées chaque année, à Bruxelles, avec le concours de l'IRB, visant, de manière plus ciblée, l'**égalité de traitement hommes-femmes** (*Equal Pay Day*) ou encore les **droits des travailleurs intérimaires**.

### Les assemblées syndicales

#### Le Comité interrégional

Le 14 février 2007, le Bureau exécutif de la FGTB de Bruxelles (BIR) a décidé de doter l'Interrégionale d'**un nouvel organe délibératif**, conformément aux statuts de la FGTB: le comité interrégional. Ce Comité est composé de 54 membres. Il a également été convenu de maintenir, au sein de la FGTB de Bruxelles, un *organe consultatif plus large et plus souple*: le **Conseil syndical**.

Le Comité interrégional a été réuni une première fois le 15 septembre 2008 pour adopter une motion sur la baisse du pouvoir d'achat et la précarité croissante de l'emploi salarié à Bruxelles et se prononcer en faveur d'une journée nationale d'actions coordonnées, couverte par un préavis de grève de 24 heures.

#### Les Conseils syndicaux

Depuis 2003, la FGTB de Bruxelles a pris l'habitude de réunir ses militants, deux à trois fois par an, en *Conseil syndical* (organe consultatif) pour discuter librement des défis qui s'imposent au monde du travail sur les plans politique et syndical.

De 2006 à 2009, neuf conseils syndicaux ont ainsi été organisés:

- 26 avril 2006: *L'État social actif est-il un projet pour les travailleurs?*;
- 20 septembre 2006: *Crise du logement et pouvoir d'achat des Bruxellois*;

1 La *FEBISP* (Fédération des Employeurs Bruxellois de l'Insertion socioprofessionnelle) et le réseau *Lire & Ecrire* de Bruxelles et Trace Brussel ASBL (point d'appui et plateforme de coordination des organisations d'insertion néerlandophones + bruxelloise).

- 25 avril 2007 : *Développement économique de Bruxelles : quels enjeux pour les travailleurs ?* ;
- 26 septembre 2007 : *L'emploi des jeunes à Bruxelles. Bilan et perspectives de l'action syndicale* ;
- 30 avril 2008 : *Un capitalisme sans entreprise ? Boutiques de masse et dégradation des conditions salariales* ;
- 15 octobre 2008 : *Travail et migration. La solidarité des travailleurs contre l'utilitarisme économique de l'immigration* ;
- 29 avril 2009 : *Défendre le droit de grève, combattre pour nos droits* ;
- 14 octobre 2009 : *La santé : un droit, une marchandise ?* ;
- 23 mars 2010 : *Le plan de relance éco-solidaire de la FGTB*.

Deux Conseils syndicaux supplémentaires ont été programmés en 2010 :

- le 28 avril 2010 : *Trente ans de luttes syndicales à Bruxelles. Bilan et perspectives* ;
- à l'automne : *La FGTB et les Partenariats Public-Privé (PPP)*.

### Les Forums

Les forums de la FGTB sont en quelque sorte des « Conseils syndicaux ouverts au public ». Les « compagnons de route » de la FGTB sont conviés à venir y débattre, avec les militants, des politiques de développement social de la ville et du rôle que l'organisation syndicale peut y jouer.

En effet, bien que son action soit principalement ancrée dans les entreprises et vise la conquête de droits sociaux aux côtés des travailleurs, la FGTB a toujours été présente – notamment à Bruxelles – sur les autres terrains de lutte sociale, comme, par exemple, le droit au logement, à l'éducation, à la culture, à la santé, etc.

Depuis 2005, la FGTB de Bruxelles et les asbl *Centrale Culturelle Bruxelloise* et *Habiter Bruxelles* animent tous les ans un tel forum de discussion. Systématiquement, ces assemblées ouvertes sont préparées avec une vingtaine de délégués syndicaux, issus des services publics bruxellois et du secteur associatif :

- 15 décembre 2006 : *Bruxelles, une ville sociale active ? La réaction des travailleurs sociaux bruxellois* ;

- 12 décembre 2007 : *Le droit à la formation... tout au long de la vie ?! Entre contrainte et émancipation des travailleurs* ;
- 12 mars 2008 : *Pour l'égalité des femmes et des hommes dans la carrière : enseignements de l'action syndicale de délégué(e)s du secteur du nettoyage* ;
- 4 décembre 2008 : *Le défi de l'école à Bruxelles* ;
- 16 décembre 2009 : *Soixante ans d'immigration à Bruxelles. Le mouvement ouvrier et l'enjeu interculturel*.

Parallèlement, la FGTB de Bruxelles organise tous les ans, avec la CSC et la CGSLB, des **forums intersyndicaux** sur **l'environnement** :

- 11 décembre 2006 : *L'action syndicale pour l'environnement* ;
- 17 décembre 2007 : *Alliance Emploi-Environnement et utilisation rationnelle de l'énergie* ;
- 8 décembre 2008 : *Santé Environnement Travail* ;
- 7 décembre 2009 : *Environnement et enjeux sociaux* ;

...et, depuis un peu plus d'un an, sur les **discriminations au travail** :

- 17 février 2009 : *Les syndicats luttent contre les discriminations au travail* ;
- 1<sup>er</sup> mars 2010 : *La participation des travailleurs et des travailleuses à la mise en œuvre des plans de diversité : première évaluation*.

### Les mouvements et groupes spécifiques

#### Les Femmes FGTB Bruxelles

Le mouvement des Femmes FGTB de Bruxelles est désormais organisé autour du *Bureau des Femmes* et de la *Commission Femmes*.

#### Le Bureau

Il a été décidé, en 2007, de mettre en place un Bureau des Femmes au sein de chacune des trois interrégionales de la FGTB. Ses tâches et objectifs sont bien distincts de ceux de la Commission des Femmes, qui est plus ancienne. Mais, dans la pratique, elles sont amenées à coopérer *étroitement*.

Le Bureau des Femmes est l'instance statutaire "Femmes" de l'Interrégionale de Bruxelles. Il est composé de mandataires désignées par les Centrales professionnelles. La présidente de la Commission Femmes en est membre de droit.

Les tâches du Bureau des Femmes de Bruxelles sont:

- le suivi politique *Femmes* ;
- le suivi Bureau *fédéral* des Femmes ;
- le suivi *gendermainstreaming* ;
- le suivi des commissions «gender» mises en place par les autorités publiques bruxelloises (p.ex. la commission *Egalité des chances entre les femmes et les hommes* du CESRB [Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale]) ;
- la formulation d'avis et de recommandations à destination du BIR.

Le secrétariat du Bureau des Femmes de l'IRB est assuré par la responsable *gendermainstreaming* du Bureau d'études de la FGTB de Bruxelles.

### **La Commission**

La Commission *Femmes* demeure un **organe militant plus large**, composé de militantes des Centrales professionnelles. Elle a essentiellement une vocation d'éducation permanente. Elle remet des avis au Bureau interrégional des Femmes, à la demande de celui-ci ou d'initiative.

Sa composition est souple. La liste de ses membres, variable, est laissée à l'appréciation des Centrales professionnelles.

La Commission Femmes a pour objectifs:

- la formation permanente de ses membres ;
- l'organisation d'activités d'éducation permanente pour un public très large ;
- des actions spécifiques (ex: *Equal Pay Day*, *Marche mondiale des Femmes*) ;
- la constitution d'un "réseau" ;
- la remise d'avis et de recommandations au Bureau interrégional des Femmes.

La Commission Femmes est animée par la responsable *gendermainstreaming* du Bureau d'études de la FGTB de Bruxelles, en collaboration avec la *Centrale Culturelle Bruxelloise* pour les activités d'éducation permanente.

### **Les Jeunes FGTB Bruxelles**

La structure «Jeunes FGTB Bruxelles» a été mise en place en 2006. Elle s'adresse à trois types de publics: les étudiants à partir de 15 ans, les jeunes en stage d'attente des allocations de chômage et les jeunes travailleurs âgés de moins de 30 ans<sup>1</sup>. Une Commission *Jeunes* de la FGTB de Bruxelles réunit, plusieurs fois l'an, les jeunes délégués mandatés par leur centrale professionnelle et les jeunes travailleurs qui veulent s'investir dans le mouvement des Jeunes FGTB-ABVV Jongeren.

En quatre ans, leurs activités se sont diversifiées:

#### **Le Plan Jeunes**

Les *Jeunes FGTB de Bruxelles* suivent attentivement le dossier *Plan pour l'emploi des jeunes*, adopté par le gouvernement et les interlocuteurs sociaux. Pour en faire la promotion mais aussi, et surtout, pour veiller à sa bonne application.

#### **Les animations syndicales**

Les permanents *Jeunes* se rendent, sur demande, dans les écoles, les universités, les maisons de quartier... pour donner des formations sur le syndicat mais aussi sur les jobs d'étudiants, les démarches d'emploi à entreprendre après les études...

#### **Les campagnes et les actions**

Les Jeunes FGTB organisent (ou s'associent à) des campagnes et des actions sur les conditions de travail des 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, la régularisation des travailleurs sans-papiers (occupations des universités bruxelloises)... Par exemple, en octobre 2008, ils ont organisé, sur la Place de la Monnaie, en collaboration avec l'asbl *Habiter Bruxelles*, une campagne sur le logement des jeunes: «Marre de camper».

-----  
1 L'affiliation aux Jeunes FGTB est gratuite pour les étudiants et les jeunes en stage d'attente. Ils peuvent s'affilier également à la Centrale professionnelle correspondant à leur formation, s'ils veulent bénéficier de leurs services. Les jeunes travailleurs, par contre, s'affilient *directement* dans leur Centrale professionnelle.



### **Les événements**

Les Jeunes FGTB Bruxelles organisent également des rencontres au cours desquelles les jeunes peuvent discuter, échanger ou, tout simplement se détendre: ciné-club (trois fois par an à *De Markten*), stand lors de la Fête du Premier Mai, concerts (*Red Jazz Night...*), soirées (*Working Class Night*)...

### **Le Groupe Réagis**

Initialement intitulé *Liberté & Tolérance*, ce groupe informel, animé par les formateurs syndicaux de la FGTB de Bruxelles, regroupe une centaine de délégués et de militants syndicaux bruxellois. Il a été créé en 1997 pour contrer la montée du racisme et de l'extrême-droite dans la société belge et... dans le monde du travail. Il réalise depuis lors, au sein de l'organisation syndicale, un important travail de mémoire et d'éducation populaire sur l'histoire du nazisme et du fascisme ainsi qu'une sensibilisation aux dangers actuels de l'extrême-droite et de son idéologie. À l'occasion des dix ans de sa création, ses membres ont décidé de rebaptiser le Groupe *Réagis – Reageer* et de lui donner de nouvelles ambitions (voir, ci-dessous, les chantiers de l'IRB).

