



LA SOLIDARITE : C'EST POUR QUAND ?

SOLIDARITEIT : VOOR WANNEER ?

FGTB-ABVV
Bruxelles-Brussel

SOMMAIRE

1	La force de l'interprofessionnelle	1
1.1	Les actions interprofessionnelles	2
1.2	Les assemblées syndicales	6
1.3	Les mouvements et groupes d'action	8
1.4	Les solidarités internationales	12
1.5	La fête du travail	14
1.6	Les effectifs	15
1.7	Les élections sociales 2012	15
2	Une organisation au service des travailleurs bruxellois	17
2.1	Le bureau d'études	18
2.2	L'École syndicale	19
2.3	La cellule diversité	21
2.4	BRISE	22
2.5	La cellule d'accompagnement syndical des chômeurs	22
2.6	Habiter Bruxelles	23
2.7	Le service jeunes/étudiants	23
2.8	La cellule actions et libertés syndicales	23
3	Un contre-pouvoir politique	24
3.1	Renforcement de la concertation sociale	27
3.2	Sixième réforme de l'état	29
3.3	Formation du gouvernement régional	32
4	Les chantiers 2010-2014	34
4.1	Contre la précarité croissante du travail à bruxelles	35
4.2	Défendre les libertés syndicales	37
4.3	Organiser une transition vers un développement égalitaire, juste et durable	38
4.4	Restaurer l'état social de service public	40
4.5	Comblé les manquements des politiques d'immigration	42

La force de l'interprofessionnelle

La force de la FGTB de Bruxelles réside dans son action fédératrice: la solidarité interprofessionnelle demeure plus que jamais déterminante dans la défense collective des travailleurs. Son unité lui permet de donner des signaux forts sur le terrain public bruxellois et d'agir comme un véritable contre-pouvoir syndical.

Indépendante des partis politiques, la FGTB n'est pas neutre politiquement: elle 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.



1.1 Les actions interprofessionnelles

« Si l'année **2011** a connu un certain regain de conflictualité, c'est sans doute dû en bonne partie à des grèves et manifestations qualifiées de *politiques* par le monde patronal parce que constituant des réactions à des mesures du gouvernement fédéral, en affaires courantes, ou de plein exercice depuis début décembre 2011. Nous pensons en particulier aux grèves de février 2011, à la journée d'action du 4 mars organisée par la FGTB et la CGSLB contre les mesures contenues dans le projet d'accord interprofessionnel (AIP), à la manifestation nationale du 2 décembre et à la grève générale des services publics du 22 décembre. Ces deux derniers événements ont particulièrement ciblé d'importants éléments des mesures d'austérité du gouvernement Di Rupo (surtout en matière de pensions, de prépensions, de chômage et de crédit-temps). Cela ne signifie néanmoins pas que, en dehors de ces grandes mobilisations, la conflictualité ait été absente dans les secteurs privé, public et parapublic. Un nombre non négligeable de conflits y ont en effet témoigné de la capacité de mobilisation et de résistance des travailleurs face aux défis auxquels ils étaient confrontés.

(En 2011,) le contexte socio-économique dégradé, l'entrée en récession, les recommandations ou mises en garde d'inspiration néolibérale émanant des institutions européennes, de l'OCDE, du FMI, des marchés financiers et des agences de notation, et répercutées par les fédérations patro-

nales et par certains partis politiques, ont amené le pouvoir politique fédéral à élaborer des mesures d'austérité et les milieux patronaux à revenir à la charge pour sauvegarder la compétitivité et à renouveler, dans le même élan, leurs attaques contre l'indexation automatique des salaires.

Par ailleurs, les gouvernants ont à plusieurs reprises montré une attitude peu respectueuse à l'égard des pratiques établies de concertation sociale. Cela s'est particulièrement vu lorsque le nouveau gouvernement fédéral est passé en force et en vitesse à la fin du mois de décembre sur le dossier des prépensions et des pensions. Sitôt formé, le nouveau gouvernement fédéral a court-circuité le rôle pourtant bien établi des interlocuteurs sociaux lorsqu'il s'agit de prendre des décisions majeures en matière sociale. Si on ajoute à cela l'évolution observée au niveau européen en matière d'encadrement *ex ante* par la Commission et par le Conseil Ecofin de la politique budgétaire menée par les États, force est de constater que les modes classiques de gouvernance semblent pour le moins remis en question. Ce contexte a contribué à exacerber à certains moments les relations collectives de travail en fonction des thématiques précitées. »

Iannis Gracos, *Grèves et conflictualité sociale en 2011*, CH du CRISP, n^{os} 2135-2136, pp. 106-sv.

Au cours des quatre dernières années, la FGTB de Bruxelles a activement pris part à toutes les grandes manifestations nationales concernant les **politiques européennes** d'austérité et de gouvernance économique, la dégradation du **pouvoir d'achat** ou encore l'**harmonisation des statuts ouvrier/employé...** sans oublier la **6^{ème} réforme de l'État**. À chaque grande manifestation nationale et/ou européenne, la présence des travailleurs bruxellois a été assurée, avec *calicots, drapeaux et fanfares*.

La FGTB de Bruxelles a en outre mené des actions spécifiques, seule ou en front commun syndical :

- 10 octobre 2010 : action de sensibilisation *Un financement durable pour Bruxelles*, organisée dans les gares par le front commun syndical ;
- 2 février 2011 : concentration et meeting du front commun syndical *Quel avenir pour Bruxelles (pour ceux qui y vivent et pour ceux qui y travaillent) ?*, devant la Bourse puis au Plaza ;
- 11 février 2011 : concentration contre le projet d'accord interprofessionnel, devant le siège du Mouvement Réformateur (MR) ;
- 19 décembre 2011 : action *On a trouvé l'argent !*, organisée par les trois interrégionales de la FGTB devant la tour des finances ;
- 25 avril 2013 : grande concentration militante, à la place Rouppe, sur *le blocage des salaires, l'emploi de qualité, la relance économique, une fiscalité plus juste et l'harmonisation vers le haut des statuts* ;
- 24 juin 2013 : action du front commun syndical bruxellois contre la ratification, par le Parlement bruxellois, du Traité européen sur la stabilité, la coordination et la gouvernance économique et sociale (TSCG).

Ces grandes manifestations de rue ont été appuyées par un important travail d'information et de formation des militants de la FGTB de Bruxelles. L'École syndicale de Bruxelles a ainsi organisé plusieurs séminaires d'actualité sociale sur la crise et les politiques d'austérité (voir *infra*). À l'initiative du CEPAG, la FGTB de Bruxelles et la FGTB Wallonne ont également mené des campagnes *tous publics* concernant les négociations du **Traité transatlantique** entre l'Union Européenne et les États-Unis d'Amérique, la **dette publique** ou encore **l'Europe**.

« Le nombre de conflits sociaux et de grèves survenus en Belgique s'est incontestablement accru en **2012** (...). Au niveau interprofessionnel, pour la première fois depuis sept ans, les trois organisations syndicales ont mené une grève générale nationale de 24 heures, le 30 janvier. Sur le plan européen, plusieurs mobilisations organisées par la Confédération européenne des syndicats (CES) ou par des fédérations syndicales européennes sectorielles se sont traduites par des mouvements en Belgique.

L'évolution du contexte global explique pour partie cette tendance. L'année 2012 a en effet été caractérisée par l'approfondissement de la crise déclenchée en 2008 à la suite de l'éclatement de la bulle spéculative des *subprimes*. Cette évolution s'est accompagnée d'une hausse marquée du nombre de pertes d'emploi, notamment dans le cadre de faillites et de restructurations. Épargnée jusque-là en raison notamment des amortisseurs sociaux utilisés dès 2008 (recours aux prépensions ou au chômage temporaire pour les ouvriers, extension de ce mécanisme aux employés, etc.), la Belgique semble (alors) pâtir à son tour, avec quelque retard, du marasme économique observé au niveau international. C'est surtout la Flandre, moins durement confrontée au chômage ces dernières années que les deux autres régions du pays, qui a le plus souffert de la multiplication des pertes d'emploi en 2012.

Les politiques publiques mises en œuvre ont également contribué à l'accroissement de la conflictualité sociale. La grève générale a ainsi fait suite à la mise en œuvre par le gouvernement fédéral Di Rupo (PS/

CD&V/MR/SP.A/Open VLD/CDH) des mesures prévues dans l'accord gouvernemental conclu en décembre 2011. Ces mesures concernent la réforme des pensions et des fins de carrière, la dégressivité accrue des allocations de chômage et le durcissement de l'accès à celles-ci, ou encore les interruptions de carrière. Plus largement, par cette grève générale, le mouvement syndical a voulu dénoncer la politique d'austérité budgétaire mise en œuvre dans le cadre de la ligne tracée au niveau de l'Union européenne. Les syndicats ont critiqué une politique perçue comme injuste car mettant démesurément à contribution les victimes de la crise, à savoir les salariés et les allocataires sociaux, et épargnant les vrais responsables des problèmes économiques actuels, tels que les milieux financiers. »

Iannis Gracos, *Grèves et conflictualité sociale en 2012*, vol. 2, CH du CRISP, n°s 2174-2175, p. 76.

Dans le cadre de sa mobilisation générale contre l'austérité et les mesures antisociales, la FGTB de Bruxelles a notamment mené campagne contre **la réforme de l'assurance chômage**, instiguée par l'État fédéral à la fin de l'année 2012 : dégressivité des allocations, limitation dans le temps des allocations d'insertion, durcissement des contrôles et des sanctions. Un important travail d'information et de mobilisation des travailleurs sans emploi a été réalisé au sein des permanences chômage de la FGTB. Un collectif de chômeurs a ainsi pu se constituer et prendre l'initiative de créer un réseau bruxellois des collectifs de chômeurs. Plusieurs manifestations ont été menées sur ce thème, à Bruxelles :

- 19 juin 2012 : action du front commun élargi *contre la chasse aux chômeurs*, de l'ONEm Bruxelles au CPAS de Bruxelles-Ville ;
- 18 avril 2013 : participation d'une délégation bruxelloise à l'action des travailleurs sans emploi wallons à Namur ;
- 10 février 2014 : seconde action bruxelloise en front commun syndical élargi, *contre la chasse aux chômeurs*, de l'ONEm de Bruxelles au cabinet de la Ministre fédérale de l'emploi ;
- 11 mai 2014 : marche des travailleurs sans emploi, organisée par le Réseau bruxellois des collectifs de chômeurs/euses.

Parallèlement à la défense des travailleurs sans emploi, la FGTB de Bruxelles s'est engagée dans une campagne, plus large, contre **la précarité croissante du travail** à Bruxelles. La précarité ne se cantonne pas, en effet, dans le seul secteur du chômage ! Le phénomène a été abordé sous ses deux facettes : côté *pile*, la dégradation accélérée des conditions salariales et/ou de travail dans le secteur des services ; côté *face*, la difficulté (de plus en plus grande) d'habiter Bruxelles (concrètement : trouver un logement de qualité à un prix accessible, accéder à des espaces publics bien aménagés, bénéficier à suffisance d'équipements collectifs). Cette campagne a conduit la FGTB de Bruxelles à renouveler le concept de **droit à la ville**, désormais conçu comme le droit de tous ceux qui *travaillent* à Bruxelles d'y *vivre* décemment, s'ils le souhaitent...

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

« Durant l'année **2013**, l'action du gouvernement fédéral Di Rupo (PS/CD&V/MR/SP.A/Open VLD/CDH) a été marquée en particulier par l'adoption du second volet de la sixième réforme institutionnelle (en collaboration avec Écolo et Groen), par la poursuite des ajustements budgétaires, et par la recherche d'une solution susceptible de répondre à l'ultimatum fixé par la Cour constitutionnelle pour mettre un terme aux discriminations existant entre ouvriers et employés en matière de préavis et de jour de carence.

Dès le mois de novembre 2012, le Premier ministre, Elio Di Rupo (PS), avait *invité* les interlocuteurs sociaux à ne pas prévoir de hausses des salaires en sus de l'indexation salariale et des hausses barémiques en vigueur. Les syndicats ont refusé le cadre que

cette injonction du gouvernement induisait pour les négociations visant à conclure un accord interprofessionnel (AIP) pour la période 2013-2014, au motif qu'il favorisait la position des organisations d'employeurs. Cela a rendu impossible la conclusion d'un AIP en bonne et due forme, sans toutefois empêcher celle d'accords sur des dossiers spécifiques. Cette situation a prolongé celle qui avait déjà prévalu durant les années 2011-2012, pour lesquelles un AIP n'avait pas non plus pu être appliqué, les instances de la CGSLB et de la FGTB ayant refusé d'approuver le projet qui leur avait été soumis. »

Iannis Gracos, *Grèves et conflictualité sociale en 2013*, CH du CRISP, n^{os} 2208-2209, p. 97.