### **Les solidarités internationales**

Avec l'aide du service international de la FGTB fédérale, la FGTB de Bruxelles a mené deux actions d'échange d'expériences syndicales et de soutien international, ainsi qu'une série de campagnes de sensibilisation.

#### **Échange avec l'UMT (Maroc)**

En novembre 2006, une délégation de la FGTB de Bruxelles s'était rendue à Casablanca, à l'invitation de l'*Union Marocaine du Travail*, pour procéder à un échange de vues entre militants et envisager les thèmes sur lesquels une collaboration serait possible et bienvenue. Cette première mission avait pour objectif de nouer le contact avec des camarades syndicalistes de la capitale économique du Maroc, qui a développé d'importants liens avec Bruxelles, tant sur le plan économique, que social ou culturel. En mai 2007, une délégation de cinq militants marocains a été accueillie à Bruxelles pour deux journées de travail autour de trois préoccupations communes: le développement économique et social des grandes villes, les mouvements migratoires et l'égalité des femmes et des hommes au travail.

#### **Soutien à la CGTP (Pérou)**

La FGTB de Bruxelles appuie, depuis 2009, un second projet international de la Confédération Générale des Travailleurs du Pérou (CGTP). Ce projet de trois ans vise à sensibiliser les travailleurs et à conscientiser les centrales professionnelles au paiement des cotisations, afin de bâtir une autonomie financière du syndicat face à un gouvernement qui lui est ouvertement hostile. Ce projet doit permettre de créer une base de données pour gérer les cotisations de manière sûre et efficace.

#### **Campagne Travail décent**

La FGTB de Bruxelles a assuré un suivi régional de la campagne nationale sur le thème *Les travailleurs ne sont pas des outils*. Outre la diffusion de matériel pédagogique dans les centrales professionnelles, la FGTB de Bruxelles a organisé, avec l'appui du *Centre National de la Coopération au Développement*, trois après-midis de formation « actualités sociales » pour délégués chevronnés sur cette thématique. Ont été particulièrement abordées les questions de la délocalisation, du développement de zones franches, du non-respect des droits sociaux (au nord comme au sud) ainsi que la nécessité de développer les solidarités syndicales internationales.

#### **La défense des droits syndicaux dans le monde**

Plusieurs actions de protestation ponctuelles ont été menées pour défendre les droits syndicaux dans le monde, notamment aux Philippines, en Birmanie...

#### **Les conditions de travail en Palestine occupée (court métrage)**

Enfin, la FGTB de Bruxelles a soutenu la production d'un court métrage de 42' sur les conditions de travail en Palestine occupée, *Avec un seul poumon*, réalisé par Céline Darmayan, Pierre Lempereur et Michèle Seutin.

#### **La Fête du travail**

Depuis 2008, la FGTB de Bruxelles a renoué avec la tradition d'une grande fête populaire, sur la place Rouppe, avec un grand concert gratuit, des stands et diverses animations, le tout précédé d'un meeting syndical et d'un cortège dans les rues de Bruxelles, avec fanfare et drapeaux...

Après une courte interruption, en 2005, la FGTB de Bruxelles avait déjà décidé de réorganiser une fête populaire, mais de plus petite ambition, sur la place du Marché aux Grains. Pour ce faire, un partenariat a été initié avec la *Fédération des Mutualités Socialistes du Brabant*, qui co-organise depuis lors la fête du 1<sup>er</sup> Mai, également soutenue activement par la Ville de Bruxelles.

C'est donc grâce à un budget maîtrisé que la décision a pu être prise en 2008, à l'occasion des élections sociales, de retourner sur la place Rouppe pour y célébrer dignement la Fête du travail...

### **De l'École syndicale à l'Université populaire...**

La FGTB de Bruxelles, c'est aujourd'hui près de 180 000 membres, parmi lesquels des milliers de délégués syndicaux qui s'engagent quotidiennement aux côtés de leurs collègues de travail dans la défense de leurs intérêts collectifs et, par là, établissent, dans des contextes souvent complexes et difficiles, des rapports de forces potentiellement générateurs de progrès social.

Ce défi permanent suppose, bien évidemment, pour chaque délégué, une bonne maîtrise des conditions d'exercice de ses mandats, la disposition d'outils d'analyse des contextes dans lesquels il doit agir, un certain sens de la médiation pour prévenir et résoudre les conflits du travail, petits et grands, et surtout de sérieuses convictions militantes, susceptibles de mobiliser et de solidariser les travailleurs autour de revendications communes, tant au niveau de leur entreprise ou de leur secteur propre d'activité que de l'ensemble des secteurs professionnels, privés comme publics. Pour construire par la base un projet syndical ambitieux, il est donc crucial que l'ensemble des militants acquièrent un bon niveau de connaissances critiques, quels que soient leur statut de travail (ouvriers, employés, agents des services publics), leur secteur d'activité professionnelle et surtout leur formation générale.

C'est pourquoi, au cours des quatre dernières années, d'importants efforts ont été consentis par la FGTB de Bruxelles pour développer et diversifier l'offre de formation des délégués syndicaux, francophones et néerlandophones.

C'est ainsi que la FGTB de Bruxelles s'est dotée d'une école syndicale bilingue, composée de la *Centrale Culturelle Bruxelloise* et de son équivalent néerlandophone. Sa tâche première est d'initier les délégués nouvellement élus, tous secteurs confondus, à leur rôle essentiel dans l'entreprise et l'organisation syndicale, et cela tout au long de leur premier mandat. Il s'agit pour eux, avant tout, de découvrir le fonctionnement de la délégation syndicale, du comité de prévention et de protection au travail et du conseil d'entreprise, de maîtriser les principes essentiels du droit du travail et de se sensibiliser au projet syndical et à certains défis fondamentaux tels que l'égalité hommes-femmes, la lutte contre le fascisme, l'extrême-droite et les discriminations, la préservation de l'environnement. Pour les délégués plus chevronnés, l'École syndicale propose des séminaires approfondissant des questions d'actualité sociale qui interpellent le monde du travail (le Pacte des générations, la flexicurité, le temps de travail, la crise des travailleurs sans-papiers, etc.). À cela s'ajoutent des séminaires centrés sur certaines expertises syndicales, comme la sensibilisation des travailleurs aux questions d'environnement, la mise en œuvre des plans de diversité, les politiques de développement social de la ville ou encore l'animation de groupes syndicaux. L'école syndicale intervient également dans les centres de formation et d'insertion socioprofessionnelle, afin de sensibiliser les travailleurs sans emploi au monde du travail.

Cependant, de nombreux militants, ayant pour la plupart pu suivre ces formations, à l'École syndicale de la FGTB de Bruxelles ou dans leur propre centrale, ont exprimé le besoin d'aller *plus loin et plus en profondeur dans la réflexion et la maîtrise des enjeux de société*, mais aussi de rencontrer et de croiser les regards avec d'autres acteurs de changement, afin d'échafauder de nouvelles alliances et de sensibiliser ceux-ci aux causes syndicales. Motivés par une volonté légitime de promotion sociale, certains ont souhaité parfaire leurs connaissances générales et valoriser les compétences qu'ils avaient acquises sur le tas, au travail, dans les luttes syndicales. D'autres, enfin, ont clairement manifesté l'envie de reprendre des études, sans trop savoir si cela leur sera possible et – surtout – par quelle voie réussir.

C'est pour leur ouvrir ces nouvelles perspectives que la FGTB de Bruxelles s'est investie, en 2009, dans la création de **L'Université populaire de Bruxelles**<sup>1</sup>. Cette association s'est donné pour mission «de lutter contre le déterminisme social et éducatif en développant des programmes d'éducation populaire pour adultes. Elle vise l'émancipation individuelle et collective par le savoir partagé (...). Ses fondateurs partagent les valeurs fondatrices du mouvement ouvrier socialiste; ils inscrivent leur intervention dans le cadre d'une laïcité politique; ils défendent, sur le terrain de l'éducation des adultes, des solidarités fortes, c'est-à-dire un État et des services publics au service du monde du travail, en ce compris les exclus du travail»... Depuis, l'**UP** de Bruxelles organise des conférences et des formations pour un public populaire, des formations de cadres associatifs, syndicaux et politiques, des activités culturelles et citoyennes, d'éveil à l'analyse critique de notre société et à l'engagement militant, dans une perspective plus générale de luttes sociales et politiques. L'**UP** est aussi *une université ouverte*, qui a pour objet de donner à des travailleurs peu qualifiés accès à des validations de compétences et à des certifications reconnues.

-----  
1 <http://www.universitepopulaire.be/>

# UN CONTRE-POUVOIR POLITIQUE

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

Elle a réussi à peser dans d'importants dossiers politiques, que ce soit au cours de la précédente législature ou depuis la formation du gouvernement régional actuel.

Relevons les plus importants :

- le contrôle des politiques du marché de l'emploi ;
- le renforcement du dialogue économique et social ;
- les États-généraux de la société civile bruxelloise ;
- la formation des gouvernements régional et communautaires.

En marge de ces grands dossiers, 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 de la Région de Bruxelles-Capitale, le Comité bruxellois de concertation économique et sociale, la Plate-forme de concertation de l'économie sociale, la Commission régionale de développement, ACTIRIS, Bruxelles Formation (*IBFFP*), la Société de Développement pour la Région de Bruxelles-Capitale (*SDRB*), L'Agence Bruxelloise pour l'Entreprise (*ABE*), le Conseil de l'Éducation et de la Formation, la Commission consultative francophone pour la formation, l'emploi et l'enseignement, le Brussels Nederlandstalig Comité voor Tewerkstelling en Opleiding (*BNCTO*), la Commission consultative et d'agrément du Consortium de validation des compétences, le Pacte territorial pour l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale, l'Instance de pilotage de l'enseignement qualifiant pour la zone de Bruxelles – Capitale de la Communauté française, etc.

## **Le contrôle des politiques du marché de l'emploi**

Au cours des dix dernières années, les pouvoirs publics bruxellois ont procédé à de profondes réformes de la politique régionale de l'emploi, suivant en cela les lignes directrices de la stratégie européenne de l'emploi fixées, à Lisbonne, en 2000.

En 2003, notre Région a mis fin au monopole public des activités de placement de travailleurs. Elle a fixé le cadre légal des activités commerciales des agences d'emploi privées (agences d'intérim, bureaux d'outplacement, services de sélection, etc.) et posé les balises d'une « gestion mixte » du marché de l'emploi.

En outre, la concurrence croissante du secteur privé et les nouvelles politiques d'activation des travailleurs<sup>1</sup> ont amené le Service régional de l'emploi (l'ORBEM, devenu *ACTIRIS*) à procéder, depuis 2005, à d'importantes mutations internes :

- décentralisation de ses services aux demandeurs d'emploi dans les 19 communes ;
- remplacement des activités classiques de placement par des conseils personnalisés à la recherche active d'emploi (« coaching ») ;
- convocation systématique des demandeurs d'emploi et proposition d'un « Contrat de Projet Professionnel » comprenant un plan d'action individuel ;
- financement de chèques-formation, etc.

Dans le cadre du nouveau contrat de gestion d'ACTIRIS, qui encadre ces mutations, la FGTB veille à assurer au service public de l'emploi des moyens propres suffisants, pour lui permettre de remplir pleinement ses missions de placement, de préserver sa position centrale sur le marché de l'emploi bruxellois et d'intensifier l'aide qu'il apporte aux travailleurs sans emploi.

L'action de la FGTB au sein du comité de gestion d'ACTIRIS<sup>2</sup> vise essentiellement :

- à maintenir l'unité opérationnelle du service public, menacé *de fait* par la décentralisation de ses services, via notamment le renforcement de ses services centraux aux demandeurs d'emploi et aux employeurs ;
- à faire contribuer les agences d'emploi privées à l'effort régional et à éviter que leur soient abandonnées les *bonnes parts* du marché de l'emploi (c-à-d les mises au travail dont elles peuvent tirer profit), en laissant l'opérateur public résoudre seul les effets négatifs de la libéralisation sur les travailleurs les moins qualifiés... ;

1 Le plan d'activation et de contrôle des chômeurs, lancé en 2004 par le Gouvernement fédéral et mis en œuvre par l'Office national de l'Emploi (ONEM) et les Services régionaux de l'emploi et de la formation (ACTIRIS, Bruxelles Formation, FOREM, VDAB)

2 Le comité de gestion d'ACTIRIS est composé paritairément de représentants des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs bruxellois.

- à systématiser et intensifier les aides aux demandeurs d'emploi, en évitant toujours de produire... de simples *gesticulations*; ce qui suppose qu'ACTIRIS soit en mesure de leur proposer de véritables perspectives d'embauche, de leur donner, si nécessaire, un accès rapide à des formations adaptées à leur projet professionnel et de leur apporter un soutien individuel régulier dans leurs démarches, tout cela sans les piéger par un pseudo-contrat leur donnant l'*illusion* du caractère volontaire du dispositif;
- et concernant plus particulièrement les travailleurs victimes de licenciements collectifs, à réclamer de véritables cellules emploi-formation, associant leurs anciens délégués syndicaux et privilégiant les démarches collectives de reconversion professionnelle, en lieu et place des cellules pour l'emploi du *Pacte des générations*, qui se limitent, le plus souvent, à un accompagnement individualisé standardisé (outplacement).

Il va de soi que la FGTB de Bruxelles est *particulièrement attentive* à éviter les **dérives** des nouvelles politiques d'activation du marché de l'emploi, mesures qui mettent aujourd'hui une pression considérable sur les travailleurs mais, surtout, qui risquent de se transformer en une véritable duperie sociale si ne sont pas prises des mesures, comparables, d'**activation des employeurs** en termes de production d'offres d'emploi.

En effet, depuis la fin de l'année 2008, le monde connaît une crise économique et sociale qui, par son ampleur, rappelle la grande dépression de 1929. En Belgique, les annonces de licenciements et de restructurations se multiplient; la Banque nationale estime que, compte tenu de la diminution de l'activité en 2009, et du caractère extrêmement modéré de la reprise en 2010, le nombre de personnes occupées devrait continuer de reculer tout au long de l'année en cours; en moyenne annuelle, les pertes nettes d'emplois atteindraient respectivement 27 000 et 64 000 personnes, en 2009 et en 2010; le taux de chômage passerait de 7% en 2008 à 9% en 2010.

Dans un tel contexte, la procédure d'activation du comportement de recherche d'emploi apparaît de plus en plus comme *totalelement inadaptée* et... *terriblement injuste*.

Il est d'ailleurs particulièrement difficile de comprendre que les pouvoirs publics puissent vouloir sanctionner encore des chômeurs alors que l'emploi est de moins en moins disponible. La vérité est cruelle: toutes choses égales d'ailleurs, de nombreux chômeurs (et plus particulièrement les plus précarisés d'entre eux) n'ont quasiment plus de perspectives d'emploi à court ni à moyen terme...

Depuis la mise en œuvre de la nouvelle réglementation, la FGTB de Bruxelles procède, avec l'aide de ses intervenants syndicaux de terrain, à une analyse et à une évaluation régulières de son application. En temps «normal» (hors période de crise), elle n'a pu que constater que la mesure pose *déjà* de nombreux problèmes: sanctions en hausse constante, touchant plus particulièrement les personnes les plus précarisées et les moins qualifiées, procédures purement administratives, «contrats» *ONEm* trop standardisés, souvent inadaptés à la situation du demandeur d'emploi *et/ou* du marché de l'emploi bruxellois, absence d'objectivité dans l'évaluation des contrats, report de charge sur les finances des CPAS et donc, *in fine*, sur les finances communales...

Aujourd'hui, par l'effet de la crise économique et sociale, tous ces problèmes prennent bien sûr une ampleur nouvelle.

C'est dans ce contexte que, *sans renoncer en rien aux programmes d'aide à la recherche d'emploi*, la FGTB de Bruxelles a demandé la suspension de la «procédure d'activation du comportement de recherche d'emploi». Elle a, en outre, revendiqué une augmentation des moyens financiers destinés à l'accompagnement et à la formation, afin de permettre à l'Office régional de l'emploi comme aux opérateurs publics de formation professionnelle de proposer un accompagnement/une formation adapté(e) à chaque demandeur d'emploi. Juste avant la crise financière, le banc syndical avait réussi à engranger une avancée importante lors de la conclusion du *Plan d'action pour les jeunes*: les employeurs bruxellois ont été amenés à prendre l'engagement formel d'accroître de manière significative les premiers emplois jeunes à Bruxelles, via notamment les plans de diversité (voir infra). Engagement qu'il reste, aujourd'hui, à faire respecter.

Enfin, le ciblage et la contractualisation des aides aux entreprises en matière d'expansion économique, garantissant des retombées sur l'emploi, demeurent toujours, aujourd'hui, un vœu pieux des pouvoirs publics. En outre, la Région a négligé, au cours de la précédente législature, le soutien aux secteurs professionnels identifiés comme *prioritaires en matière d'emploi* par les interlocuteurs sociaux bruxellois...

### **Le dialogue économique et social**

D'importants éléments constitutifs de notre modèle social ont été transférés aux Régions et aux Communautés, dont l'emploi, les aides économiques aux entreprises, l'énergie, les transports, le logement et l'aménagement du territoire à la Région de Bruxelles-Capitale, la formation professionnelle à la Commission communautaire française de la Région de Bruxelles-Capitale et à la Communauté flamande, l'éducation et la garde d'enfants aux Communautés française et flamande. Demain, d'autres compétences fédérales *pourraient* suivre, comme le ciblage des réductions des cotisations sociales, le congé-éducation ou encore le contrôle des chômeurs. À défaut d'un dialogue économique et social fort à Bruxelles, capable de garantir leur encadrement paritaire au niveau régional et communautaire bruxellois, tous ces transferts de compétences, passés et à venir, risquent bien de se traduire, à terme, par une pure et simple libéralisation.

Consciente des faiblesses de notre région en cette matière – pas de réelle *tradition* de concertation sociale, pas de volonté patronale, dispersion des structures de concertation –, la FGTB plaide sans relâche en faveur d'un recentrage et d'un renforcement du dialogue autour du Conseil Economique et Social et du Comité de concertation économique et sociale. Elle rencontre souvent une relative incompréhension de la part de ses interlocuteurs régionaux au sujet de l'importance de ce défi, pourtant majeur pour les Bruxellois<sup>1</sup>.

Une importante avancée-à laquelle la FGTB a largement contribué-à certainement été la conclusion, par le gouvernement et les interlocuteurs sociaux bruxellois, du *Contrat pour l'Economie et l'Emploi* (C2E) et de ses différents plans de mise en œuvre. Aujourd'hui, le gouvernement régio-

nal annonce la négociation prochaine, suivant les mêmes modalités, d'un *Pacte de croissance urbaine durable*, qui devrait assurer le prolongement de ces accords régionaux. Il restera néanmoins à décliner ces accords interprofessionnels en «accords de branche», qui font cruellement défaut à Bruxelles. En Flandre et en Wallonie, de tels accords permettent, depuis plus de dix ans, de renforcer l'action des secteurs professionnels en matière d'emploi et de formation.

Enfin, la démultiplication des mesures d'activation du marché de l'emploi local<sup>2</sup> amènera également la FGTB de Bruxelles à s'organiser à l'échelle communale, pour en assurer le contrôle syndical. C'est en ce sens qu'elle revendique, dans son *Mémoire 2009*, la création, au niveau de chaque commune, d'une instance *unique* de concertation interprofessionnelle locale, remplaçant toutes les autres instances locales où les interlocuteurs sociaux interprofessionnels sont invités à siéger.

L'Interrégionale bruxelloise, qui est composée de travailleurs francophones et néerlandophones, doit également suivre avec attention les politiques menées par le gouvernement flamand à Bruxelles et sensibiliser les mondes politique et syndical flamands aux **intérêts spécifiques et légitimes des Bruxellois**.

### **Les États-généraux de la société civile bruxelloise**

Peu de temps après les élections fédérales de 2007, au moment le plus chaud de la crise institutionnelle qui secoua le pays, la FGTB et la CSC de Bruxelles, le BECI (*Brussels Enterprises, Commerce and Industry*) et diverses associations culturelles, environnementales et citoyennes<sup>1</sup> ont appelé à une large mobilisation des Bruxellois concernant le devenir de leur Région. Rejointe par les trois universités spécifiquement bruxelloises (ULB, VUB, FUSL), cette plate-forme a décidé d'inviter la population à s'engager dans une réflexion de fond sur son avenir et de convoquer, début 2009, des «États-Généraux de Bruxelles».

De novembre 2008 à avril 2009, à l'occasion de 18 conférences-débats, ce processus citoyen a mobilisé plus de 2 600 personnes issues des mondes économique, social, politique et culturel bruxellois. Le but était clairement

1 Lire, à ce propos, le *Mémoire* de la FGTB de Bruxelles (op cit), pages 31 & 32.

2 Via notamment les Antennes locales d'ACTIRIS, les Agences locales pour l'emploi, les Missions locales, les CPAS, les cellules de revitalisation des noyaux commerciaux, etc)

d'établir un état de la situation et d'identifier les défis que le nouveau gouvernement aurait à relever :

- profiter du « city boom » pour faire de Bruxelles une ville durable ;
- « réussir la ville », en réduisant la fracture sociale ;
- dégager une vision pour Bruxelles : devenir la Capitale de l'Europe ;
- construire une nouvelle gouvernance : efficacité et confiance ;
- miser sur le meilleur atout de Bruxelles : ses jeunes.