1.2 Les assemblées syndicales

1.2.1 Les conseils syndicaux

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

De 2010 à 2014, 10 Conseils syndicaux ont ainsi été organisés :

- le 22 mars 2010 : *Le Plan de relance éco-solidaire de la FGTB fédérale* ;
- le 28 avril 2010 : *L'action syndicale à Bruxelles au tournant des années 2010* ;
- le 13 octobre 2010 : *La FGTB et les enjeux bruxellois de la 6^{ème} réforme de l'État* ;
- le 27 avril 2011 : *Les PPP (Partenariats Public-Privé) : redéploiement ou apocalypse du service public ?* ;
- le 26 octobre 2011 : *Crise financière, déficits publics, vieillissement, dettes écologiques... : les enjeux pour le monde du travail* ;
- le 25 avril 2012 (spécial Élections sociales) : *Le syndicat dans la ville. Bâtir des convergences pour l'avenir de Bruxelles* ;
- le 24 octobre 2012 : *Les entreprises changent... Éléments d'analyse syndicale* ;
- le 24 avril 2013 : *Pour une fiscalité juste !* ;
- le 20 novembre 2013 : *Le modèle social belge face à la gouvernance européenne* ;
- le 23 avril 2014 : *Quel avenir pour la concertation sociale, à l'heure de la 6^{ème} réforme de l'État ?*

Un onzième Conseil syndical est programmé à l'automne 2014.

1.2.2 Les forums

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

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

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

- le 30 mars 2011 : *Économie urbaine & précarité du travail : quelles réponses syndicales ?* ;
- le 18 juin 2012 : *Nouvelles mesures d'activation des chômeurs : la chasse est-elle (r)ouverte à Bruxelles ?* ;
- le 13 février 2014 : *Le droit à la ville. Quelles actions syndicales ?*

En outre, depuis le dernier Congrès, le Groupe de militants contre l'extrême-droite : **Réagis**, a également organisé plusieurs forums syndicaux :

- le 8 mai 2010 : *La valeur symbolique du 8 mai 1945 (in memoriam David Lachman)* ;
- le 6 mai 2011 : *Article 60, Activa, M.M.P.P., AZ, win/win... Nous sommes tous des travailleurs !* ;
- le 8 mai 2013 : *De quoi demain sera fait ? Cela dépend de nous, de vous, de toi !*

- Parallèlement, dans le cadre de **BRISE**¹, la FGTB de Bruxelles organise tous les ans, avec la CSC et la CGSLB, des **forums intersyndicaux** consacrés à l'**environnement** :
- le 13 décembre 2010 : *Quelle transition économique équitable pour Bruxelles ?* ;
- le 12 décembre 2011 : *Le développement durable passe aussi par nos assiettes* ;
- le 10 décembre 2012 : *L'Alliance Emploi - Environnement, premiers pas vers une transition économique durable* ;
- le 9 décembre 2013 : *Agir pour le climat... affaire de toutes et tous*.

1.2.3 Les soirées militantes

De manière plus ponctuelle, l'École syndicale organise régulièrement des soirées de débat, sur un thème d'actualité ou à propos d'un film ou d'un livre interpellant :

- le 18 décembre 2010 : projection du film *Hiver 60* de Thierry Michel, à Flagey ;
- le 13 janvier 2011: vernissage de l'expo *La Grève de 60* avec Mateo Alaluf, à l'Université populaire ;
- le 24 mars 2011 : ciné-débat autour du film *Illegal* de Olivier Masset-Depasse, à De Markten ;
- le 18 avril 2012 : ciné-débat des Jeunes FGTB autour des courts métrages *Iron Wall* et *Jerusalem East Side Story*, à De Markten ;
- le 9 octobre 2012, débat en front commun : *Pour le logement, que feront-ils s'ils sont élus ?*, avec des représentants des partis politiques bruxellois ;
- le 6 novembre 2012, ciné-débat de la Commission Femmes autour du film *Dames de Dagenham* de Nigel Cole, à l'École syndicale ;
- le 11 mars 2013 : débat sur *Habiter Bruxelles : le droit à la ville*, avec José Garcia (Syndicat des locataires), Christos Doulkeridis (Ministre bruxellois du Logement) et Werner Van Mieghem (Rassemblement Bruxellois pour le Droit à l'Habitat), à l'École syndicale ;
- le 6 novembre 2013, Fureur de lire, débat autour du livre *Le travail : une question politique*, en présence de l'auteur, Nicolas Latteur, à l'École syndicale ;
- le 20 novembre 2013, Fureur de lire, débat autour du livre *Bruxelles à travers le monde*, en présence de l'auteur, Hans Vandecandelaere, à l'École syndicale ;
- le 21 janvier 2014, débat en front commun, autour du film *La Marche*, en présence du réalisateur, Nabil Ben Yadir, au cinéma Vendôme ;
- le 20 février 2014, projection du film *Le chantier des gosses* de Jean Harlez, en présence de sa fille, au cinéma Nova ;
- le 8 mai 2014, Fureur de lire, débat autour du livre *L'Europe, une biographie non autorisée*, en présence de l'auteur, Bruno Poncelet, à l'École syndicale.

1. Réseau bruxellois intersyndical de sensibilisation à l'environnement.



1.3 Les mouvements et groupes d'action

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

- Femmes FGTB ;
- Jeunes FGTB ;
- Lutte contre l'extrême-droite et le racisme (Groupe *Réagis*) ;
- Mobilisation des travailleurs sans emploi (Groupe *Résiste !*) ;
- Droit à la ville (Groupe *Habiter Bruxelles*) ;
- Préservation de l'environnement (Groupe *Kyoto*).

1.3.1 Les Femmes FGTB

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

Le Bureau des Femmes

Créé en 2007, le Bureau des Femmes est l'instance statutaire *Femmes* de l'Interrégionale de Bruxelles. Il est composé de mandataires désigné(e)s par les Centrales professionnelles. La présidente de la Commission Femmes en est membre de droit. 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 *étroitement* coopérer.

Les tâches du Bureau des Femmes de Bruxelles sont les suivantes :

- le suivi politique *Femmes* ;
- le suivi Bureau *fédéral* des Femmes ;
- le suivi *gendermainstreaming* ;
- le suivi des conseils et commissions *gender* mises en place par les autorités publiques bruxelloises (p.ex. le Conseil consultatif pour l'Égalité Hommes-Femmes, installé par la Région Bruxelloise) ;

- la formulation d'avis et de recommandations à destination du BIR (Bureau Interrégional).

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 Femmes

La Commission Femmes est un **organe militant plus large**, composé de militantes des Centrales professionnelles. Elle a essentiellement une vocation d'éducation permanente.

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

Outre la remise d'avis au Bureau interrégional des Femmes, à la demande de celui-ci ou d'initiative, 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 Commission Femmes est animée par la responsable *gendermainstreaming* du Bureau d'études de la FGTB de Bruxelles, en collaboration avec l'École Syndicale (Centrale Culturelle Bruxelloise, asbl) pour les activités d'éducation permanente.

Principales actions menées

De 2010 à 2014, les Femmes de la FGTB de Bruxelles ont mené des actions sur les grands thèmes suivants :

- **Soutien aux plateformes pour le droit à l'avortement**
 - **Écart salarial**
1. participation aux journées annuelles **Equal Pay Day** en faveur de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ;
 2. organisation, en 2014, d'un séminaire de questions approfondies sur **l'écart salarial** (participation de 80

délégué-e-s, femmes et hommes, francophones et néerlandophones) ;

3. participation à la campagne **Nettoyage en journée, on a tous à y gagner**, qui vise, comme son nom l'indique, à promouvoir le nettoyage des bureaux en journée (comme chacun sait, le nettoyage de bureaux se fait, trop souvent encore, tôt le matin et tard le soir, sous des contrats à temps partiel (imposé !) ; dans de telles conditions, il est évidemment très difficile d'avoir une vie privée décente).

- **Plafond de verre au sein de la FGTB**

1. participation à la discussion autour de la recherche-action **Le plafond de verre au sein de la FGTB, mythe ou réalité ?**. L'asbl Genderatwork a mené une étude, en 2011-2012, dans les structures et les centrales de la FGTB, dans le but d'identifier les obstacles culturels et structurels entravant, en leur sein, la participation et la promotion des femmes et constituant un véritable *plafond de verre*. Ce travail, toujours en cours, constituera, à n'en pas douter, un point d'attention pour la période 2014-2018.
2. lancement (2014) de la campagne **Je suis contre le sexisme car...** avec le CEPAG et la FGTB wallonne, dans le cadre de l'étude sur le plafond de verre.

- **Marche mondiale des Femmes**

1. délégation de la Commission aux travaux du Rassemblement européen de la **Marche Mondiale des Femmes à Istanbul** (juin 2010) ;
2. clôture des activités belges par une **journée de travail festive** au musée de l'Afrique à Tervueren (octobre 2010) ;
3. clôture mondiale de l'année d'actions de la Marche Mondiale des Femmes à Bukavu, dans la province du Sud Kivu en République Démocratique du Congo, par un geste fort de **solidarité avec des femmes confrontées à la violence de la guerre et de l'impunité** (octobre 2010) ;
4. rassemblement des femmes contre les mesures de crise, qui touchent les plus précarisés et particulièrement les femmes, à l'occasion de la Journée internationale des Femmes (8 mars 2012 & 2013) ;
5. commémoration du triste anniversaire de **l'effondrement de l'usine Rana Plaza**, au Bangladesh, en soli-

darité avec les familles des victimes et des milliers de blessés, qui attendent toujours d'être correctement indemnisés (24 avril 2014)...

Au-delà de ces actions, les réunions mensuelles abordent des sujets très variés qui concernent les travailleuses : analyse hommes/femmes des effets des mesures d'austérité et de la réforme des pensions ; écartement des femmes enceintes ; problématique du port du foulard sur les lieux de travail, tant dans le secteur privé que dans les services publics, prostitution, etc.

1.3.2 Les Jeunes FGTB

Les *Jeunes FGTB de Bruxelles* s'adressent à trois types de publics : les étudiants à partir de 15 ans, les jeunes demandeurs d'emploi en stage d'insertion et les jeunes travailleurs âgés de moins de 35 ans¹.

Conformément à la résolution d'actualité adoptée par le Congrès statutaire de 2010, une nouvelle Commission *Jeunes* a été installée au sein de la FGTB de Bruxelles. Elle réunit, 5 à 6 fois par an, de jeunes délégués mandatés par leur centrale professionnelle. La Commission est avant tout une sorte de groupe d'action syndicale, avec pour objectif la mobilisation des jeunes. Elle cherche donc à mener des actions originales, qui parlent aux jeunes.

Les Jeunes FGTB éditent une Newsletter (par courriel) et gèrent une page Facebook, afin d'informer les jeunes et les militants des activités qu'ils organisent.

Membres

Les Jeunes FGTB de Bruxelles comptent parmi leurs membres **962 étudiants et jeunes en stage d'insertion** (juin 2014). Leur fichier d'adresses, plus large, recense pas moins de 3400 contacts.

Principales actions menées

- distribution des brochures *FGTB Jeunes* dans les associations de jeunesse, les écoles, les universités,
1. L'affiliation aux Jeunes FGTB est gratuite pour les étudiants et les jeunes en stage d'insertion. Ils/elles 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 hautes écoles, etc.
- envoi par courrier personnalisé de la brochure *Planet Emploi* à tous les jeunes demandeurs d'emploi bruxellois, afin de les informer sur leurs droits syndicaux et de les inviter à s'affilier aux Jeunes FGTB et à la Centrale professionnelle du métier de leurs études ;
- organisation de formations courtes dans les associations de jeunesse, concernant les Jobs étudiants, le droit au chômage, etc. ;
- participation aux actions de sensibilisation des étudiants de l'enseignement secondaire dans le cadre du dispositif régional *Jump* ;
- animation de stands des Jeunes à la fête du 1^{er} mai, aux journées des étudiants des universités (*Brussel Brost...*) ;
- participation du Char des Jeunes FGTB à la *Gay Pride* ;
- organisation des soirées *Working Class Live* (en prélude à la Fête du 1^{er} mai) ;
- mise en place, en front commun, de la plateforme d'action jeunes *Het Werkt/Ça marche* ;
- participation à la constitution et l'animation du collectif des travailleurs sans emploi *Résiste !*

1.3.3 Le Groupe *Réagis*

Initialement dénommé *Liberté & Tolérance*, ce groupe bilingue de réflexion et d'action militantes est animé par l'École syndicale. Il regroupe une centaine de délégués et de militants syndicaux bruxellois. L'initiative remonte à 1997. Objectif : contrer la montée du racisme et de l'extrême-droite dans la société belge et... dans le monde du travail. Le groupe 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. On se souviendra qu'à l'occasion des dix ans de sa création, ses membres ont décidé de rebaptiser le groupe, qui s'appelle désormais *Réagis – Reageer*.

Le Groupe se donne notamment pour objectif de conscientiser les travailleurs aux dangers des préjugés

racistes, qui progressent dans le contexte actuel de crise économique et de politiques libérales d'austérité.

Il propose aux militants :

- des formations (voir *École syndicale*) ;
- des voyages d'étude dans les camps de la mort (Breendonk, Auschwitz, Buchenwald, Dora...) ;
- des forums de discussion, notamment sur la valeur symbolique du 8 mai 1945 ;
- des actions de sensibilisation *tous publics* ;
- des publications.

Chaque année, de nouveaux militants viennent grossir les rangs du groupe, qui peut réunir, aujourd'hui, jusqu'à une centaine de militants syndicaux et associatifs.

Par sa participation à différentes mobilisations et activités visant la lutte contre le racisme et le fascisme, le groupe a progressé dans son souhait de faire connaître ses réflexions et activités aux autres acteurs, afin de toucher des publics toujours plus larges et de nouer d'intéressants partenariats.

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

1.3.4 Le Groupe *Résiste !*

Dès l'annonce du durcissement de la réglementation *chômage*, la FGTB de Bruxelles a mené, dans toutes ses permanences, un important travail d'information et de sensibilisation des travailleurs sans emploi afin de les avertir des menaces pesant désormais sur eux. Des tracts ont été distribués et de très nombreuses séances d'information ont été organisées. Les travailleurs sans emploi ont ainsi été invités à se mobiliser et à s'organiser pour résister ensemble à la chasse aux chômeurs. Par la suite, l'École syndicale et les Jeunes FGTB ont contribué à la constitution d'un collectif de chômeurs : *Résiste !*, groupe d'action et de réflexion d'une vingtaine de membres, qui se réunit deux fois par mois depuis avril 2013.

Dans le souci d'unir les forces de résistance, la FGTB de Bruxelles a suscité la création du Réseau bruxellois des collectifs de chômeurs, réunissant collectifs de chômeurs

bruxellois et acteurs du secteur associatif. Il s'appuie à la fois sur le front commun syndical et sur le *Collectif Solidarité contre l'exclusion*, dont est membre la FGTB.

De nombreuses actions sont déjà à l'actif du Groupe *Résiste!* La plus représentative est la co-organisation de la marche contre les chasses aux chômeurs du 11 mai 2014.

1.3.5 Le Groupe *Habiter Bruxelles*

Dans le cadre de la campagne pour le **droit à la ville**, un nouveau groupe de militants a été constitué, avec l'aide du service d'aide au logement de la FGTB : *Habiter Bruxelles, asbl*.

Ce groupe s'attaque à la crise du logement en tant que problème social global, vécu par près de la moitié des Bruxellois, et en tant que signal des dysfonctionnements de la démocratie et de la gestion publique de la ville. La *spéculation* à l'origine de la flambée du coût du logement n'est jamais que la version *immobilière* de celle-là même qui a dévasté l'économie industrielle, par sa frénésie du profit et ses colossaux moyens d'action et d'influence... C'est bien cette logique agressive contre le pouvoir d'achat et le bien-être des travailleurs qu'il s'agit de contrer.

Le groupe s'engage dans les luttes urbaines, afin d'y porter leur dimension spécifiquement syndicale. À son actif récent : la co-organisation d'un grand rassemblement *manifestif* : *Logement pour tous, maintenant !*, le 14 juin 2014, à Saint-Gilles.

1.3.6 Le Groupe *Kyoto*

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

Ce groupe se réunit une dizaine de fois par an afin :

- d'enrichir ses compétences techniques et stratégiques, en faisant appel à des experts ;
- de se rendre dans différentes entreprises pour expérimenter des outils et échanger sur divers modes d'interventions ;
- de produire des outils d'aide à la sensibilisation à destination des délégués syndicaux ;
- de mener un travail de réflexion sur les grands enjeux environnementaux bruxellois ;
- d'accompagner et de soutenir les délégués qui tentent de relever des défis environnementaux dans leur entreprise...



1.4 Les solidarités internationales

1.4.1 Soutien à la CGTP (Pérou)

La FGTB de Bruxelles appuie, depuis 2012, un second projet international de la Confédération Générale des Travailleurs du Pérou (CGTP). Ce projet vise à renforcer le département de défense des droits des travailleurs et à créer un service juridique. Le climat au Pérou demeure très anti-syndical, les procès pleuvent sur les syndicats, et les travailleurs qui se syndiquent sont licenciés. Le nouveau service juridique a déjà intenté plus de 40 procès, presque toujours avec succès !

Le projet précédent (2009-2011) visait 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 déjà ouvertement hostile.

De manière générale, la coopération syndicale contribue à défendre les droits des travailleurs du Sud, en renforçant les syndicats partenaires.

1.4.2 Défense des droits syndicaux dans le monde

La FGTB de Bruxelles a mené plusieurs actions de protestation contre les atteintes aux droits syndicaux dans le monde, notamment en Turquie, lors du procès intenté contre des déléguées syndicales des services publics (KESK). Une délégation y a été envoyée. La FGTB a également envoyé des courriers de protestation aux autorités turques et belges et participé à des manifestations devant l'ambassade de Turquie, à Bruxelles.

En juin 2013, la FGTB de Bruxelles s'est également mobilisée contre la ratification, par le Parlement régional, du Traité de libre-échange conclu entre l'Union européenne, la Colombie et le Pérou. Outre le fait que ce Traité favorise l'instabilité financière et l'évasion fiscale, il ne répond pas aux défis majeurs de ces deux pays, relatifs à la situation des droits humains et syndicaux, qui demeure extrêmement grave en Colombie et très préoccupante au Pérou...



Die **SOLIDARITÄT** ist unsere **STÄRKE** !
La solidarité fait la force ! Solidariteit maakt macht !

« Le niveau européen s'avère occuper une place croissante (...). Il détermine directement ou, à tout le moins, influence le cadre des politiques nationales, notamment celles qui décident de restreindre la protection sociale ou de limiter l'intervention des pouvoirs publics. Les réponses apportées, à ce niveau, à la crise en cours sont elles-mêmes accusées de renforcer l'approfondissement de celle-ci. La politique de libéralisation de certains secteurs d'activité engagée par l'Union européenne depuis plusieurs décennies est l'une des causes fondamentales des transformations majeures auxquelles doivent faire face les travailleurs, par exemple ceux des transports (aérien, ferroviaire, routier) ou du secteur postal. De manière plus directement liée à la mobilisation sociale, le cadre juridique européen constitue un élément-clé que ne peuvent négliger les acteurs syndicaux. Soit parce qu'il restreint (en par-

ticulier par le biais d'arrêts de la Cour de justice de l'Union européenne) ou entend restreindre (comme le souhaitait la Commission à travers sa proposition de règlement « Monti II ») le droit d'action collective. Soit parce que les acteurs syndicaux peuvent s'en saisir pour faire respecter le droit fondamental à la grève (par exemple en s'appuyant sur la Charte sociale européenne du Conseil de l'Europe). Enfin, le développement des euro-mobilisations et la tenue pour la première fois, le 14 novembre (2012), d'actions interprofessionnelles de grève organisées simultanément dans plusieurs pays européens sous l'appellation 14N renforcent le caractère incontournable du niveau européen dans l'étude des mobilisations sociales, y compris dans le seul cadre belge. »

Iannis Gracos, *Grèves et conflictualité sociale en 2012*, vol. 2, CH du CRISP, n^{os} 2174-2175, pp. 77-sv.



1.5 La Fête du travail

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

Cet événement militant peut réunir jusqu'à 10 000 personnes. Depuis plusieurs années, il est organisé en collaboration avec la *Fédération des Mutualités Socialistes du Brabant* et avec le soutien attentif de la Ville de Bruxelles.

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

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



1.6 Les effectifs

	SETCa	CGSP	Centrale générale	HORVAL	MWB	UBT	Textile Vêtement Diamant	Total
moyenne 2009	79 042	49 484	21 928	14 021	11 731	2597	1408	180 211
moyenne 2013	78 848	52 780	26 497	15 392	12 540	2941	Voir C.G	188 998

1.7 Les élections sociales 2012

organe	secteur	année	fgtb	csc	cgsלב	cnc	l. ind.
ce	éco	2008	38,27	44,99	12,96	2,96	0,81
		2012	38,58	43,09	14,79	3,11	0,43
	non-éco	2008	40,79	47,96	11,20	0,02	0,03
		2012	38,67	50,01	11,04	0,00	0,29
cppt	éco	2008	38,17	47,08	14,75		
		2012	38,22	46,05	15,72		
	non-éco	2008	41,34	48,24	10,42		
		2012	40,21	48,73	11,06		

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

En *Conseil d'entreprise*, dans le secteur économique, la FGTB progresse, comme en 2008. La CSC enregistre une perte. La CGSLB progresse. Dans le secteur non-économique, la situation est inverse.

En *Comité de prévention et de protection au travail*, dans le secteur économique, la FGTB progresse légèrement. La CSC enregistre une perte. La CGSLB progresse. Dans le secteur non-économique, la situation est inverse, sauf en ce qui concerne la CGSLB, qui y progresse également.

La contribution de l'Interrégionale à la **campagne 2012 des élections sociales** a consisté à participer substantiellement à la formation des candidats, à organiser un meeting de mobilisation dans le cadre des festivités du

1^{er} mai et à mener, de septembre 2011 à mai 2012, une vaste campagne intitulée le **Syndicat dans la ville**. Cette campagne, développant 5 thèmes interprofessionnels et mettant en valeur l'action de la FGTB dans Bruxelles, a reposé sur des événements médiatiques, animés par une troupe de théâtre-action. Des affiches et des fiches didactiques ont en outre été mises à disposition des centrales professionnelles, en vue de leur diffusion dans les entreprises et les services publics. Cinq moments-phares ont rythmé la campagne :

- le 28 septembre 2011 : action théâtrale, place de la Vaillance à Anderlecht, sur le thème *Besoin urgent de classes (et de profs) à Bruxelles ! La FGTB se*

bat pour un enseignement de qualité pour tous les enfants, avec la livraison (impressionnante) d'un container de chantier devenant... une classe d'école ;

- le 10 octobre 2011 : deuxième action théâtrale, devant le siège d'Adecco, sur le thème **Discrimination : basta !**, avec l'évocation d'une épreuve de recrutement de travailleurs *blancs-bleus-belges*, en référence aux anciennes pratiques illicites de cette entreprise de travail intérimaire ;
- le 14 décembre 2011 : conférence de presse *Le travail n'est pas une marchandise, stop à la grande braderie des marchés publics* ;
- le 14 mars 2012 : manifestation à Ixelles, sur le thème : *PME : pas de dialogue social ? => pas d'aide des pouvoirs publics !*, avec une troisième action

théâtrale devant le siège de BECI, la fédération bruxelloise des employeurs ;

- le 12 mai 2012 : participation de la FGTB de Bruxelles à la *Gay Pride*, sur le thème *Non à l'homophobie au travail !*

Les trois actions théâtrales ont été diffusées sous la forme de *clips tv* sur les réseaux sociaux.

À noter encore : les élections sociales 2012 se sont notamment jouées sur le plan de la **lutte contre les discriminations au travail**. Des tracts et des cartes de visite individualisées ont été mis à disposition des candidats, avec pour slogan *La force de la FGTB, ce sont les travailleurs qui partagent ses valeurs d'égalité et de solidarité. C'est aussi la diversité de ses militants.*



Une organisation au service des travailleurs bruxellois



2.1 Le bureau d'études

Le Bureau d'études est le service *politique* de la FGTB de Bruxelles, au service de ses instances de décision.

Son rôle est de suivre et d'approfondir les matières sociales, économiques et politiques de la Région et d'assister les représentants syndicaux dans l'exercice de leur mandat auprès des institutions bruxelloises. Il prépare les réunions politiques et techniques de la FGTB : congrès, bureaux, conseils syndicaux, forums, commissions thématiques et autres groupes de travail.

Le Bureau d'études prépare en outre, en collaboration avec l'École syndicale, des documents didactiques et des dossiers politiques destinés aux militants :

Dossiers politiques

- *Travail précaire : quelles réponses syndicales ?* ; les Hors série de Politique, HS 19, mai 2012 ;
- *Bruxelles en transition. Pour une approche syndicale du développement durable*, BRISE, 2013 ;
- *Élections régionales du 25 mai 2014. Mémoire de la FGTB au Formateur du gouvernement bruxellois* ; les dossiers de la FGTB de Bruxelles, 1^{er} mai 2014 (édition électronique téléchargeable).

Cahiers didactiques

- *Égalité, solidarité, diversité. La FGTB de Bruxelles lutte pour l'égalité et contre les discriminations au travail* ; Les Cahiers du militant, n°7, décembre 2010 ;
- *Comment détecter les préjugés et lutter contre les discriminations sur les lieux de travail* ; brochure éditée par le front commun syndical, février 2011 ;
- *Non à l'homophobie ! Combattre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre* ; Les Cahiers du militant, n°8, septembre 2012 ;
- *Je suis contre le sexisme car... Cure détox contre des préjugés difficiles à déloger* ; Brochure de la FGTB de Bruxelles et la FGTB Wallonne, en collaboration avec le CEPAG, mai 2014.