Au-delà de tels chantiers, assez... *consensuels*, la FGTB de Bruxelles a fait en sorte qu'une série de préoccupations proprement *syndicales* soient bien mises en avant dans ce processus citoyen. On retiendra ici notamment :

- le développement d'un programme d'éducation populaire (permanente) comme condition de la participation de tous les Bruxellois à l'essor social, culturel et politique de leur ville ;
- l'amélioration de la qualité des emplois offerts à Bruxelles par l'économie de service ;
- le renforcement des équipements collectifs et du service public, qui constitue un des acteurs essentiels du développement de la ville.

Le processus des États-généraux est aujourd'hui clôturé. Il va de soi que sa participation à ce processus citoyen n'a nullement empêché la FGTB d'élaborer *son propre Mémoire* à l'adresse du nouveau gouvernement régional...

### La formation des nouveaux gouvernements régional et communautaires

Le Mémoire 2009 de la FGTB de Bruxelles, présenté en juin au formateur du nouveau gouvernement régional, atteste d'un important travail interprofessionnel de réflexion et d'interpellation politiques, mené, depuis les élections de 2004, avec les Centrales professionnelles bruxelloises.

À Bruxelles, l'accord de majorité 2009-2014 contient plusieurs éléments intéressants :

- la décision des partenaires de l'accord de renoncer à mener une politique visant à retrouver l'équilibre budgétaire dans les deux à trois premières années de la législature ;

- la décision de négocier un *Pacte de croissance urbaine durable (comme demandé par la FGTB)*, intégrant le projet d'Alliance emploi-environnement ;
- le souci d'une stratégie concertée, avec les deux autres Régions, pour développer l'*hinterland* économique bruxellois ;
- la mise en place d'un dispositif d'accompagnement des travailleurs ayant perdu leur emploi dans le cadre d'une faillite ;
- l'amélioration de l'offre de transport public des travailleurs vers les zonings établis en périphérie régionale
- la mise à l'étude – c'est un premier pas – d'un financement effectif, par la Région, d'une assurance couvrant les locataires contre une perte de revenus résultant d'un licenciement ;
- le renforcement des missions et des moyens du Conseil économique et social ;
- la reconnaissance de la qualité du travail environnemental du réseau intersyndical *BRISE* ;
- une série de mesures d'*insourcing* (la réintégration, dans la structure administrative, d'activités sous-traitées) devant conforter les services publics bruxellois.

Relevons également l'engagement du Gouvernement flamand de coopérer avec les deux autres Régions **au développement de l'hinterland économique bruxellois**.

La Communauté française Wallonie-Bruxelles et la Commission communautaire française ont, pour leur part, pris l'engagement de créer ensemble à Bruxelles, avec l'aide de la Région, un **bassin de vie**, c'est-à-dire un nouveau dispositif de pilotage de l'enseignement qualifiant et de la formation professionnelle visant à « *mieux intégrer les établissements scolaires dans les stratégies de redressement économique et d'établir un véritable partenariat local entre les établissements scolaires, les opérateurs de formation, les fonds sectoriels des entreprises et les partenaires sociaux interprofessionnels, coordonnant les politiques d'emploi, de formation et d'enseignement* ».

Mais, répétons-le, au-delà de ces « bonnes intentions », ce qui va manquer cruellement, c'est un financement régional et communautaire juste et adéquat. Le début de la législature en atteste, hélas, par un immobilisme inquiétant...

1 Inter-Environnement Bruxelles, le Brusselse Raad voor het Leefmilieu, le Réseau des Arts de Bruxelles, le Brussels Kunstenoverleg, Aula Magna, bruXsel forum et Manifesto.

# UNE ORGANISATION AU SERVICE DES TRAVAILLEURS BRUXELLOIS

## 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, comités, conseils syndicaux, forums, commissions thématiques et autres groupes de travail.

Le Bureau d'études prépare en outre, 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* ou des documents *Hors série*:

### Les Dossiers de la FGTB de Bruxelles (FR / NL)

- *L'État social actif: un projet pour les travailleurs?*, Dossier n°9, décembre 2006;
- *Développement économique de Bruxelles: quels enjeux pour les travailleurs?*, Dossier n°10, novembre 2007;
- *Mémorandum 2009*, Dossier n°11, juin 2009.

### Les Cahiers du militant (FR / NL)

- *Logement et pouvoir d'achat des travailleurs*, Cahier n°3, septembre 2006;
- *Égalité de toutes et tous à l'emploi. Guide pratique pour une action syndicale en faveur de la diversité dans les entreprises et les services publics bruxellois*, Cahier n°4, octobre 2007;
- *L'emploi des jeunes à Bruxelles. Guide pratique pour une action syndicale pour et avec les jeunes*, Cahier n°5, décembre 2008;
- *Défendre le droit de grève. Combattre pour nos droits. Guide pratique pour la défense de nos libertés syndicales*, Cahier n°6, 1<sup>er</sup> mai 2009;

- Les documents *Hors série*;
- *Economie belge de 1945 à 2005. Histoire non écrite*, FGTB de Bruxelles, CSC BHV et ATTAC Bruxelles, septembre 2006 (FR) ;
- *Sensibiliser l'entreprise à la problématique de la « climatisation »*. *Pourquoi et comment? Approche syndicale*, BRISE, 2007 (FR / NL) ;
- *Le syndicat dans la ville. Comptes rendus du forum de la FGTB-Bruxelles*, Hors série de la Revue de débats *Politique*, HS8, décembre 2007 (FR) ;
- *Education, formation: un défi syndical. Comptes rendus des forums 2007 et 2008 de la FGTB de Bruxelles*, Hors série de la Revue de débats *Politique*, HS11, décembre 2009 (FR) ;
- *La pollution intérieure: une préoccupation syndicale. Guide pratique de l'expertise et de l'approche syndicales*, BRISE, 2009 (FR / NL) ;
- *Les fiches d'action syndicale pour l'environnement*, Groupe Kyoto, BRISE, 2009 (FR / NL).

Toutes les publications de la FGTB de Bruxelles sont téléchargeables sur [www.fgtbbruxelles.be](http://www.fgtbbruxelles.be).

En outre, les travaux du Bureau d'études font régulièrement l'objet d'articles dans **Syndicats** et dans **Echo FGTB**, la lettre d'information des services d'études de la FGTB (téléchargeables sur [www.fgtb.be](http://www.fgtb.be)).

### Les Services de formation et d'éducation permanente Pour les travailleurs francophones,

les activités de formation et d'éducation permanente de la FGTB de Bruxelles sont assurées par l'asbl Centrale Culturelle Bruxelloise<sup>1</sup>. La CCB organise gratuitement des activités culturelles et politiques, des formations syndicales et, à destination des travailleurs sans emploi, un service d'insertion socioprofessionnelle.

**Pour les travailleurs néerlandophones**, les activités de formation et d'éducation permanente sont assurées par le Nederlandstalige Vormings – en Bewegingsdienst ABVV Brussel.

-----  
1 La CCB est la régionale bruxelloise du Centre d'Éducation 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 socioprofessionnelle et est partenaire d'ACTIRIS et de Bruxelles-Formation.



La Centrale Culturelle bruxelloise et le Nederlandstalige Vorming ABVV Brussel donnent à leur projet commun d'école syndicale l'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, aux techniques de communication 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, Jeunes FGTB Bruxelles, Groupe Réagis, etc.;
- rencontres culturelles et politiques: Fête du travail, Conseils syndicaux, expositions, concerts, débats, ciné club...

### Les activités de formation syndicale

- sensibilisation des travailleurs sans emploi au monde du travail: modules courts d'une demi-journée (FR);
- sensibilisation des délégués syndicaux à la lutte contre l'extrême-droite, par le Groupe Réagis (BIL);
- formation de base des délégués syndicaux (niveau 1): cycle de 4 ans, à raison de six journées par an (FR / NL);
- formation des délégués chevronnés aux questions d'actualité sociale (niveau 2): séminaire d'un an, à raison de six journées (FR / NL);
- formation d'experts syndicaux (niveau 3), séminaires de trois à six journées:
  1. environnement (BIL);
  2. développement social de la ville (FR);
  3. lutte contre l'extrême-droite (BIL);
  4. animateurs syndicaux (FR).

### 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;
- orientation vers le réseau de partenaires de la FGTB des travailleurs à la recherche d'une formation plus spécifique, dans le cadre notamment du plan d'accompagnement des chômeurs.

Les services d'animation et de formation syndicale collaborent au projet d'**Université populaire** (voir ci-dessus) où ils déploient leurs activités pour les délégués et le public, plus large, des sympathisants de la FGTB.

### La Cellule d'accompagnement syndical des chômeurs

L'article 80 de la réglementation *chômage* (chômage de *longue durée*) a été remplacé, en juillet 2004, par une « procédure d'activation du comportement de recherche d'emploi ». Ce nouveau dispositif s'est donné pour but de contrôler la disponibilité du chômeur sur le marché de l'emploi et de vérifier s'il satisfait toujours aux conditions pour bénéficier des allocations de chômage.

Ainsi, à partir d'un certain nombre de mois de chômage, le demandeur d'emploi est convoqué par l'ONEm afin d'évaluer l'ensemble des démarches de recherche d'emploi qu'il aura réalisées au cours de l'année précédant l'entretien. À l'issue de cet entretien, si les efforts sont jugés insuffisants, le demandeur d'emploi devra signer un « contrat » qu'il devra appliquer méthodiquement sous peine d'une diminution (voire d'une suppression) de ses allocations... Lors de ce contrôle, le DE peut être accompagné par un délégué syndical.

Dans cette optique, la FGTB de Bruxelles a créé un service *ad hoc*, composé d'accompagnateurs qui remplissent différents rôles vis-à-vis de l'affilié-chômeur: l'informer de la procédure, l'éclairer sur ses droits et obligations, l'accompagner lors des auditions à l'ONEm et y défendre ses intérêts. Le service a pour objectif de vérifier que le chômeur est effectivement rempli de ses droits et que tant la neutralité que l'objectivité sont respectées lors de la prise de décision finale quant au devenir du droit aux allocations de chômage.

### **Le Service logement/aide sociale**

Créée par la FGTB de Bruxelles, l'asbl *Habiter Bruxelles* propose aux travailleurs bruxellois un service spécialisé dans les problèmes de logement, d'accès à l'énergie (gaz-électricité), d'endettement et de dossiers administratifs. Elle leur offre gratuitement des conseils, une assistance juridique et administrative, un accompagnement social, une guidance et une aide pour la gestion des dettes.