Fiches d'actualité (téléchargeables)

2011

- *Besoin urgent de classes (et de profs) à Bruxelles ! La*

FGTB se bat pour un enseignement de qualité pour tous les enfants ;

- *Discriminations : basta ! La FGTB lutte pour l'égalité et la diversité au travail ! ;*
- *Le travail n'est pas une marchandise : stop à la grande braderie des marchés publics !*

2012

- *PME : pas de dialogue social ? => pas d'aide des pouvoirs publics ! ;*
- *Non à l'homophobie ! La FGTB lutte contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle ;*
- *Projet de Plan Régional d'Affectation du Sol «démographique» (PRAS) ;*
- *L'emploi bruxellois dans le cadre de la forte croissance démographique régionale 2010-2020 ;*
- *Une vision syndicale dissonante sur l'emploi ;*
- *Une municipalisation de l'emploi risquée ;*
- *Le logement à Bruxelles.*

2013

- *La défense de l'État social de service public ;*
- *La 6^{ème} réforme de l'État – Enjeux bruxellois ;*
- *État social actif... un cran plus loin... ;*
- *Crise économique et sociale : enjeux fédéraux et défis régionaux ;*
- *Garantie Jeunes : bluff ou opportunité ?*

2014 (1^{er} semestre)

- *Le modèle social belge face à la gouvernance européenne ;*
- *Le droit à la ville. Quelles actions syndicales ?*

Toutes les publications de la FGTB de Bruxelles sont téléchargeables sur www.fgtbbruxelles.be.

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

2.2 L'École syndicale

L'École syndicale de Bruxelles regroupe l'ensemble des activités de formation et d'éducation permanente, francophones et néerlandophones, organisées d'une part par la Centrale Culturelle Bruxelloise¹ et, d'autre part, par le service de formation néerlandophone de la FGTB de Bruxelles.

L'École syndicale organise des activités culturelles et politiques gratuites, des formations syndicales et, à destination des travailleurs sans emploi francophones, un service d'insertion socioprofessionnelle. L'objectif est d'offrir aux travailleurs bruxellois les outils d'analyse et de savoirs nécessaires à l'action collective, à l'émancipation, tant individuelle que collective, aux techniques de communication et à la compréhension du monde environnant.

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

des activités d'animation

- campagnes de sensibilisation et publications sur différentes problématiques (exclusion, chômage, emploi industriel, services publics, discriminations à l'embauche...);
- publication de dossiers, de cahiers didactiques, de fiches d'actualité (voir *supra*);
- animation de groupes de militants : *Commission Femmes, Jeunes FGTB* de Bruxelles, Groupe *Réagis*, Groupe *Résiste !*, etc. (voir *supra*);
- rencontres culturelles et politiques : Fête du travail, Conseils syndicaux, expositions, concerts, débats, ciné-clubs...

des 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**

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.

contre l'extrême-droite, par le Groupe *Réagis*, préparatoire aux voyages à Breendonk et à Auschwitz (BIL);

- **formation de base** des délégués syndicaux : cycle de 4 ans, à raison de 4 à 6 journées par an (FR / NL);
- formation des délégués chevronnés aux **questions d'actualité sociale** : séminaire d'un an, à raison de 4 à 6 journées (FR / NL) autour des thèmes suivants :
 - transformations et crises du capitalisme (2010);
 - évolution et transformation de la Belgique (2011);
 - crise en Europe : politiques d'austérité et résistances sociales (2012-2013);
 - hold-up contre les travailleurs (2013-2014).
- formation des délégués chevronnés sur des **questions approfondies de syndicalisme** (séminaire ponctuel) :
 - développer le salaire socialisé pour sortir du capitalisme (2012);
 - un genre, des genres (2013 & 2014);
 - l'évolution de l'égalité femmes-hommes en droit social belge et la lutte pour l'égalité salariale h/f (2014).
- formation à l'**expertise syndicale** (séminaires de 3 à 6 journées) :
 - environnement (BIL);
 - développement social de la ville (FR);
 - lutte contre l'extrême-droite (BIL);
 - formation d'animateurs syndicaux (FR).

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

Le théâtre comme outil de formation

Le cours de français organisé pour les travailleurs sans emploi se veut passerelle entre le vécu particulier de chacun des élèves, leurs connaissances, leurs expériences, et le monde dans lequel ils vivent. En cela, les sorties culturelles, les rencontres organisées avec des acteurs du monde de la culture, permettent une dynamisation de leur confiance, de leurs attentes, de leurs envies, une révélation de leurs possibilités d'expression, de critique, de compréhension, d'analyse. Il s'agit d'un cours visant l'acquisition progressive d'une autonomie dans l'exercice tant oral qu'écrit de la langue française, mais aussi dans l'enrichissement des confrontations nées d'expériences collectives, de partages culturels originaux et novateurs.

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

L'Université populaire de Bruxelles

L'École syndicale collabore au projet d'**Université populaire**, où elle déploie ses activités pour les délégués et le public, plus large, des sympathisants de la FGTB.

Avec le soutien de la FGTB, l'Université populaire organise de cycles de grandes conférences, gratuites et en soirée, autour de thématiques d'actualité :

- le travail dans tous ses états (2010-2011) ;
- l'emprise du management (2011-2012) ;
- Homo debitor, chronique de l'homme endetté (2012-2013) ;
- Karl Marx, le retour ? (2013-2014).



2.3 La cellule diversité

La FGTB s'est toujours mobilisée contre le racisme au travail, ainsi que contre toutes les formes de discrimination à l'emploi, qu'elles soient liées à l'origine, au genre, à l'âge, aux convictions ou encore au handicap. Elle prône, au contraire, la plus grande diversité. Sans relâche, elle mène campagne dans les entreprises et les services publics pour armer ses militants contre les pratiques illicites et mener des actions en faveur de l'unité et de l'égalité des travailleurs de toutes origines et conditions.

Des conseillers syndicaux en diversité ont été engagés à cette fin, au sein du Bureau d'études.

La Cellule *Diversité* est chargée d'informer régulièrement les militant(e)s sur différentes thématiques en lien avec la diversité et d'intervenir dans les formations organisées par l'École syndicale, afin de leur donner les moyens de comprendre les mécanismes de la discrimination, de la détecter et d'agir concrètement en vue d'une égalité de traitement de toutes et tous sur les lieux de travail.

Les délégués syndicaux et leurs permanents sectoriels peuvent faire appel à cette cellule pour initier des actions ciblées, en entreprise ou par branche d'activités, et négocier, le cas échéant, avec le banc patronal, des plans de diversité. **La crédibilité des conseillers en diversité de la FGTB de Bruxelles** s'est affirmée au cours des années, que ce soit vis-à-vis des délégués, des centrales professionnelles ou de l'extérieur (associations, organisations diverses), en manière telle qu'ils se trouvent de plus en plus systématiquement sollicités pour intervenir sur le terrain, participer à des séminaires ou à des groupes de travail.

Une importante réflexion de fond est ainsi menée, en prise directe avec les réalités syndicales du terrain, non seulement en vue de promouvoir la diversité au sein des entreprises et des services publics bruxellois, mais aussi, plus largement, afin de proposer aux instances de la FGTB de Bruxelles des **orientations stratégiques** relatives à :

- certaines **thématiques sociétales** liées à la diversité (ou dans lesquelles peuvent intervenir des discriminations) : accueil des primo-arrivant(e)s, régularisation des travailleurs/euses sans-papiers, matières

relatives aux travailleurs/euses étranger/ères, restructurations d'entreprises, précarité/chômage, convictions religieuses et travail, racisme, ethno-stratification du marché de l'emploi... ;

- la situation de **certain(e)s travailleurs/euses en particulier** (jeunes travailleurs/euses, homosexuels(les)/transgenres, femmes, travailleurs/euses expérimenté(e)s, travailleurs/euses handicapé(e)s...).

D'année en année, les **actions et projets intersyndicaux ont également pris de l'ampleur**. Ceci, sans doute, grâce à une expertise, à des pratiques et à un réseau militant et d'*experts-alliés* de plus en plus développé.

Ces quatre dernières années, la cellule diversité a plus particulièrement concentré ses activités sur :

- (chaque fois que cela est possible) l'accompagnement des délégué(e)s, en entreprise, lors de l'élaboration d'un plan de diversité ;
- les formations à la diversité et à la non-discrimination des candidat(e)s délégué(e)s aux élections sociales, puis des nouveaux/elles délégué(e)s élu(e)s ;
- la problématique de la discrimination des travailleurs/euses homosexuel(le)s et transgenres sur les lieux de travail (formations, soirées-débats, édition d'un *Cahier du militant*) ;
- la problématique du genre et de la division sexuelle du travail (formation annuelle) ;
- les pratiques convictionnelles et leur place dans les collectifs de travail (recherche-action) ;
- le racisme au travail (action intersyndicale, table ronde, participation au projet européen CRAW¹) ;
- des formations et sensibilisations à la diversité et à la non-discrimination, initiées et développées au sein de certains secteurs professionnels (CGSP para, Entreprises de travail adapté, SETCa hôpitaux privés), en vue de créer des *dynamiques sectorielles*.

1. Challenging Racism at Work

2.4 BRISE

Avec force et conviction, la FGTB poursuit sa participation au Réseau bruxellois intersyndical de sensibilisation à l'environnement (Brise). Ce réseau vise à contribuer au développement durable au sein des entreprises et à répondre aux défis environnementaux bruxellois.

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

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

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

Les actions menées dans le cadre de Brise sont diverses :

- des débats, lors de forums intersyndicaux sur le développement durable, la transition économique à Bruxelles... ;
- l'organisation de modules de formation sur la gestion durable de l'énergie et de l'eau, la gestion des déchets, l'alimentation durable... ;
- le développement d'une expertise syndicale, par l'organisation de séminaires spécifiques sur le suivi de l'alliance emploi-environnement à Bruxelles ;
- la réalisation de campagnes de sensibilisation ;
- la rédaction de brochures didactiques sur les enjeux environnementaux : *Bruxelles en transition ? pour une approche syndicale du développement durable.*

2.5 La cellule d'accompagnement syndical des chômeurs

Depuis 2004, la réglementation *chômage* comprend une procédure d'activation du comportement de recherche d'emploi et de contrôle de la *disponibilité active* des chômeurs sur le marché de l'emploi.

Au terme d'une période déterminée de chômage, les chômeurs complets indemnisés sont donc convoqués par l'ONEm, afin d'évaluer l'ensemble des démarches de recherche d'emploi qu'ils ont réalisées au cours de l'année précédant cet entretien. À l'issue de celui-ci, si les efforts sont jugés insuffisants, les chômeurs sont tenus de signer un *contrat*, qu'ils sont alors priés d'appliquer méthodiquement sous peine d'une diminution (voire d'une suppression) de leurs allocations...

En 2013, la réglementation *chômage* s'est encore durcie : la procédure de contrôle de la disponibilité est désormais *élargie*, notamment aux jeunes en attente d'allocations de chômage sur base des études (stages d'insertion) et le droit de ceux-ci aux allocations d'insertion est conditionné à une évaluation positive, par l'ONEm, des démarches entreprises pour trouver du travail.

Dans ce contexte, la FGTB de Bruxelles a créé un service *ad hoc*, composé d'accompagnateurs chargés d'informer l'affilié-chômeur de la procédure, de l'éclairer sur ses droits et obligations, de l'aider à préparer au mieux sa défense lors des auditions à l'ONEm et d'y défendre ses intérêts.

NB : depuis le 1^{er} juillet 2014, le contrôle de la disponibilité est régionalisé. Un service régional sera donc prochainement créé, chargé de mener les missions de contrôle jusqu'à présent assurées par l'ONEm. La FGTB sera particulièrement attentive à ce que la cellule d'accompagnement puisse, quoi qu'il arrive, poursuivre son assistance concrète aux chômeurs au moment de ces contrôles...

2.6 Habiter Bruxelles

La complexité des problèmes liés à l'habitat nécessite de traiter *également* d'autres problématiques : l'accès au marché de l'énergie, les situations d'endettement, diverses démarches administratives relatives, notamment, au droit au séjour ou à la santé. C'est pourquoi la FGTB inscrit son action d'insertion par le logement dans une panoplie plus large de services sociaux.

Créée par la FGTB, 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 *suivi administratif* en général. Elle propose des conseils gratuits, une assistance juridico-administrative, un accompagnement social et une guidance. Chaque année, plus d'un millier de travailleurs en difficulté contactent et fréquentent le service. Ils sont envoyés par leur centrale professionnelle, nos permanences chômage ou encore des services sociaux. 30% d'entre eux travaillent.

Les problèmes de santé au travail sont également nombreux et sont partie prenante des processus d'exclusion sociale et de mal-être en général. Habiter Bruxelles a donc commencé à développer un service consacré au traitement de première ligne de ce type de problèmes.

Enfin, la réforme du chômage (dégressivité, fin de droit, sanctions...) va mettre de nombreux travailleurs sans emploi en difficulté de payer leur loyer, leurs factures ou de boucler leurs fins de mois. En 2014, *Habiter Bruxelles* a donc ouvert un nouveau service, chargé de les aider à solliciter leur droit à l'aide financière du CPAS.

2.7 Le service Jeunes/Étudiants

Les *Jeunes FGTB* de Bruxelles organisent une permanence sociale pour les étudiants (FR & NL). L'objectif est tantôt de les informer, tantôt de leur apporter une aide concrète en matière de jobs d'étudiants, de formation en alternance, de bourses d'étude, de stages de formation, ou encore de 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.

2.8 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, etc.

La cellule regroupe des collaborateurs de différents services de la FGTB de Bruxelles, rapidement mobilisables. Du matériel de sonorisation mobile peut également être mis à disposition des centrales. L'investissement dans les nouveaux médias sociaux (site web, Facebook, Twitter) offre en outre des possibilités supplémentaires de diffusion des informations militantes, de manière à la fois rapide et étendue.

À noter encore : pour faire face à la multiplication des atteintes au droit de grève via le prononcé d'ordonnances en référé, la FGTB complète son action juridique par l'organisation de la solidarité entre les travailleurs. C'est l'objectif poursuivi par la création des *Points de contact Libertés syndicales*, tant au niveau de la FGTB fédérale que de ses sections régionales. Il s'agit, ici, de réagir de manière plus rapide, mieux coordonnée et sur une échelle plus large notamment aux violations du droit de grève ou de la loi de 1991¹.

1. Licenciements irréguliers d'un membre du CE, du CPPT ou d'un candidat aux élections sociales (voir à ce sujet : www.fgtb.be).

Un contre-pouvoir politique

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



La FGTB a réussi à peser dans d'importants dossiers politiques, que ce soit au cours de la précédente législature (2009-2014) ou depuis les dernières élections régionales (25 mai 2014).

On pense ici notamment :

1. au renforcement de la concertation sociale ;
2. à la 6^{ème} réforme de l'État ;
3. à la formation du nouveau gouvernement régional.

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 Économique et Social de la Région de Bruxelles-Capitale, le Comité bruxellois de concertation économique et sociale (CBCES), le Conseil Bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes, la Plateforme de concertation de l'économie sociale, la Plateforme de concertation en matière d'emploi, la Commission régionale de développement, ACTIRIS, Bruxelles Formation (*IBFFP*), la Société de Développement pour la Région de Bruxelles-Capitale (*Citydev*, ex-*SDRB*), l'Agence Bruxelloise pour l'Entreprise (*Impulse*, ex-*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 Conseil pour la non-discrimination et la diversité (ex-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.

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

« La dynamique des AIP, de son origine en 1960 jusqu'au milieu des années 1970, reposait sur la philosophie générale du Projet d'accord de solidarité sociale de 1944, qui avait jeté les bases (d'un) système social général : le développement du progrès social comme moteur et comme produit du développement économique. L'accroissement des droits salariaux (salaires directs, droits de sécurité sociale, réduction du temps de travail sans perte de salaire) se négociait alors librement, en toute autonomie, entre interlocuteurs sociaux, dans un contexte où la part attribuée aux revenus du capital était stable et basse (autour de 25 % du revenu national).

Les soubresauts de l'économie dans les années 1970, l'évolution des politiques économiques dans de nombreux pays occidentaux, marquées par un tournant néo-libéral auquel se sont le plus souvent opposés les syndicats belges, ainsi que l'évolution du discours des organisations patronales belges ont rendu impossible la conclusion d'AIP entre 1977 et 1985 (exception faite de l'accord conclu en 1981 sous la contrainte du gouvernement).

À partir de 1986, la conclusion bisannuelle d'AIP a repris – connaissant toutefois des cas d'échec – sur une base différente. La négociation s'est progressivement déroulée dans un cadre balisé par une norme salariale. La conclusion d'AIP a eu de plus en plus pour objectif, à côté de la satisfaction de certaines revendications syndicales, le renforcement de la compétitivité des entreprises réclamée par les organisations patronales. Enfin, le gouvernement est intervenu de manière forte dans nombre

de négociations, notamment en mettant des moyens budgétaires à la disposition des interlocuteurs sociaux, par exemple sous la forme de réductions de cotisations de sécurité sociale, essentiellement patronales. Ces négociations se sont déroulées sous la menace d'une substitution gouvernementale en cas de non-accord. Dans ce cadre, les syndicats ont considéré les fortes concessions offertes aux organisations patronales (développement de la flexibilité, arrêt de la réduction interprofessionnelle du temps de travail, développement des heures supplémentaires, etc.) comme les contreparties d'une progression des minima de rémunération des travailleurs les plus fragiles et comme la garantie que la norme salariale adoptée permettrait une certaine avancée salariale, par la négociation sectorielle, dans les secteurs les plus rentables.

Le contexte de négociation interprofessionnelle que la Belgique a connu depuis 2008 est caractérisé par une évolution salariale très faible, voire nulle, en dehors des hausses barémiques et de l'indexation prévue par les conventions collectives de

travail sectorielles. L'AIP 2009-2010, qualifié d'exceptionnel par ses négociateurs même, a limité la progression des salaires à 125 euros nets la première année et à 250 euros la seconde. La norme salariale convenue par les négociateurs était de 0 % en 2011 et de 0,3 % en 2012 – ce quasi-blocage salarial a pesé dans le refus de deux syndicats d'approuver ce projet d'AIP. Le gouvernement fédéral a imposé cette norme par arrêté royal, en lui donnant un caractère impératif. Enfin, le blocage des salaires a été le cadre souhaité par le gouvernement pour 2013 et 2014 – toujours hors indexation et hausses barémiques. En outre, l'UE préconise, dans le cadre de sa philosophie de « nouvelle gouvernance », de réduire le pouvoir syndical dans la formation des salaires et fait de ces derniers la principale variable d'ajustement macro-économique pour maintenir la rémunération des revenus du capital à un niveau élevé. »

Iannis Gracos, *Grèves et conflictualité sociale en 2013*, CH du CRISP, n^{os} 2208-2209, pp. 98-sv.



3.1 Renforcement de la concertation sociale

Au fil des réformes de l'État, d'importants éléments constitutifs de notre modèle social ont été transférés aux Régions et aux Communautés : 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... Depuis le 1^{er} juillet 2014, la liste des compétences transférées s'est enrichie, avec la régionalisation des allocations familiales, des mesures d'activation de l'emploi (réductions ONSS, contrôle du chômage...) et d'importantes mesures de sécurité sociale en matière d'aide aux personnes et de santé (maisons de repos, aide à la mobilité des personnes handicapées, infrastructures hospitalières...).

La FGTB n'a pas changé d'avis : 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 (Congrès statutaire 2010).

C'est pourquoi elle a agi sans relâche en faveur d'un recentrage et d'un renforcement du dialogue socio-économique autour du Conseil Économique et Social et du Comité bruxellois de concertation économique et sociale (CBCES), qui regroupe les membres du gouvernement régional et les interlocuteurs sociaux.

En cette matière, d'importantes avancées, auxquelles a largement contribué la FGTB, ont pu être engrangées grâce à la négociation et à la conclusion d'un **Pacte de croissance urbaine durable**. Cet accord, rapidement rebaptisé *New Deal* par le gouvernement, s'inscrit dans la continuation des deux précédents accords sociaux bruxellois interprofessionnels¹. On se souviendra qu'à l'origine, c'est la FGTB qui en eut l'idée, en 2007, au tout début de la crise institutionnelle qui a secoué le pays 4 ans durant, au moment où l'avenir des institutions de la Région de

1. Le Pacte social pour l'emploi des Bruxellois (2002) et Le Contrat pour l'économie et l'emploi (2005).

Bruxelles-Capitale était particulièrement incertain²...

À noter tout d'abord : patrons et syndicats ont *pris la main* sur la rédaction des textes de l'accord, conclu le 29 avril 2011 entre le gouvernement régional et les interlocuteurs sociaux. À l'automne 2010, en effet, les discussions avec le gouvernement ont été suspendues, afin de permettre à ceux-ci de s'entendre entre eux sur les défis de la croissance urbaine et du développement durable, comme sur les leviers à activer - et les nœuds à dénouer -, à Bruxelles, en matière d'économie, d'emploi et de formation. Les interlocuteurs sociaux ont donc obtenu de mettre d'abord à plat leurs désaccords et de rechercher leurs convergences d'intérêt. Grâce à leur implication dans la gestion paritaire d'organismes comme Citydev³, Actiris ou Bruxelles-Formation, ils ont pu avancer des solutions pragmatiques, faisant l'économie d'un recours, par le gouvernement, à des consultants privés.

Concrètement, les **principaux acquis** de ce troisième accord social sont, pour la FGTB :

1. la mise en œuvre d'**alliances emploi-environnement**, qui a permis d'initier une transition vers l'économie durable dans des secteurs stratégiques comme la construction, le traitement des déchets, la gestion de l'eau ou encore l'alimentation (mais dont il reste à évaluer les impacts réels sur l'emploi) ;
2. la **coopération, enfin effective, des trois organismes publics** en charge de l'emploi et de la formation à Bruxelles (Actiris, Bruxelles Formation et le VDAB Brussel), qui se traduira (notamment) par leur emménagement dans un même bâtiment central ;
3. le refinancement de la **formation professionnelle** par la Région ;
4. la **mobilisation des secteurs professionnels** dans les efforts de formation, au travers des centres de référence, et du projet de construction, à côté de l'Hôpital Erasme, d'un grand pôle de compétence

2. Cf. Le syndicat dans la ville in Politique, Revue de débats, HS8, décembre 2007, pp. 14-17 : « Pour un nouveau pacte de croissance urbaine ».

3. Nouvelle appellation de la Société publique de développement pour la Région de Bruxelles-Capitale.

emploi-formation dans les métiers de l'industrie technologique, regroupant les centres de formation industrielle du secteur des fabrications métalliques, de Bruxelles-Formation et du VDAB ;

5. la **régulation des marchés publics** quant à leurs incidences sur les conditions de travail des entreprises soumissionnaires, au travers de la mise en place, au sein du Conseil économique et social, d'un Observatoire des prix de référence, après un combat... obstiné de la FGTB de Bruxelles.

Trois chantiers stratégiques demeurent toutefois à concrétiser, auxquels la FGTB accorde une grande importance :

- la **rationalisation et la mise en cohérence des dispositions locales d'emploi** : maisons de l'emploi, missions locales, Werkwinkels, agences locales pour l'emploi, CPAS, initiatives locales de développement de l'emploi... Leur encadrement syndical demeure particulièrement problématique, avec les conséquences attendues en termes de développement du précarat. Suite à l'immobilisme de la Région, la FGTB a pris la décision (provisoire) de ne désigner de représentants ni dans les Agences locales pour l'emploi, ni dans les Missions locales. Dès 2009, elle avait revendiqué 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 sont invités à siéger... ;
- la **problématique des stages et des premières expériences professionnelles** des jeunes en entreprise : les employeurs bruxellois manquent à leurs engagements et la plupart des formules promues par la Région (stages de transition, formations indi-

viduelles en entreprise...) soulèvent notamment des problèmes d'encadrement syndical ;

- enfin, la finalisation du **volet économique et social du projet de plan régional de développement durable**, y compris les modalités de son pilotage par le gouvernement et les interlocuteurs sociaux : le projet actuel demeure insatisfaisant sur ce point, le chapitre consacré à la *gouvernance* risquant d'empêcher les interlocuteurs sociaux de jouer pleinement leur rôle spécifique...

Il faut regretter également que cet accord, conclu au niveau régional interprofessionnel, n'ait pu se décliner, jusqu'ici, en **accords de branche** : de tels accords font cruellement défaut à Bruxelles ; en Flandre et en Wallonie, ils permettent, depuis plus de 15 ans, de renforcer l'action des secteurs professionnels en matière d'emploi et de formation !

Enfin, point positif pour l'avenir, les longues discussions menées dans le cadre du Pacte ont fini par convaincre la majorité gouvernementale sortante de la **nécessité d'élargir le champ de la concertation sociale bruxelloise aux matières culturelles et personnalisables**. Il restera à vérifier - en usant si nécessaire de notre force de persuasion - si le nouveau gouvernement confirme les engagements souscrits :

1. confier par voie légale au Conseil économique social une compétence d'avis dans les matières communautaires ayant des incidences économiques et sociales (comme c'est le cas en Flandre et en Wallonie) ;
2. convoquer, en début de législature, un Comité de concertation économique et sociale **élargi** aux ministres des exécutifs communautaires compétents pour l'enseignement, la santé et l'aide aux personnes.

3.2 Sixième réforme de l'État

La 6^{ème} réforme de l'État a certainement constitué le second grand chantier mobilisant la force d'interpellation politique de la FGTB de Bruxelles.

Réuni à la veille des élections législatives fédérales anticipées, son Congrès statutaire de mai 2010 avait mis l'accent sur les conséquences dommageables de la chute du gouvernement fédéral en raison d'un dossier communautaire, *au moment où des décisions économiques et sociales devaient être prises pour sauver l'emploi, renouer avec la croissance et engager notre économie dans un développement éco-solidaire à la fois juste et durable.*

Le Congrès avait relevé le besoin de refinancement de Bruxelles et fermement revendiqué le maintien de l'unité *d'une seule sécurité sociale, non privatisée, de la négociation collective et du droit du travail.* Enfin, il s'était opposé à toute velléité de régionalisation de l'enseignement.

Depuis lors, beaucoup de travail a été accompli par la FGTB, qui s'est donné pour mission de suivre attentivement les négociations institutionnelles, d'en étudier les conséquences probables et surtout de peser de tout son poids pour éviter le pire, à savoir le démantèlement du modèle social belge, notamment fondé sur les principes de la gestion paritaire.

L'avancement de ce dossier déterminant s'est déroulé en 3 phases :

Acte I

Durant les très longues négociations fédérales, de juin 2010 à octobre 2011, la FGTB s'est attelée tout d'abord à alerter les militants et l'opinion publique quant aux réformes envisagées et quant aux risques particuliers pour Bruxelles, trop souvent éludés dans la presse, concernant notamment la mobilité des travailleurs (les navettes quotidiennes d'une région à l'autre, mais aussi les changements de résidence) ou encore la faiblesse de la capacité fiscale des contribuables bruxellois. La FGTB a mené plusieurs actions de sensibilisation et de mobilisation : Conseil syndical du 13 octobre 2010, grand meeting (en front commun) du 2 février 2011, campagne d'affichage en entreprises, actions de sensibilisation des travailleurs dans les gares bruxelloises.