Dans le cadre de la campagne de régularisation des travailleurs sans-papiers de l'automne 2009, *Habiter Bruxelles* a ouvert une permanence d'aide à la régularisation sur base du travail. La permanence renseigne également les travailleurs étrangers sur des questions liées au droit du travail et des étrangers (permis de travail, salaire minimum, équivalences de diplômes, etc.) et constitue un relais vers d'autres associations compétentes et organismes spécialisés.

### **Le service Jeunes/Étudiants**

Depuis le 1er mai 2006, les *Jeunes FGTB Bruxelles* organisent une permanence sociale pour les étudiants (FR & NL) rencontrant des problèmes avec leur job étudiant ou désirant simplement 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. Les Jeunes de la FGTB de Bruxelles sont également présents lors des bourses de l'emploi, des salons de l'étudiant, des festivals... afin d'informer un large public.

### **La Cellule Actions et libertés syndicales**

La cellule *Actions* de la FGTB de Bruxelles 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, communiqués et campagnes de presse...

Elle comprend les collaborateurs de différents services de la FGTB de Bruxelles, qui sont mobilisables rapidement.

En outre, pour faire face à la multiplication des atteintes au droit de grève via des ordonnances en référé, la FGTB a décidé de doubler son action sur le plan juridique par l'organisation de la solidarité entre les travailleurs. C'est l'objectif poursuivi par la création des «points de contact libertés syndicales» au niveau de la FGTB fédérale et des différentes Régionales, dont la *Régionale* de Bruxelles. L'objectif est de réagir de manière plus rapide et coordonnée (et sur une échelle plus large) aux violations du droit de grève ou de la loi de 1991<sup>1</sup>.

-----  
1 En cas de licenciement irrégulier d'un délégué syndical, d'un membre du CE, du CPPT ou d'un candidat aux élections sociales (voir à ce sujet: [www.fgtb.be](http://www.fgtb.be))

# LES 11 CHANTIERS DE LA FGTB DE BRUXELLES

Le 15 mai 2006, le Congrès statutaire de la FGTB de Bruxelles adoptait une **Résolution générale** portant sur « **11 priorités pour une ville ouverte et solidaire** ». Cette résolution a véritablement guidé l'action de l'Interrégionale au cours des quatre années qui ont suivi.

# CONTRER LA PENSÉE UNIQUE

La pensée unique, promue par les grands faiseurs d'opinion que sont les médias, tend à sacraliser les lois du marché et du libre échange, à vénérer le profit et l'effort individuel.

Pour contrer les effets démobilisateurs et abrutissants de cette désinformation permanente, la FGTB de Bruxelles a développé des outils d'éducation permanente et de formation des travailleurs. Le but premier est ici de développer l'esprit d'analyse et de critique ainsi que de donner aux travailleurs les moyens de comprendre et d'agir sur les évolutions de leur entreprise, et de la société en général.

Grâce à l'expertise des délégués des différentes centrales, réunis à l'occasion des Conseils syndicaux et des séminaires « Actualité sociale », la FGTB a pu approfondir l'analyse syndicale des mutations économiques et sociales en cours à Bruxelles et des nouveaux défis posés au monde du travail. L'enjeu premier réside bel et bien dans la construction d'une critique commune de la société, critique interprofessionnelle et fidèle à nos valeurs syndicales, fédératrice pour nos militants et surtout... porteuse de changement.

Le traitement des différents thèmes abordés en Conseil syndical, en formation et lors des diverses campagnes de sensibilisation repose sur une déconstruction du discours dominant et sur la (re)construction d'une pensée syndicale propre. Ont ainsi été abordés : la flexicurité, l'État social actif, la finance, le marché des soins de santé, le temps de travail, la fiscalité, le droit de grève, l'expansion économique, le travail décent, les discriminations ou encore les migrations économiques.

# MOBILISER ET ARMER LES TRAVAILLEURS

## contre l'extrême-droite, le racisme et les discriminations

### La lutte contre l'extrême droite et le racisme

La FGTB de Bruxelles exclut toute forme de racisme dans le syndicat. Les affiliés qui se présentent sur des listes électorales de partis racistes et/ou liberticides sont *bien sûr* radiés des listes syndicales.

Par ailleurs, la FGTB poursuit le projet d'éducation permanente du **Groupe Réagis**, visant à conscientiser les travailleurs aux risques de l'extrême-droite et des politiques néo-libérales qui en font le nid. Chaque année, depuis 1997, le Groupe *Réagis* organise ainsi, avec la Fondation Auschwitz, un voyage d'étude dans les anciens camps nazis de Breendonk, Malines et Auschwitz. Au printemps, le Groupe forme, en collaboration avec les services de formation syndicale, une quinzaine de délégués et de militants candidats à ce voyage.

En 2009, le Groupe *Réagis* a en outre décidé de se réunir chaque année en séminaire de formation afin de se donner des outils (connaissances, matériel didactique...) lui permettant de toucher un public plus large par des actions concrètes et de faire connaître ses activités à d'autres acteurs (délégués syndicaux, militants politiques, associatifs, enseignants, etc.), créant ainsi des synergies.

Le Groupe porte également le projet d'organiser chaque année, à l'occasion des commémorations du 8 mai 1945 (fin de la seconde Guerre mondiale), un forum syndical ainsi qu'une action symbolique en lien avec les thématiques spécifiques qu'il traite.

### La lutte contre les discriminations sur le marché du travail

La FGTB de Bruxelles mène campagne contre les discriminations à l'embauche et en cours de carrière, qui constituent incontestablement l'une des causes du chômage et de la précarité professionnelle non seulement des travailleurs bruxellois d'origine étrangère, mais aussi des femmes, des jeunes, des travailleurs peu scolarisés et des personnes handicapées. L'égalité et la solidarité de toutes et de tous face à l'emploi est un combat d'endurance et... l'une des priorités fondamentales de la FGTB de Bruxelles.

Malgré les avancées politiques qu'a connues notre pays ces dernières années (nouvelles lois anti-discriminations, plans de diversité, charte diversité, etc.), ce combat reste d'actualité, comme les discriminations qui le motivent. Les préjugés et les inégalités sont tenaces, parfois profondément enracinés dans les pratiques. Il s'agit donc d'aller les débusquer, directement, là où elles s'enracinent : sur les lieux de travail.

Notre syndicalisme, bien en prise avec la réalité de notre Ville-Région, veut établir **un rapport de forces** dans l'entreprise qui permette de condamner toute forme de discrimination, qu'elle soit maintenue volontairement ou... par « simple » inertie.

Depuis 2003, la FGTB de Bruxelles s'est engagée dans une démarche volontariste de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations dans les entreprises et les services publics.

Jusqu'en 2006, les actions entreprises avaient trois grands objectifs :

1. la sensibilisation d'un public large, à savoir, les Bruxellois, les membres de la FGTB et les travailleurs en général ;
2. la formation des délégués syndicaux, que ce soit par le biais de formations spécifiques ou en intégrant transversalement les thèmes de la diversité et de la lutte contre la discrimination à l'embauche dans le contenu des formations (de base et à destination des délégués chevronnés) ;
3. l'engagement d'une réflexion au sein de l'organisation syndicale, concernant le choix des stratégies en vue de promouvoir la diversité au sein des entreprises et des services publics bruxellois.

Avec l'arrivée, en 2007, des premiers plans de diversité bruxellois, la FGTB a pu recruter deux conseillers syndicaux en diversité mi-temps (un francophone et un néerlandophone) afin d'accompagner les délégués des entreprises et des services publics dans l'élaboration de leurs revendications en termes d'égalité de traitement de tous et de toutes sur le lieu de travail, et de les aider à exercer pleinement leur pouvoir de contrôle et d'initiative, via les instances de concertation sociale.

Le rôle de la FGTB est donc d'encadrer syndicalement les politiques de diversité menées, avec l'aide de la Région, par les entreprises et les administrations publiques, mais surtout d'éviter qu'elles servent d'**alibi**: les bonnes intentions doivent se concrétiser en véritables actes collectifs d'égalité, de diversité et de solidarité. Si l'initiative des plans de diversité revient, de prime abord, au management des entreprises et des services publics (agissant « du haut vers le bas »), il est primordial d'agir en outre « par le bas », au départ des collectifs de travail, à l'initiative des travailleurs eux-mêmes et de leurs organisations.

Concrètement, au terme de diverses tractations avec le gouvernement régional et les représentants des employeurs, la FGTB de Bruxelles a obtenu, en 2007, quatre dispositions importantes :

1. le passage obligé en *Conseil d'entreprise* des projets de plans de diversité, sous le contrôle paritaire *a posteriori* du Comité de gestion d'ACTIRIS, où siègent patrons et syndicats bruxellois ;
2. l'obligation d'associer au moins un représentant syndical à la structure porteuse du plan dans l'entreprise ;
3. le financement régional de conseillers syndicaux chargés de suivre les projets et d'accompagner les délégués syndicaux des entreprises et services publics bruxellois dans la conception et la mise en œuvre des plans ;
4. l'engagement contractuel des représentants des employeurs d'accroître de mille unités par an les possibilités, pour les jeunes Bruxellois, d'acquérir une première expérience professionnelle au sortir de l'école.

Avec l'aide de la Région, une campagne d'affichage a pu être menée dans les entreprises sur le thème « Faut-il être un super-héros pour avoir du boulot ? », avec à l'appui la diffusion d'un guide pratique sur les plans de diversité (actuellement en cours de réédition).

En 2008, la FGTB a confirmé son engagement via une déclaration commune des trois organisations syndicales pour la lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité dans les entreprises et les services publics bruxellois. En outre, dans le cadre du Plan d'action pour les jeunes, conclu par le gouvernement et les interlocuteurs sociaux, elle a pris l'engagement de promouvoir les premières expériences des jeunes dans les entreprises bruxelloises, en s'appuyant sur ces fameux plans de diversité.

Les années 2009 et 2010 sont marquées par la mise en œuvre de cet accord-cadre en faveur des jeunes au niveau de la FGTB de Bruxelles (notamment à travers l'édition d'un *Cahier* et la formation des militants), mais également par l'organisation de deux forums intersyndicaux et la publication, en front commun, d'un folder traitant des différents types de discriminations.

### **L'enjeu interculturel**

Le 16 décembre 2009, le Forum de la FGTB de Bruxelles s'est penché sur le défi interculturel auquel le mouvement ouvrier est aujourd'hui confronté.