Acte II

Après plus de 500 jours de négociation, l'accord *tombe*, le 11 octobre 2011. Commence alors, pour la FGTB, le travail d'analyse critique des termes de ce que l'on appellera « la 6^{ème} réforme de l'État ». Les Bureaux d'études de la FGTB fédérale et des trois Interrégionales unissent leurs efforts et croisent leurs données d'analyse. Les 8 partis politiques liés à l'accord s'attellent à rédiger les lois de réforme. Les gouvernements régionaux et communautaires réalisent l'étude technique et budgétaire des transferts, matière par matière. Malgré de bonnes déclarations d'intention, la concertation des interlocuteurs sociaux tarde à se mettre en place.

Il apparaît alors, pour l'essentiel :

- que les velléités de régionaliser l'enseignement sont *écartées* et que les Communautés française et flamande sont *confortées*, à Bruxelles, dans leurs missions culturelles et éducatives ;
- que le fait régional bruxellois est également *conforté* ;
- que les institutions bruxelloises sont structurellement *refinancées*, notamment via une contribution, indirecte, aux recettes bruxelloises, des travailleurs flamands et wallons qui travaillent à Bruxelles et bénéficient de ses infrastructures ;
- que le cœur de la Sécurité sociale et la solidarité interpersonnelle ne sont pas *déféderalisés* (assurance maladie - invalidité, pensions, assurance chômage) : les matières transférées relèvent soit des politiques d'activation, soit de prestations universelles (allocations familiales), soit de services de santé et d'aide sociale spécifiques (aide aux personnes âgées, aide aux personnes handicapées, infrastructures hospitalières, mesures de prévention, organisation de la médecine de première ligne...);
- que le projet de mettre en place une structure de coopération interrégionale visant un essor harmonieux de la métropole bruxelloise au-delà des frontières régionales *pourrait* trouver une concrétisation dans la création d'une Communauté métropolitaine, associant les trois Régions ainsi que les Communes de Bruxelles et de sa périphérie.

Dès le 30 août 2011, la FGTB avait demandé au Ministre-Président bruxellois de l'époque de *garantir* le maintien en gestion paritaire, par les interlocuteurs sociaux, des compétences transférées. Celui-ci avait apporté une réponse clairement positive. Dans la foulée, le 15 septembre 2011, le Conseil économique et social avait pris un avis d'initiative portant sur la même revendication. Même réponse positive du Ministre-Président bruxellois et des Ministres de l'emploi et de la formation professionnelle. En juin 2013, plus formellement, cette fois, le Gouvernement régional, le Collège réuni de la Commission communautaire commune et le Collège de la Commission communautaire française confirmaient leur volonté de travailler en concertation constante avec les interlocuteurs sociaux et de *maintenir, dans les mêmes principes et les mêmes formes, paritaires, la manière dont les matières sont actuellement gérées par le Fédéral*¹.

En novembre 2012, après examen approfondi des transferts liés à la sécurité sociale (emploi, social-santé et famille), la FGTB de Bruxelles se fixait **neuf orientations stratégiques** :

1. assurer une **gestion solidaire des matières transférées** liées à la sécurité sociale, en privilégiant la création, par les régions et communautés volontaires, d'un organisme fédéré unique (à gestion paritaire) ;
2. engager une procédure de **normalisation des emplois ACS** (agents contractuels subventionnés dans le secteur non-marchand et dans la fonction publique) ;
3. simplifier et uniformiser les **programmes d'emplois aidés** (PTP, ACTIVA, SINE, Articles 60 & 61) et en confier la gestion à Actiris ;
4. supprimer les **mesures individuelles de réduction ONSS des groupes cibles** (droits ouverts travailleur par travailleur) au profit de mesures collectives de réduction ONSS, octroyées aux entreprises pour des quotas de travailleurs appartenant à des groupes-cibles, moyennant l'élaboration d'un plan d'entreprise répondant à des objectifs de transition durable et soumis au contrôle syndical des représentants des travailleurs ;
5. appliquer à tous les programmes d'aide à l'emploi le **critère exclusif du lieu de travail**, afin de circonscrire

territorialement l'exercice de cette compétence par les régions ;

6. s'opposer à toute extension de la nature des activités financées par les **titres-services** et adopter une tarification modulaire, tenant compte du statut de l'entreprise, des conditions de travail et de la solvabilité des ménages bénéficiaires ;
7. conditionner, en cas de **licenciement collectif**, les exigences d'efforts de formation supplémentaires à la mise en place de véritables cellules de reconversion, subventionnées par la Région, à l'instar du dispositif wallon, afin de ne pas grever les moyens alloués par les employeurs aux plans sociaux ;
8. transférer toutes les **prestations de santé bruxelloises** à la Commission communautaire commune, en ce comprises les compétences résiduelles déjà du ressort des Communautés, comme l'agrément des maisons de repos ;
9. maintenir l'ancrage du régime **d'allocations familiales** au sein de la Sécurité sociale, en préservant le principe d'ouverture du droit par le travailleur et via la création, par la Cocom et les deux Communautés, d'un organisme fédéré unique à gestion paritaire, assurant une gestion globale et intégrée des allocations familiales.

Ces pistes de travail furent ensuite transmises au Gouvernement et soumises au Conseil économique et social, qui les mit aussitôt en discussion au sein d'un groupe *ad hoc*.

Dans la continuation de cette première note d'orientation, la FGTB a continué d'alimenter le Conseil sur trois points prioritaires : la gestion globale des matières transférées de la sécurité sociale, les programmes de réinsertion des bénéficiaires de CPAS et le système des titres-services. Au bout du compte, après discussion, les interlocuteurs sociaux ont souscrit à une bonne partie des positions de la FGTB et adressé au gouvernement régional trois premiers avis d'initiative, fin 2013, début 2014. Le groupe des *sherpas* poursuit aujourd'hui son travail, notamment quant aux programmes d'emploi, aux réductions de cotisations ONSS et aux allocations familiales...

1. Décision du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 6 juin 2013.

Acte III

Le 6 janvier 2014, le Parlement fédéral adopte les lois de réforme institutionnelle. La 6^{ème} réforme de l'Etat devient alors réalité et prend ses premiers effets au 1^{er} juillet.

Par rapport à ses orientations stratégiques, la FGTB découvre alors que :

- l'orientation 5 n'est *pas* rencontrée : les mesures d'activation des allocations de chômage et du revenu d'intégration ne sont pas régionalisées sur base du lieu de travail mais sur base... du domicile du travailleur ;
- l'orientation 8 est, par contre, rencontrée dans sa finalité : tous les moyens affectés aux compétences transférées en matière de santé et d'aide aux personnes sont attribués à la Commission communautaire commune (Cocom) et des mesures transitoires sont prises pour inciter les opérateurs mono-communautaires bruxellois concernés à *migrer* vers cette institution bi-communautaire ;
- l'orientation 9 est compromise : les allocations familiales ne sont plus arrimées à la sécurité sociale et sont transformées en aides *aux personnes* (et non plus aux travailleurs), même si demeure la possibilité de maintenir un lien avec le statut professionnel des parents de l'enfant.

Au bout du compte, tout reste à négocier dont, au premier chef, les modalités d'accueil et de gestion, par la Région, de toutes ces nouvelles compétences et l'évaluation de leur viabilité financière, à court et à moyen terme, dans le souci d'assurer, dans l'immédiat, la continuité des prestations. La balle est entre les mains du nouveau gouvernement régional...

L'objectif prioritaire est désormais de mettre en place un Comité de gestion globale bruxellois, tripartite, sur le modèle du Comité de gestion de la sécurité sociale (représentants des ministres concernés, des employeurs et des travailleurs), tel que proposé par les interlocuteurs sociaux bruxellois unanimes, afin de préserver le caractère spécifique des matières transférées de la sécurité sociale (ou assimilées) et d'en optimiser la mise en œuvre. Ce comité devra négocier des accords relatifs à la programmation de ces matières sur le territoire régional et à leur consolidation budgétaire. Il s'agira ensuite de confier à Actiris la gestion paritaire des matières d'emploi et de créer un nouvel organisme d'intérêt public, chargé d'accueillir et de gérer, à Bruxelles, les allocations familiales et les matières Social/Santé.



3.3 Formation du gouvernement régional

À la veille de chaque scrutin régional, la FGTB élabore un *Mémorandum*, qu'elle adresse au formateur du gouvernement bruxellois. Cet important exercice d'orientation politique permet à l'organisation syndicale non seulement de réévaluer la situation économique et sociale de la Région, d'en identifier les nouveaux enjeux syndicaux, mais aussi de déterminer des priorités d'action pour les 5 années à venir. Le mémorandum 2014 aborde également les défis de la 6^{ème} réforme de l'État et développe les orientations stratégiques de la FGTB, relatives aux matières transférées de la sécurité sociale mais aussi aux autres matières (fiscalité, baux locatifs...).

Ces différents chantiers feront l'objet de discussions avec la nouvelle majorité régionale et les organisations patronales bruxelloises. Le cas échéant, comme le propose la FGTB, ils pourraient faire l'objet d'un **nouvel accord social tripartite**, négocié et conclu entre le gouvernement régional et les interlocuteurs sociaux.

À cet égard, il va de soi que la constitution d'une majorité gouvernementale la plus progressiste possible constitue un gage de réussite.

À noter : dans le but de promouvoir un **projet progressiste pour Bruxelles**, la FGTB a rédigé une déclaration commune avec la CSC de Bruxelles :

Bruxelles-Capitale est une Région considérée comme prospère, forte d'une activité économique diversifiée, ouverte aux institutions internationales et attractive en termes d'emplois pour les Régions flamande et wallonne. Mais, en même temps, la Région est confrontée à une forte concentration de graves problèmes sociaux, de logement, de santé. Plus de 110 000 personnes au chômage, c'est-à-dire, près de 21% de la population active (en 2009 : 19%). Seuls 46% des emplois sont occupés par des Bruxellois.

L'enseignement est aussi confronté à de nombreuses difficultés, souvent liées aux discriminations qui s'exercent envers les populations immigrées, à un manque de places dans les écoles maternelles et primaires et à la compétition entre les écoles. Plus d'un jeune sur quatre quitte l'école prématurément et sans diplôme.

Ces quelques constats, alourdis par les perspectives dé-

mographiques, interpellent tous les acteurs, à la veille du 25 mai. Ils concernent particulièrement tous les candidates et candidats progressistes qui veulent construire une Région où le bien-être de la population prime les plus-values financières et les intérêts individuels.

Comment redonner de l'ampleur aux projets progressistes, lutter contre les ravages du capitalisme et adopter des politiques appropriées au cadre de la sixième réforme de l'État, afin de répondre aux défis que la Région devra relever ?

La Région a de nombreux atouts : sa jeunesse, sa diversité, son multilinguisme, sa taille humaine, son statut international. Si, jusqu'à présent, ces atouts ont été considérés comme des « boulets » freinant le développement économique, ils doivent devenir le centre d'un projet de développement social et urbain pour s'ouvrir à de nouveaux contrats solidaires, ancrés dans la recherche d'égalité et d'émancipation de la population.

*L'appel du Front Commun syndical met en exergue **les 12 enjeux de leur projet progressiste pour Bruxelles**. C'est un appel également débattu, porté et soutenu par le MOC de Bruxelles et par la Centrale Culturelle Bruxelloise, asbl.*

Cet appel est lancé à celles et ceux qui sollicitent le vote des Bruxellois en vue de former les prochains gouvernements régional et communautaires, afin qu'elles/ils s'engagent à relever ces enjeux avec la FGTB et la CSC, en faveur de l'emploi, du logement, de l'école, de la santé et de services collectifs de qualité pour toutes et tous...

1. Réformer le système éducatif

- investissement prioritaire dans l'accueil de la petite enfance, l'enseignement maternel et primaire ;
- instauration d'un tronc commun (1^{er} et 2^{ème} degrés), accompagné d'un redéploiement des enseignements général et qualifiant ;
- obligation pour les entreprises de fournir des places de stage pour les jeunes du technique et du professionnel.

2. Mettre l'emploi industriel sous haute protection et développer l'emploi ouvrier

- plan industriel à conjuguer avec un plan de formation (dans le cadre du futur bassin de vie, en y associant les interlocuteurs sociaux sectoriels, et en dialoguant égale-

ment avec les autres régions) ;

- plan d'investissement dans la rénovation du bâti bruxellois et sa performance énergétique (logements sociaux, écoles, administrations...).

3. Promouvoir le développement des emplois endogènes

- promotion des initiatives locales d'emploi via les programmes d'emploi sur base d'un bilan de ceux-ci ainsi que via le soutien de l'économie sociale et le développement de nouveaux projets (entreprises sociales, coopératives).

4. Lutter contre la précarité croissante du travail

- contractualisation des aides aux entreprises et des marchés publics ;

- renforcement des services d'inspection régionaux qui auront en charge le contrôle des programmes d'emploi ;

- évaluation paritaire des aides aux entreprises.

5. Mettre fin à la chasse aux chômeurs

- mettre en œuvre une véritable « garantie jeunes » (= pas d'exclusion sans proposition d'une première expérience de travail, d'une formation ou d'un stage dans la perspective d'un emploi durable de qualité), étendue aux jeunes en chômage de longue durée ;

- rendre cette « garantie jeunes » structurelle et pérenne, en associant l'ensemble des acteurs à sa mise en œuvre, à son évaluation et à ses éventuels ajustements.

6. Poursuivre la lutte contre les discriminations à l'emploi

- établissement d'un monitoring socio-économique régional /par secteur ;

- exigence de transparence dans la publication des offres de jobs étudiants, stages et emplois ;

- systématisation des tests de situation.

7. Accueillir les travailleurs migrants

- instauration d'un permis de travail unique sectoriel (non lié à un seul employeur mais à une branche d'activité) ;

- reconnaissance des diplômes et des compétences acquis à l'étranger ;

- régularisation de la situation d'un/une travailleur/se sans-papiers par l'octroi d'un permis de travail, lorsque, suite à une action syndicale ou à l'intervention de l'inspection sociale, l'employeur est disposé à l'engager sous contrat de travail convenable.

8. Défendre le droit à la ville

- encadrement des loyers ;

- accès à des logements en bon état et bien isolés ;

- aménagement du territoire respectant le principe de mixité des fonctions.

9. Rendre la mobilité aux Bruxellois

- poursuivre l'examen des conditions de réussite de l'instauration d'une taxe kilométrique, finançant l'offre de transports en commun ;

- tendre vers la gratuité des transports en commun (jeunes, travailleurs sans-emploi, travailleurs précaires).

10. Défendre notre modèle social

- instauration d'une gestion globale des matières de sécurité sociale transférées à la Région, qui garantisse la couverture de besoins en emploi, en santé et en aide sociale.

11. Réformer la fiscalité régionale

- taxer moins les travailleurs (réduction des additionnels à l'IPP et suppression de la taxe régionale) et taxer plus les multipropriétaires (augmentation des additionnels au précompte immobilier) ;

- introduire un système clair de captation des plus-values foncières.

12. Restaurer l'emploi statutaire dans les services publics

- refinancement de l'emploi statutaire et réintégration (insourcing) des services externalisés (catering, nettoyage, gardiennage...).

Proposition transversale : négocier et conclure avec les interlocuteurs sociaux un nouveau Pacte de croissance urbaine durable (PCUD 2.0), avec pour objet :

- la poursuite et le réajustement des chantiers du PCUD (New Deal) ;
- l'intégration des défis urbains des matières « culturelles » (culture et enseignement) ;
- l'intégration des défis urbains des matières personnalisables (social-santé) ;
- l'intégration du défi urbain que représente l'accès au logement ;
- la mise en œuvre de la communauté métropolitaine ;
- l'égalité femmes-hommes, en particulier des femmes migrantes ou d'origine étrangère.

Les chantiers 2010-2014

*Le 19 mai 2010, le Congrès statutaire de la FGTB de Bruxelles adoptait une **Résolution de perspectives syndicales** en 5 points :*

- 1. Contre la précarité croissante du travail à Bruxelles*
- 2. Défendre les libertés syndicales*
- 3. Organiser une transition vers un développement égalitaire, juste et durable*
- 4. Restaurer l'Etat social de service public*
- 5. Comblers les manquements des politiques d'immigration.*

Cette résolution a guidé l'action de l'Interrégionale tout au long des quatre années qui ont suivi.



4.1 Contre la précarité croissante du travail à Bruxelles

La lutte contre la précarité a constitué une des principales lignes d'horizon de l'action de la FGTB, à Bruxelles, au cours des quatre dernières années. Cette préoccupation englobe bien sûr la question du chômage, sans s'y réduire, cependant. En effet, à côté des trop nombreux travailleurs bruxellois sans emploi, nombreux sont ceux qui ont un emploi mais qui travaillent dans des conditions de plus en plus dégradées : temps partiels imposés, contrats à durée déterminée, intérim, horaires flexibles, salaires trop bas, etc.

La FGTB envisage cette question de manière transversale, avec une attention toute particulière pour les femmes, qui en supportent un lourd tribut (salaires moindres, flexibilité maximale, temps partiels systématiques, horaires coupés, etc.). Concrètement, cette thématique a fait l'objet d'une réflexion continue, à la fois quant à l'ampleur du problème et quant aux stratégies d'action à adopter. Plusieurs Conseils, séminaires et forums syndicaux ont abordé la question :

- réflexion en conseil syndical sur les conflits sociaux depuis les grèves de 60 et sur l'action syndicale au tournant 2010 (conseil syndical d'avril 2010) ;
- séminaire et forum consacrés exclusivement à ce sujet (février et mars 2011) ;
- forum du groupe *Réagis* consacré aux emplois atypiques et à la *médicalisation* du chômage (mai 2011) ;
- débat sur le syndicat dans la ville et les convergences à bâtir pour l'avenir de Bruxelles (conseil syndical d'avril 2012) ;
- analyse syndicale des mutations en cours des entreprises (conseil syndical d'octobre 2012).

En outre, de nombreux éléments d'analyse ont fait l'objet d'un *Dossier de la FGTB*, publié en mai 2012.

Ces occasions de rencontres et de réflexions interprofessionnelles n'ont pas manqué de favoriser des collaborations de terrain entre délégations syndicales d'un même réseau d'entreprises, d'un même site d'activités et permis de dégager des analyses communes. Ainsi, des délégations d'entreprises de service en sous-traitance et d'entreprises commanditaires se concertent plus et mieux, aujourd'hui,

et cherchent à adopter des stratégies au moins compatibles et, si possible... communes. L'objectif demeure de rassembler, au niveau interprofessionnel, *des outils d'analyse et de recoupements d'informations permettant aux centrales concernées d'agir plus efficacement*.

Comme le constatait notre Congrès en 2010, si la lutte contre la précarité relève, classiquement, de la négociation collective, *les pouvoirs publics pourraient cependant donner l'impulsion décisive*. La FGTB s'est donc attelée, dans le cadre du PCUD, à convenir, avec le gouvernement régional, des mesures à prendre, au plus près des lignes tracées par ses Résolutions de perspectives.

Concernant **les effets dévastateurs des politiques d'activation** et du projet d'État social actif, la FGTB a mené campagne contre la chasse aux chômeurs (voir *supra*). Même si certaines formations politiques ont publiquement remis en cause des mesures qu'elles avaient avalisées durant la précédente législature, même si les effets désastreux des mesures fédérales à l'encontre des chômeurs ont été atténués par le gouvernement sortant, l'urgence demeure d'en obtenir le retrait pur et simple.

Quant au projet de **Garantie Jeunesse**, porté, en fin de législature, par le gouvernement régional sortant, il ouvre de réelles perspectives de sortie *par le haut* des travers de l'État social actif. Il *pourrait*, en effet, induire une véritable *inversion du paradigme des politiques d'activation*. Au comité de gestion d'Actiris, les représentants de la FGTB ont relayé trois points d'attention : tout d'abord le souci que cette nouvelle approche fasse réellement prévaloir la responsabilité *de la collectivité* (pouvoirs publics et entreprises) sur les situations de non-emploi ; ensuite, que la mise en œuvre de cette garantie conditionne véritablement toute possibilité de mise en cause de la responsabilité individuelle des jeunes travailleurs sans emploi eux-mêmes ; enfin, que l'usage du mot « garantie » (qui est loin d'être anodin) recouvre une réalité en droit. Quoi qu'il en soit, le sort de cette ambition politique sera scellé au cours de la prochaine législature régionale.

Pour réussir ce dispositif, la Région compte beaucoup sur les **dispositifs locaux d'emploi** : CPAS, Agences locales pour l'emploi, Missions locales, Werkwinkels, Maisons de

l'emploi mais aussi sur le développement de l'économie sociale d'insertion, sur la revitalisation des noyaux commerciaux ou encore sur l'aide aux très petites entreprises (avec tous les risques de précarité que cela comporte). De son côté, la FGTB a identifié une condition de réussite majeure : la création d'une **instance unique** de concertation interprofessionnelle locale. Une telle instance doit pouvoir encadrer toutes les initiatives locales en faveur de l'emploi, contrôler les conditions de mise au travail des demandeurs d'emploi et prévenir les éventuels conflits du travail. Cette revendication, portée depuis 2009, a certes été *entendue* par le gouvernement régional sortant (qui l'a reprise dans les priorités du PCUD), mais hélas... sans y donner aucune suite ! En janvier 2013, la FGTB de Bruxelles a donc décidé de suspendre provisoirement la désignation de ses représentants dans les Agences locales pour l'emploi et les Missions locales. Ce conflit est toujours ouvert. Le prochain gouvernement aura à le régler...

Autre élément essentiel de la lutte contre le chômage et la précarité : la construction d'un **véritable droit à la formation et à l'éducation**. Ce chantier a bien avancé, au travers du refinancement de la formation professionnelle et de la conclusion du contrat de gestion de Bruxelles-Formation, conforté dans ses missions de régulation par un dispositif public de qualification et de certification professionnelles des travailleurs. Ce vaste chantier est *plus que jamais* en continuation.

En matière de **restauration de l'État de droit**, force est de constater que le réinvestissement (attendu) des autorités publiques dans les services régionaux d'inspec-

tion demeure... *mitigé*, malgré d'inlassables rappels de la FGTB ! De plus, le gouvernement régional et les employeurs bruxellois sont restés sourds à notre revendication de *conditionner* les aides économiques à un renforcement du dialogue social dans les petites et moyennes entreprises. Cependant, comme déjà évoqué dans les acquis du PCUD, la FGTB a obtenu une **avancée majeure**. Elle a réussi à conscientiser les autorités régionales sur la nécessité de mieux **encadrer les marchés publics**. Bien trop souvent encore, les adjudicateurs publics privilégient les offres les *moins-disantes* (les moins chères), ce qui génère des effets désastreux sur les conditions de travail. Le 24 mars 2014, le Parlement régional adoptait (à l'unanimité !) une ordonnance portant création d'un *Observatoire des prix de référence dans les marchés publics* (au sein du Conseil économique et social). Cette ordonnance, obtenue de haute lutte par la FGTB de Bruxelles, ne saurait certes prétendre régler tous les problèmes rencontrés dans l'exécution des marchés publics : il demeure singulièrement essentiel de renforcer les services d'inspection. Elle n'en constitue pas moins un véritable instrument de progrès social, certainement perfectible mais bien réel...

Enfin, on ne saurait progresser dans la lutte contre la précarité au travail en ignorant sa face cachée : les difficultés que rencontrent les travailleurs bruxellois pour vivre et habiter, dans de bonnes conditions, à proximité de leur travail. Trop souvent, le coût du logement absorbe plus de la moitié des revenus du travail, tant les revenus sont faibles et les loyers... exorbitants. C'est la raison pour laquelle la FGTB de Bruxelles s'est résolument mobilisée en faveur du **droit à la ville** !



4.2 Défendre les libertés syndicales

La FGTB a poursuivi son action de formation de base des délégués, visant à les armer idéologiquement et juridiquement. Le *Cahier du militant* édité sur le sujet en 2009 demeure un outil didactique de référence.

La cellule interprofessionnelle bruxelloise de défense des libertés syndicales est mobilisable par les centrales professionnelles en cas d'atteinte grave aux libertés syndicales. Elle poursuit son travail de veille de la jurisprudence, y compris en matière de *lock-out*.

Sur le plan politique, la FGTB maintient en outre la pression, auprès des autorités régionales, quant au rejet de toute velléité d'instaurer un « service minimum ».

Si, au cours des quatre dernières années, la défense des libertés syndicales a pu porter quelques fruits, il est impératif de ne pas baisser la garde, surtout dans la perspective d'une alliance des droites au sein du futur gouvernement fédéral.

Au niveau régional, la FGTB doit continuer à exiger que le bénéfice de toute aide publique soit conditionné à la pratique effective du dialogue social au sein de l'entreprise, tout particulièrement dans les *PME* aidées par la Région et par les pouvoirs locaux.