Au cours des vagues successives d'immigration du travail, les travailleurs d'origine étrangère venus s'établir en Belgique ont rencontré d'importantes difficultés d'intégration dans la société belge. Aujourd'hui, les générations suivantes demeurent majoritairement enlisées dans un système d'exclusion reproduisant les inégalités sociales. La persistance, dans l'espace public et sur le marché du travail, de discriminations ethniques bloque l'émergence d'une société ouverte, multiculturelle. L'enjeu interculturel réside dans la capacité collective de doter le mouvement ouvrier d'une identité commune forte, reposant sur des valeurs partagées et universelles d'égalité, de solidarité et de liberté, qui rassemblent plutôt qu'elles ne divisent.

Le Forum a ouvert le débat sur diverses mesures : les plans de diversité (voir supra), l'*inburgering* flamand (« formation à la citoyenneté ») et les accommodements raisonnables tels que pratiqués au Canada.

**Quatre balises syndicales** ont été posées :

1. **l'unité des travailleurs** : dans les rapports de forces avec les employeurs, la FGTB doit assurer la plus large unité des travailleurs, au-delà des pluralités de cultures, d'identités ou d'origines. En soi, la recherche d'« accommodements » entre travailleurs participe *déjà* de la démarche syndicale quotidienne ;
2. **la démocratie laïque** : l'état laïque offre la meilleure garantie du respect de la liberté religieuse et philosophique de tous. Seul le suffrage universel a le pouvoir de définir les questions qui relèvent au sens strict de la vie privée et des libertés individuelles ;
3. **l'état social de service public** : l'état social est aujourd'hui exposé aux critiques de nouveaux détracteurs, qui visent son refus de mener des politiques spécifiques à destination des migrants. Sous prétexte d'en « restaurer » la neutralité face aux choix de vie des citoyens, certains mouvements manifestent l'intention de dépouiller cet état social de ses missions socialisantes, dans le but de les confier à la société civile et aux différentes communautés qui la composent ;
4. **et l'émancipation des travailleurs et des travailleuses** : le mouvement syndical demeure bien entendu fondamentalement attaché à une série d'acquis, obtenus de haute lutte, en termes d'égalité entre les hommes et les femmes, de mixité et de liberté sexuelle.

# PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES AU TRAVAIL

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 demeure très éloignée, encore, de cet objectif.

C'est pourquoi des actions concrètes ont été menées suivant l'approche du **gendermainstreaming**, c'est-à-dire la nécessité d'examiner tous les grands enjeux syndicaux aussi au travers du prisme de l'égalité hommes/femmes.

## La journée de l'égalité salariale

Le 31 mars 2005, la FGTB de Bruxelles a participé au lancement de *la Journée Equal Pay Day*, dénonçant l'inégalité salariale entre les hommes et les femmes. La décision de mener cette campagne à la fin mars de chaque année n'est évidemment pas anodine. Cette journée symbolise le fait que les femmes doivent travailler jusqu'au 31 mars, soit **trois mois de plus que les hommes**, pour gagner... leur salaire annuel moyen. Depuis lors, cette action de sensibilisation de l'opinion est menée, chaque année, à la même période.

## Le droit à la formation

Les travailleuses sont également discriminées dans leur droit à la formation.

Pratiquement, la *Centrale Culturelle Bruxelloise*, le Bureau d'études de la FGTB de Bruxelles et la Centrale Générale ont mené, de 2005 à 2008, un projet-pilote en collaboration avec les délégué(e)s syndicaux de cinq grandes entreprises de nettoyage. Ce projet avait pour objet la promotion de l'accès des travailleuses aux postes à responsabilités de ce secteur, dans un souci d'égalité entre femmes et hommes. Le but du projet était 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, notamment en français et en néerlandais. Un premier cycle de formations a pu être organisé en 2008. L'originalité du projet? «Modéliser» la méthode utilisée pour être en mesure de la transposer dans d'autres secteurs d'activité, où les travailleur/ses rencontrent les mêmes difficultés...

## Le soutien des femmes au Congo

Depuis 1996, la violence prend, au Congo, des formes inimaginables. Parmi les millions de victimes, il y a surtout des femmes et des filles, utilisées... comme armes de guerre!

Fin novembre 2008, la Commission *Femmes* de la FGTB de Bruxelles organisait une soirée-débat sur ce thème. La grande affluence lors de cette activité fut la preuve que ce thème intéresse vraiment les syndicalistes de notre organisation. Vu l'intérêt suscité, la Commission *Femmes* n'a pas hésité à participer à l'initiative commune de quelques organisations de Femmes belges et congolaises et de plusieurs ONG, regroupées dans une plate-forme: *Tous ensemble pour les femmes en République démocratique du Congo*. Cette plate-forme a lancé un appel pressant au gouvernement belge et aux institutions et organisations internationales, en vue d'une paix durable au Congo.

## La Marche mondiale des Femmes

La *Marche Mondiale des Femmes* (MMF) est un réseau d'organisations de femmes, créé en 1996 par 6 000 organisations dans 163 pays! Son objectif principal est d'agir contre la pauvreté et les violences à l'égard des femmes.

Avec 20 autres organisations bruxelloises, la FGTB de Bruxelles a signé une Charte de huit revendications, présentée le 8 mars 2005 au Parlement bruxellois. Cette Charte fut également l'objet de discussions lors d'un Parlement des Femmes organisé spécialement, à cet effet, le 8 mars 2007.

Le 6 mars 2010, la mobilisation de la Marche Mondiale des Femmes (MMF) a rassemblé quelque 4 000 participant(e)s à Bruxelles. Les principales revendications de ce mouvement sont la lutte contre les violences envers les femmes, la défense des biens communs et des services publics, la lutte pour l'autonomie économique des femmes, la paix et la démilitarisation.



Comme il y a cinq ans, la FGTB et d'autres organisations (de femmes) socialistes ont uni leurs efforts. Sous le nom de *Ladies in Red*, outre la FGTB, les organisations suivantes ont participé à la marche et assuré une présence visible: Viva-svv, Zij-kant, FPS (Femmes Prévoyantes Socialistes), FOS (Socialistische Solidariteit) et Solsoc (Solidarité Socialiste).

L'année d'action 2010 sera clôturée, en octobre, avec une Marche mondiale des femmes à Kivu-Congo, plus particulièrement orientée sur les thèmes de la violence, de la paix et de la démilitarisation.

Enfin, les *Femmes FGTB Bruxelles* ont mené, au cours des quatre dernières années, un travail de réflexion et de sensibilisation autour de diverses thématiques prises sous l'angle du genre comme les outils de l'action syndicale, les pensions, le travail à temps partiel, le port du voile, la crise financière, etc.

# METTRE EN PLACE LES CONDITIONS D'OUVERTURE DU MARCHÉ DE L'EMPLOI aux travailleurs bruxellois de toutes origines

## **La régularisation des travailleurs sans-papiers**

La FGTB de Bruxelles a apporté un appui constant aux travailleurs sans-papiers en lutte pour la régularisation de leur situation de séjour en Belgique. Ce combat a fini par porter ses fruits: le gouvernement fédéral a lancé, à l'automne 2009, une campagne de régularisation sur base de critères humanitaires d'ancrage durable dans le pays. Pour les travailleurs sans-papiers ne pouvant faire valoir un tel ancrage, le gouvernement fédéral a en outre ouvert la possibilité d'une régularisation *par le travail*, moyennant une promesse ferme d'embauche et l'octroi, par la Région, d'un permis de travail.

La FGTB de Bruxelles a tenu à venir concrètement en aide à ces travailleurs en demande de régularisation par le travail et a ouvert une permanence syndicale tout au long de la campagne de régularisation, d'octobre à décembre 2009. Une quarantaine de dossiers ont pu ainsi être instruits. Les sans-papiers souhaitant introduire une demande de régularisation sur base d'*autres* critères ont été orientés vers le Service social de *Solidarité Socialiste*, avec lequel la FGTB a établi à cette fin un partenariat.

## **La migration économique**

Avant que la crise financière ne postpose, pour un temps, le projet du gouvernement de recourir à nouveau à la migration économique, la FGTB de Bruxelles s'est réunie, le 15 octobre 2008, en Conseil syndical, pour examiner la question de l'immigration « choisie » et de l'utilitarisme économique.

L'évolution du système économique mondial et des entreprises a transformé, sous le signe de l'opportunisme, les migrations du travail en instruments de dérégulation du marché du travail.

D'un côté, on a assisté au basculement des travailleurs étrangers de la grosse entreprise industrielle vers le monde si souvent opaque des petites entreprises de service et de la sous-traitance. L'arrêt « officiel » de l'immigration économique n'aura donc constitué qu'une décision de façade, masquant une réalité nouvelle: le développement d'un « stock » de travailleurs sans-papiers, hors du droit et donc susceptibles de faire l'objet de diverses formes de surexploitation... D'un autre côté, les milieux patronaux plaident pour une réouverture « sélective » des frontières à l'égard de ceux qui constitueraient un « apport indispensable à notre économie ».

Pour la FGTB, ce nouvel utilitarisme doit être combattu, en replaçant au centre des politiques migratoires, les personnes migrantes, leurs parcours et leurs besoins.

La solution n'est donc aucunement de plaider en faveur d'une « fermeture des frontières ». Mais de lutter, au contraire, contre ceux qui veulent réduire l'ouverture des frontières à une politique d'« import-export » de travailleurs étrangers visant, avant tout, à affaiblir les conditions de travail dans certains secteurs, dans le mépris le plus total des droits des migrants et de leurs familles, mais également des besoins des populations des pays d'origine...

# MENER UNE POLITIQUE DE RELANCE DE L'EMPLOI basée sur le développement durable de la ville

## **Le Plan pour l'emploi des Bruxellois**

Après que la Région wallonne a lancé son *Plan Marshall* pour relancer son économie, gouvernement et interlocuteurs sociaux bruxellois adoptaient, le 20 mars 2006, leur *Plan pour l'emploi des bruxellois*. Ce plan a été réclamé et longuement négocié par la FGTB. Il partait d'une situation bruxelloise très différente de la situation wallonne: l'économie de Bruxelles ne se porte pas mal – elle tire même la croissance du pays – mais la situation de l'emploi y est paradoxalement plus grave que dans les deux autres Régions: «*Bruxelles est riche mais tous les Bruxellois n'en profitent pas, loin de là*». La désindustrialisation de notre Ville-Région, couplée au développement des services qui requièrent des études et souvent des connaissances linguistiques, n'améliore pas la situation. C'est pourquoi le Plan bruxellois est orienté vers l'accompagnement des demandeurs d'emploi et la formation.

## **Le développement des secteurs prioritaires d'emploi**

Pour la FGTB, l'effort des pouvoirs publics ne peut être détourné de **la création de nouveaux emplois**, accessibles aux nombreux Bruxellois sans emploi, dans des secteurs d'activité bien ciblés, peu exposés au risque de délocalisation et/ou contribuant au développement durable de Bruxelles. Les aides apportées par la Région aux entreprises doivent être ciblées sur les secteurs porteurs d'emploi, comme la construction et la rénovation de logements, les économies d'énergie dans le bâti bruxellois, l'HORECA, le tourisme et la culture, ou encore les services et équipements collectifs permettant de rencontrer des besoins non satisfaits par l'économie marchande (aide aux personnes, soins de santé, éducation et formation professionnelle). C'est dans cette perspective de développement durable que la FGTB a avancé ses propositions d'**Alliance emploi-environnement** et s'est engagée dans divers processus de réflexion et de sensibilisation syndicales aux enjeux sociaux de l'environnement (via BRISE<sup>1</sup>).

Pour soutenir et encadrer l'effort de formation dans ces secteurs professionnels, la FGTB de Bruxelles et les Centrales professionnelles concernées ont soutenu la création de cinq **Centres de référence professionnelle**, cogérés par les organismes bruxellois d'emploi et de formation<sup>2</sup> et les représentants patronaux et syndicaux sectoriels:

- IRISTECH+ (les fabrications métalliques);
- EVOLIRIS (les technologies de l'information et de la communication);
- IRIS TL (le transport et la logistique);
- Le Centre de référence aux métiers de la Construction;
- HORECA BE PRO.

## **Pour une croissance urbaine durable**

À la veille des élections fédérales de juin 2007, à l'occasion du 1<sup>er</sup> Mai<sup>3</sup>, la FGTB de Bruxelles a réclamé la mise en œuvre d'un projet économique et social mobilisateur pour Bruxelles: un véritable «pacte territorial» entre les trois régions et le fédéral.

La revendication de la FGTB d'un tel **Pacte de croissance urbaine** a été précisée pour les élections régionales de 2009. Le nouveau gouvernement régional l'a repris dans ses priorités, en y incluant l'Alliance emploi-environnement. Il reste évidemment à concrétiser cet engagement gouvernemental et à le décliner efficacement, secteur par secteur, en s'assurant notamment de la collaboration des fonds sectoriels.

1 Réseau Intersyndical Bruxellois de Sensibilisation à l'Environnement: [www.brise-milieu.be](http://www.brise-milieu.be)

2 Actiris, Bruxelles Formation, RDBB-VDAB.

3 Voir, à ce propos, le Conseil syndical du 25 avril 2007 et Le Dossier n°10 (op. cit.)

# SOUTENIR LA MOBILITÉ URBAINE

La FGTB de Bruxelles appuie les politiques et les initiatives pour une véritable mobilité urbaine, visant à réduire la circulation automobile. C'est l'une des raisons centrales pour lesquelles elle a défendu le projet de centre logistique et de distribution urbaine au Port de Bruxelles (BILC)<sup>1</sup>. Ce projet devait réduire et canaliser dans le centre urbain les livraisons de marchandises destinées aux entreprises et aux commerces bruxellois. Ce projet a été abandonné et reporté... à plus tard!

Par ailleurs, notre *Mémoire 2009* préconise la conclusion, par les interlocuteurs sociaux et le gouvernement, d'un «**Pacte social pour la mobilité**», incluant notamment la gratuité des transports publics pour les travailleurs, l'obligation d'un plan de déplacement pour les entreprises de 100 travailleurs et plus, l'amélioration de l'offre et de l'accessibilité des transports en commun (avec, dans un premier temps, des tarifs proportionnels aux revenus), des aménagements pour les piétons et les cyclistes... Tout cela sans négliger l'attention particulière à accorder au transport des marchandises et des travailleurs durant le travail, sachant que l'engorgement du trafic en centre ville nuit à l'essor de l'économie urbaine.

La FGTB de Bruxelles suit bien sûr avec attention les projets de développement du réseau de la STIB et du RER, ainsi que la coordination de l'offre des différents opérateurs publics.

---

1 Sur le site, bien connu des Bruxellois, de Tour et Taxis, le Port de Bruxelles avait envisagé un projet de centre de logistique et de distribution urbaine: le BILC, 'Brussels International Logistics Center'. Le BILC était conçu comme une plate-forme de traitement des marchandises entrant à Bruxelles.

# ARMER LES TRAVAILLEURS

## contre les restructurations et la dualisation du marché du travail

### Les restructurations d'entreprises

En application du *Pacte des générations*, la politique fédérale en matière de restructurations est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2006. Un certain nombre de mesures ont dû être concrétisées au niveau régional, comme la mise en œuvre concrète de «cellules pour l'emploi».

À Bruxelles, le gouvernement s'est limité, contrairement à ses homologues des deux autres Régions, à une application stricte et minimaliste du dispositif fédéral de cellule pour l'emploi, dispositif qui n'apporte pas de véritables nouveautés en termes d'accompagnement des travailleurs licenciés. Une telle application entraîne une approche strictement individuelle de l'accompagnement (via l'outplacement), sans implication active des organisations syndicales ni des opérateurs de formation (Bruxelles-Formation et VDAB). En outre, le dispositif bruxellois ne prévoit rien pour l'accompagnement des travailleurs victimes d'un licenciement collectif dans le cadre d'une faillite. La FGTB de Bruxelles n'a cessé de dénoncer ces inégalités de droits entre les travailleurs bruxellois, flamands et wallons, qui plus est aggravées par les risques de suspension, par l'ONEm, des allocations de chômage pour «efforts individuels de recherche d'emploi insuffisants».

Le *nouveau* gouvernement s'est néanmoins engagé, sous la pression de la FGTB, à mettre en place un dispositif spécifique d'accompagnement en cas de faillite, lorsque l'employeur ne peut plus supporter le coût d'une cellule d'emploi. Mais, faute de moyens, on peut craindre que cela reste lettre morte. La FGTB de Bruxelles ne lâche pas pour autant la pression!

En attendant mieux, les travailleurs bruxellois victimes d'un licenciement collectif doivent se débrouiller avec le «modèle bruxellois» mais peuvent compter sur la vigilance de leurs représentants au comité de gestion d'ACTIRIS, qui supervise chaque cellule d'emploi, et sur l'aide et l'assistance du Bureau d'études. Le cas échéant, la Cellule Actions et Libertés syndicales pourra également apporter son appui...

### La dualisation du marché du travail

La FGTB de Bruxelles étudie de façon approfondie les phénomènes inquiétants de précarisation du travail, que le chômage massif tend à masquer et qui touchent de plus en plus de travailleurs (voir, ci-dessus, la précarisation des conditions de travail et la remise en cause du droit du travail). La crise financière et les mutations de l'économie urbaine exposent en effet à la précarité et à l'insécurité sociale. Ces menaces sont abordées régulièrement en Conseil syndical, dans les *Dossiers* de la FGTB de Bruxelles et lors des séminaires «Actualité sociale»<sup>1</sup>, dans le but de donner aux travailleurs les outils d'analyse des cas concrets qu'ils rencontrent et de leur permettre de réagir efficacement.

-----  
 1 Conseils syndicaux sur les mutations industrielles (16 novembre 2005), les boutiques de masse (30 avril 2008), l'utilitarisme économique de l'immigration (15 octobre 2008), ou encore sur le droit de grève (29 avril 2009).

# GARANTIR À CHAQUE JEUNE BRUXELLOIS UNE PREMIÈRE EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Depuis plusieurs années déjà, le taux de chômage des jeunes bruxellois dépasse les 30%. Face à cette situation plus qu'inquiétante, il était indispensable de mobiliser l'ensemble des acteurs concernés.

Le 6 février 2008, un *Plan d'action pour les jeunes* était adopté par le gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et les interlocuteurs sociaux. Ceux-ci avaient précisé leurs engagements dans un accord-cadre, qui devait être décliné en accords sectoriels.

C'est suite à une forte pression syndicale que les fédérations d'employeurs bruxelloises ont pris, pour la première fois, un engagement formel d'accroître de manière significative (10% par an) les offres de premières expériences professionnelles sous contrat de travail. Sont visées les Conventions Premier Emploi (CPE) et la Formation Professionnelle en Entreprise (IBO/FPI)<sup>1</sup>.

De leur côté, les organisations syndicales s'engageaient à promouvoir ces mesures auprès de leurs membres, par l'intermédiaire notamment de leurs conseillers syndicaux en diversité (informations des délégués des entreprises, démarches dans le cadre des plans de diversité).

Dans un contexte où l'obligation légale d'occupation d'un quota de jeunes par les entreprises de plus de 50 personnes (3%) et les administrations publiques (1.5%) n'est souvent elle-même pas respectée, il est indispensable aujourd'hui de contrôler les « efforts » fournis par les employeurs dans le cadre de ce plan d'action et d'en évaluer l'impact global.

Dans le cadre de la formation de base des délégués syndicaux, un demi-jour a été spécifiquement consacré à la situation des jeunes sur le marché de l'emploi bruxellois. Dans un premier temps, leur a été dépeint le contexte du chômage des jeunes, avec une attention spécifique à la déconstruction de préjugés discriminants souvent associés à ce public. Dans un second temps, leur ont été fournis les outils pour agir, concrètement, sur le recrutement, l'accueil et l'encadrement de jeunes sur les lieux de travail.

-----  
<sup>1</sup> La CPE offre la possibilité à l'employeur de bénéficier de réductions de cotisations sociales, selon le profil particulier du jeune engagé (âge, degré de qualification). La FPI permet à l'entreprise de fournir au jeune une formation très spécifique, et garantit, par la suite, à celui-ci, un engagement au moins aussi long que le temps qu'a duré sa formation.

# AIDER SANS EXCLURE

En se distanciant des tenants de l'« État social actif » qui considèrent que « pour combattre la pauvreté, la seule solution c'est l'emploi... quelles qu'en soient la nature et la qualité », le Congrès de 2006 de la FGTB de Bruxelles adoptait la position suivante : *« certes, les pouvoirs publics doivent relever les défis du chômage et de l'exclusion, en définissant de nouvelles politiques de « plein emploi ». Dans ce cadre, les mesures d'accompagnement et d'aide à la recherche d'un emploi, les dispositifs d'insertion et de formation, ainsi que l'utilisation de ressources collectives pour créer de nouveaux emplois d'intérêt général ont toute leur utilité, mais à la double condition de respecter la dignité humaine et les acquis sociaux, c'est-à-dire **sans exclure, ni précariser l'emploi existant.** ».*

C'est dans cette optique que la FGTB a soutenu, en 2006, la mise en place par ACTIRIS d'un nouveau dispositif d'accompagnement contractuel, **le contrat de projet professionnel (CPP)**. Depuis lors, la conclusion de ce contrat est proposée, *sur base volontaire*, à chaque travailleur sans emploi de moins de 50 ans, qui est donc libre d'y souscrire ou non. Ce CPP porte sur une clarification du projet professionnel et un bilan professionnel, un plan d'action individualisé et un coaching régulier. Une fois le CPP conclu, le demandeur d'emploi se voit désigner un conseiller-référent au sein d'ACTIRIS, qui aura pour mission de le guider dans ses démarches vers l'emploi. L'idée de départ de la FGTB était que le travailleur acceptant de conclure un CPP puisse échapper aux nouvelles mesures de contrôle de l'ONEm, pour autant qu'il suive le plan d'actions convenu avec ACTIRIS.

Le comité de gestion d'ACTIRIS a procédé récemment à une évaluation du dispositif CPP. Au cours de celle-ci, il a constaté que le dispositif a un effet positif sur les retours à l'emploi, mais avec un bémol important : ce sont les demandeurs d'emploi qui en ont *le moins besoin* qui recourent *le plus* au CPP... En outre, le manque structurel de moyens d'ACTIRIS rend impossible la proposition d'un CPP aux demandeurs d'emploi dans un délai suffisamment court.

Enfin, la FGTB a pu convaincre le Comité de gestion que la nature contractuelle du CPP était fallacieuse, dès lors que le demandeur d'emploi se trouve, de fait, dans une situation de (quasi-) contrainte (et ce d'autant plus que la conclusion d'un CPP ne suspend finalement pas la procédure de contrôle de disponibilité ONEm...).

Le 12 mai 2009, le comité de gestion a décidé de réformer le dispositif et de systématiser l'accompagnement, en supprimant la notion de contractualisation. Afin de mieux définir les actions d'accompagnement, la situation des demandeurs d'emploi fera désormais l'objet d'une clarification préalable, qui permettra de moduler le processus d'accompagnement en fonction de plusieurs critères comme l'âge, le niveau d'études, la maîtrise du français ou du néerlandais, la durée de chômage ou encore la qualification dans un métier en pénurie.

La FGTB a néanmoins dénoncé les risques d'une telle politique dans le contexte de crise économique actuel, qui non seulement limite le volume d'offres d'emploi accessibles aux travailleurs bruxellois mais réduit aussi à néant les marges budgétaires nécessaires au service public afin d'offrir cette aide individuelle à tous les travailleurs sans emploi et de répondre à leurs nombreux besoins en matière de formation professionnelle. On risque, de fait, d'assister à une « activation » des demandeurs d'emploi tournant... *à vide*, faute de réelles perspectives d'emploi et de mesures d'appui suffisantes. Le problème fondamental de la Région de Bruxelles-Capitale ne réside pas, répétons-le, dans une prétendue « indisponibilité des chômeurs » mais bien dans ce manque structurel d'emplois convenables, répondant au profil professionnel des Bruxellois sans emploi et dans une insuffisance de l'offre de formation.

À noter encore : la FGTB de Bruxelles a en outre développé ses propres services d'aide aux travailleurs sans emploi, au travers des activités d'insertion socioprofessionnelle de la *Centrale Culturelle Bruxelloise* et de la *Cellule d'accompagnement syndical des chômeurs* (voir ci-dessus).

# CONSTRUIRE UNE RÉGION FORTE DANS UN FÉDÉRALISME D'UNION

L'avenir institutionnel de Bruxelles revient régulièrement au devant de l'actualité, avec en point de mire la complexité des institutions bruxelloises, leur sous-financement structurel et les crises sociales qui menacent la cohésion de la Ville.

Chacun le sait: le mouvement syndical n'a pas pour vocation de traiter des questions institutionnelles; ce qui lui importe, de prime abord, ce sont les politiques menées au profit de l'amélioration des conditions de travail et des conditions de vie de la population. La FGTB de Bruxelles aborde ces questions de réforme de l'État dans l'unique souci de bâtir les solidarités de demain.

Dans ses nombreux contacts avec le monde politique, les entreprises et les autres composantes de la société civile, l'Interrégionale tente de sensibiliser ses interlocuteurs aux intérêts spécifiques des travailleurs bruxellois, qui n'habitent pas tous Bruxelles mais dont l'activité professionnelle en dépend, et qui jouissent également de certains de ses équipements et services collectifs (transports en commun, hôpitaux, centres de loisir, etc).

La FGTB de Bruxelles reconnaît **le fait régional**, qui s'impose désormais comme le cadre politique permettant d'agir, comme organisation syndicale, sur le devenir économique et social des travailleurs bruxellois. Mais l'Interrégionale demeure attachée aux liens *communautaires* qui lient les Bruxellois aux travailleurs des deux autres régions, en matière notamment de culture, d'enseignement, de jeunesse, d'aide aux personnes.

C'est pourquoi, lorsque d'aucuns revendiquent une nouvelle réforme de l'État, il est important que la FGTB rappelle les **points de rupture**, dont la mise en œuvre serait totalement inacceptable pour le monde du travail, à savoir le démantèlement des solidarités interpersonnelles, le repli d'une certaine « élite » bruxelloise sur elle-même, en rompant les liens de solidarité communautaire avec la Flandre et la Wallonie, ou encore une régionalisation visant la libéralisation des politiques publiques.

Le transfert aux Régions des nouvelles compétences fédérales liées au travail et à la sécurité sociale aurait des conséquences particulièrement désastreuses pour les travailleurs bruxellois, *qu'ils soient domiciliés à Bruxelles, en Flandre ou en Wallonie*. La voie serait grande ouverte au «laisser-faire» et à la libéralisation totale des relations de travail..

Les raisons en sont souvent méconnues, et il faut donc les rappeler avec insistance :

- absence d'une véritable *tradition* de dialogue économique et social à Bruxelles, en comparaison de la Flandre ou de la Wallonie;
- grande ouverture sur l'extérieur du marché du travail bruxellois, avec une mobilité interrégionale importante, ce qui favorise le dumping social et fiscal, sous prétexte de concurrence interrégionale et de « simplification administrative »;
- rupture des liens de solidarité interprofessionnelle entre les secteurs;
- forte dualité des emplois entre les « secteurs de services », occupant essentiellement des Bruxellois peu qualifiés, à bas revenus et dotés de statuts de plus en plus précaires, et les « secteurs d'affaires », occupant des travailleurs qualifiés, à hauts revenus, essentiellement non bruxellois.



Si, de prime abord, la FGTB n'est pas demanderesse d'une nouvelle réforme en profondeur des institutions bruxelloises, elle n'en juge pas moins nécessaire d'en améliorer le fonctionnement, et cela dans le but de répondre aux grandes nécessités de la Ville:

### **La maîtrise des interdépendances économiques et sociales entre les trois régions**

Il faut à tout prix privilégier la coopération plutôt que la concurrence territoriale, stérile et anti-sociale. Tout au contraire, il convient de mobiliser les leviers économiques aux mains du gouvernement fédéral, mais aussi ceux des trois régions afin de structurer, ensemble, une politique volontariste de relance de l'emploi à Bruxelles et dans l'ensemble de son bassin économique, qui rayonne sur une part de plus en plus importante du territoire des deux autres Régions.

### **Le renforcement de la mobilité interrégionale des personnes et des services non marchands**

Si, du côté néerlandophone, la mobilité des personnes et des services non marchands est assurée dans le cadre de la Communauté flamande, du côté francophone, l'éclatement du champ communautaire entre la Commission communautaire francophone de la Région de Bruxelles-Capitale (la Cocof), la Communauté française et la Région wallonne rend cette mobilité difficile. Il importe d'œuvrer à l'unification fonctionnelle du champ communautaire francophone, à la fois pour favoriser la mobilité des usagers et pour solidariser davantage les services dans les domaines, notamment, de la formation et de l'aide aux personnes.

### **Le refinancement structurel des politiques publiques et des services aux personnes**

Le budget 2010 de la Région a pu être bouclé, avec un déficit réduit. Mais, c'est au détriment notamment de la politique de transport en commun, pourtant essentielle pour le développement durable de la ville.

De leur côté, les politiques d'intégration des personnes handicapées, de formation professionnelle des travailleurs et d'aide sociale et sanitaire sont prisonnières du carcan budgétaire, encore plus insoutenable, qui étrangle la Commission communautaire française (la Cocof). Et cela, sans tenir compte de la pression démographique qui accroît davantage encore les besoins en équipements collectifs, et en premier lieu en construction d'écoles...

Au vu de l'exercice budgétaire 2010, véritablement alarmant, la FGTB est particulièrement préoccupée par l'avenir de la Région bruxelloise. Elle s'inquiète du risque de désinvestissement massif dans les fonctions sociales de la ville, faute de moyens publics. Or, si nous ne voulons pas que le développement international de Bruxelles livre ses habitants à un libéralisme débridé, il est impératif d'investir massivement dans les services et les équipements collectifs, publics et non marchands. Il s'agit de garantir essentiels d'une répartition juste et équitable de la richesse collective et d'un développement régional durable. La FGTB a ainsi lancé un appel aux forces progressistes pour revendiquer ensemble un refinancement structurel des missions sociales de la Région de Bruxelles-Capitale.

C'est pourquoi notre organisation doit être partie prenante à la négociation, avec le gouvernement régional et les interlocuteurs sociaux bruxellois, du *Pacte de croissance urbaine durable*. La FGTB en a porté tout d'abord l'idée, dès 2008. La nouvelle majorité gouvernementale l'a reprise à son compte. Un tel Pacte devrait mobiliser toutes les ressources d'action, tant publiques que privées, pour relever les cinq défis sociétaux identifiés en première partie de ce Rapport.

L'état fédéral et les deux autres régions doivent être associés à la négociation de ce Pacte, dans la perspective d'une gestion coordonnée du bassin économique de Bruxelles (son aire métropolitaine). Lorsqu'il aboutira, un tel projet sera inmanquablement bénéfique pour les travailleurs des trois Régions... il contribuera donc, on le voit bien, à bâtir les solidarités de demain...

# CONCLURE DE NOUVELLES ALLIANCES

Le Congrès de 2006 a terminé sa résolution par un appel à la conclusion de nouvelles alliances progressistes avec les acteurs du développement social de la ville (travailleurs sociaux, mouvements associatifs, collectifs d'habitants...), pour contrer la marchandisation accrue de la société et construire une véritable solidarité urbaine.

En quatre ans, la FGTB de Bruxelles a pu élargir ses alliances: avec les autres organisations syndicales, en faveur notamment de l'emploi des jeunes; avec ATTAC, dans la critique du capitalisme; avec le monde de l'enseignement et de la formation des adultes, dans le projet d'*Université populaire*; avec le mouvement des travailleurs sans-papiers et les associations qui leur viennent en aide; avec le mouvement des *Femmes en rouge*, dans la lutte contre l'écart salarial... et avec les nombreux travailleurs sociaux, du secteur public et privé qui œuvrent, avec la FGTB, à la **construction d'une Ville-Région de progrès**.

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.

**FGTB-ABVV**  
Bruxelles-Brussel



**fgtbbruxelles.be**

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