« En 2011, la question des libertés syndicales s'est, pour l'essentiel, concentrée sur le droit de grève et sur la protection des délégués syndicaux. À plusieurs reprises, mais moins systématiquement qu'au cours des années précédentes, la réaction patronale face aux piquets de grève a pris la forme d'un recours unilatéral en référé pour obtenir des tribunaux de première instance l'octroi d'astreintes pour faire lever les piquets de grève bloquant l'accès aux entreprises. Cela a relancé la polémique opposant droit de grève et droit au travail que le *gentlemen's agreement* de 2002 n'avait pas réussi à résoudre : la judiciarisation des conflits du travail a la peau dure. Les prises de position intervenues en 2011 montrent que, si les parties en présence s'accordent, au moins de manière rhétorique, sur la légitimité du droit de grève, les avis sont nettement divergents dès lors qu'il s'agit d'en définir les limites. Du côté patronal, on plaide pour le droit individuel au travail, qui implique que les piquets de grève ne peuvent être bloquants mais tout au plus filtrants : ils ne pourraient pas empêcher l'accès à l'entreprise des travailleurs non grévistes en cas de grève. Du côté syndical, on estime que, au moins en cas de dépôt de préavis, le droit collectif qu'est le droit de grève prévaut par rapport aux droits individuels et qu'en l'occurrence, l'immixtion de la justice et l'imposition d'astreintes n'ont pas lieu d'être. Par ailleurs, et principalement lors des grèves et des manifestations interprofessionnelles accompagnées de grèves, des dirigeants d'entreprise ont, semble-t-il, largement encouragé le télétravail pour contourner l'obstacle des piquets de

grève(...). Une autre question controversée a refait surface, principalement à l'occasion des grèves dans les transports en commun. Il s'agit du service minimum, dont les partis politiques de droite (Open VLD, N-VA et MR) et, dans une moindre mesure, du centre (CD&V et CDH) ont, une fois de plus, revendiqué la mise en œuvre. Les ministres successifs (I. Vervotte, CD&V, puis P. Magnette, PS) s'y sont opposés, essentiellement en raison de son impraticabilité dans les faits au niveau des transports en commun. Les organisations syndicales refusent, elles, de discuter d'une mesure visant à limiter la liberté d'action syndicale. »

Iannis Gracos, *Grèves et conflictualité sociale en 2011*, CH du CRISP, n°s 2135-2136, pp. 107-sv.

4.3 Organiser une transition vers un développement égalitaire, juste et durable

Le Congrès de 2010 avait identifié les trois défis de la croissance urbaine auxquels la Région est confrontée : un essor économique juste et durable ; une amélioration substantielle des conditions de travail et des droits sociaux ; et un réinvestissement public dans les services et équipements collectifs. C'est sur cette base que la FGTB a négocié le Pacte de croissance urbaine durable (voir *supra*). Puisque ni le banc patronal, ni le/la ministre régional(e) de l'économie ne partageaient (toutes) les visées de la FGTB, l'objectif était, à tout le moins, d'obtenir de premiers leviers d'action.

La mise en œuvre de ce grand chantier a pu s'appuyer sur une réflexion approfondie quant à « **notre modèle de croissance et de répartition des richesses** », que ce soit lors des discussions en Conseil syndical ou lors de l'étude et de l'analyse des dossiers soumis au Conseil économique et social ou aux instances de gestion de certains outils publics de développement (Citydev, Port de Bruxelles...).

La participation active de la FGTB au **Réseau intersyndical bruxellois de sensibilisation à l'environnement (BRISE)** s'inscrit dans la perspective d'engager la Région dans la voie d'une transition durable. Plusieurs ateliers de travail ont suscité des réflexions prospectives entre représentants des trois organisations syndicales et des autorités régionales, concernant la croissance urbaine, les alliances emploi-environnement, le transport de marchandises, l'alimentation durable ou encore l'économie circulaire... Le dossier « Bruxelles en transition » réunit les différents éléments à prendre en considération du point de vue syndical et rend compte de ces réflexions stratégiques.

Concernant le soutien et la relance de l'activité économique, les concertations engagées, dans le cadre du PCUD, entre gouvernement et interlocuteurs sociaux ont permis d'identifier cinq secteurs prioritaires :

- l'environnement ;
- le développement international, dont le tourisme ;
- le commerce et l'horeca ;
- le non-marchand, la fonction publique et les services de proximité ;
- les secteurs innovants et l'industrie.

L'action syndicale a porté essentiellement sur la conclusion (et la mise en œuvre) des Alliances Emploi-Environnement et sur la création (et le développement) de Centres de référence professionnelle.

Quatre **Alliances Emploi-Environnement** ont été conclues : dans les secteurs de la construction durable, du traitement des déchets, du traitement de l'eau et de l'alimentation durable. Le concept d'Alliance Emploi-Environnement part du constat que les enjeux environnementaux représentent un *gisement essentiel d'emplois* et de développement économique pour les entreprises qui sauront s'adapter le plus vite. L'Alliance Emploi-Environnement propose donc une nouvelle dynamique d'action publique : elle vise à mobiliser et à coordonner les acteurs publics, privés et associatifs autour d'actions concertées. Le projet est innovant, car il ne s'agit pas seulement de consultation et de participation classique mais d'*association* des parties prenantes pour aboutir à un véritable engagement, collectif et individuel, en vue de la réalisation d'objectifs partagés : le développement de filières économiques liées à l'environnement et la création d'emplois de qualité. Les centrales professionnelles concernées sont directement associées à cette démarche, qui est aujourd'hui en cours d'évaluation¹.

Les centrales jouent également un rôle actif dans la création et le développement de **Centres de référence professionnelle**. Les Centres de référence (CDR) rassemblent, au sein d'une même structure, d'une part les opérateurs publics de l'emploi (Actiris) et de la formation professionnelle (BRUXELLES FORMATION et VDAB-Brussel), dans le respect des compétences de ces OIP ; d'autre part, les représentants du secteur professionnel visé (organisations patronales et syndicales, Fonds sectoriel, etc.). Ce partenariat public/privé particulier facilite, bien sûr, la définition d'objectifs communs. Il se reflète au niveau de la composition de l'organe de gestion du CDR et de son financement, qui doit tendre vers une participation 50/50. Les CDR sont chargés de développer quatre fonctions : une fonction d'équipement technico-pédagogique ; une fonction de veille de même nature ; une fonction de

promotion des métiers et des qualifications ; et une fonction opérationnelle «emploi-formation» visant la mise en œuvre d'actions organisées par des entreprises, des Fonds sectoriels, des écoles, un opérateur de formation, Actiris ou le Centre de référence lui-même... Aujourd'hui, il existe six CDR :

- *IRIS TECH+* pour les Fabrications métalliques de Bruxelles (premier centre créé, en 2003) ;
- *Evoliris*, pour les Technologies de l'Information et de la Communication ;
- le Centre de Référence de la *Construction* ;
- Horeca Be Pro ;
- IRIS-TL (Transport & Logistique) ;
- le CDR des Métiers de la ville et de la fonction publique (dernier centre créé, en 2012).

Dans son avis relatif au volet économique et social du Plan régional de développement durable², le Conseil économique et social a proposé qu'à l'occasion des 10 ans du premier centre, une nouvelle étape soit franchie dans leur développement. L'ambition est ici de viser leur transformation, au cours des 10 prochaines années, en véritables « centres de compétences », couvrant tout le champ de la qualification professionnelle, par branche ou secteur d'activité. Cette proposition, portée par la FGTB, a trouvé une première concrétisation au travers du projet, abouti, de transformation du premier centre de référence (fabrications métalliques) en un grand pôle de compétences technologiques. Il devrait sortir de terre d'ici deux à trois ans, sur un site appartenant à Citydev, à proximité de l'hôpital Erasme. Un second projet est en cours de finalisation, sur le campus de la plaine ULB/VUB, dans le secteur des technologies de l'information et de la communication.

Le futur Plan régional de développement durable, que le prochain gouvernement devrait finaliser, va engager la Région dans la voie d'une **transition vers un modèle économique plus durable et plus social**. Pour la FGTB, cette transition doit être juste et socialement équitable et s'orienter vers une économie davantage respectueuse

2. Avis du conseil économique et social de Bruxelles-Capitale du 31 janvier 2012.

1. www.aee-rbc.be

de l'environnement, garantissant le maintien de l'emploi et assurant la reconversion professionnelle des travailleurs bruxellois. Les concertations entre la Région et les interlocuteurs sociaux portent essentiellement sur les affectations du sol et les aménagements du territoire. Les défis sont nombreux et porteurs d'importants enjeux : quelles parties du territoire doit-on réserver à l'activité économique, aux logements, au commerce... ? quels sont les grands investissements urbains à réaliser ? quelle politique de mobilité urbaine ?, etc.

Le gouvernement sortant entendait développer la multifonctionnalité dans la ville, diminuer le nombre de zones d'activités uniquement économiques (à situer désormais, de façon prioritaire, dans l'avant-port) et encourager l'apparition de zones où l'habitat et les activités économiques se côtoieront aussi harmonieusement que possible, pour permettre le déploiement d'une industrie urbaine.

La FGTB est demeurée attentive à ne pas *dénaturer* la notion d'industrie, même si personne n' imagine sérieusement (ré)implanter au cœur même de la Ville des activités manufacturières ou de transformation... Convaincue que la désindustrialisation n'est pas une *fatalité*, la FGTB a rappelé avec force, tout au long de la législature, son exigence de placer l'emploi industriel sous haute protection, en Région bruxelloise. Des mesures fortes doivent être prises, favorisant la bonne intégration de l'industrie en milieu urbain, garantissant une maîtrise foncière suffisante, par les pouvoirs publics, des sites industriels existants ou potentiels... À cet égard, la FGTB souligne et soutient le rôle essentiel que jouent les opérateurs économiques publics – Citydev, Finance Brussels, Port de Bruxelles, Impulse, etc. – au profit du développement de l'activité économique et industrielle.

Concernant les aides à la **reconversion professionnelle des travailleurs**, menacés par les mutations industrielles et les fermetures et restructurations d'entreprises, la revendication de la FGTB de soutenir la formation continue des travailleurs et de créer de véritables cellules publiques emploi-formation pourrait trouver enfin un écho auprès des décideurs publics, dans le cadre de la régionalisation du Fonds de reclassement professionnel.

Enfin, le Bureau d'études a suivi (et commencé d'évaluer) les mesures de développement concertées, avec les

pouvoirs publics régionaux, dans le cadre du PRDD et du PCUD, au regard des objectifs syndicaux transversaux de réduction de l'écart salarial et de proscription de toute discrimination femmes-hommes...

4.4 Restaurer l'État social de service public

Dans l'actuel contexte de crise économique, la défense des services publics est devenue cruciale, tant leurs moyens sont réduits et leurs fondements remis en cause par les tenants du *tout-au-marché*. La FGTB rappelle, chaque fois qu'elle en a l'occasion, que *le démembrement de l'État social aurait pour conséquence de faire de Bruxelles une sorte de ville franche, offerte au libéralisme le plus débridé*. La campagne *À qui profite la dette ?*, lancée en 2012 avec le CADTM, a également bien mis en exergue l'effet des politiques d'austérité sur les services publics.

L'action de la FGTB a porté sur plusieurs fronts.

Le refinancement de la Région et des Commissions communautaires constituait une revendication de première importance du Congrès 2010. Il est aujourd'hui acquis, dans le cadre de la 6^{ème} réforme de l'État, à hauteur des 500 millions que nous réclamions. Cela ne signifie pas, pour autant, que les finances régionales seraient *remises à flot* ou que les services publics bruxellois disposeraient de *moyens suffisants* pour assurer toutes leurs missions ! Cependant, la 6^{ème} réforme de l'État accorde à la Région une plus grande autonomie financière, qui permet d'envisager une réforme fiscale d'envergure, en faveur d'un impôt juste et au service de tous.

Pour la FGTB de Bruxelles, il est, en effet, impératif de dégager de nouvelles marges de financement public. C'est, selon nous, la condition préalable à la négociation d'un **Plan de développement des services et des équipements collectifs**, répondant aux besoins des Bruxellois. Le projet de PRDD détermine, certes, les parties du territoire qui pourraient leur être consacrées, mais sans réellement en planifier le développement, ni le financement. De son côté, la FGTB a obtenu une adhésion de principe des interlocuteurs sociaux bruxellois : dans l'avis, unanime, du Conseil économique et social, relatif au projet

de PRDD, patrons et syndicats appuient la revendication que *l'ensemble du territoire régional [soit] pourvu d'un ensemble de services et d'équipements collectifs, garantissant aux Bruxellois un ensemble de droits fondamentaux, dont notamment le droit au travail, au logement, à la santé, à l'éducation et à la culture.* Dans l'esprit du Conseil, le PRDD doit initier la programmation territoriale de leur développement, coordonnée sur le plan interministériel, en donnant la priorité aux quartiers populaires (tant en matière de transports publics, que d'enseignement, de logement, ou encore de santé...). En matière d'équipements scolaires et d'accueil de la petite enfance (crèches), le gouvernement régional a commencé de répondre à l'inquiétude des Bruxellois face à la pénurie d'écoles et d'enseignants, bien mise en lumière par la FGTB au travers de sa campagne *Le syndicat dans la ville* : des plans d'urgence sont aujourd'hui en œuvre, visant la création de nouvelles crèches, de nouvelles classes et de nouvelles écoles à Bruxelles. Un plan Logement est également en œuvre depuis... 10 ans, visant la création de 5000 logements publics, mais, visiblement, on est loin, fort loin du compte !

La FGTB s'est mobilisée sur un troisième front, visant la défense des **missions de service public des organismes d'intérêt public régionaux** à la gestion desquels elle est associée : Actiris, Bruxelles-Formation, Citydev, etc. La FGTB s'est donc logiquement investie dans la négociation des contrats de gestion de ces organismes. L'enjeu était clairement d'en préserver les missions *de service public*. La FGTB a également instigué un nouvel avis d'initiative du Conseil économique et social, adopté le 19 juin 2014, relatif au *chapitre gouvernance* du Plan régional de développement durable. Pour réaliser certains projets complexes, la tentation est forte de créer des officines gouvernementales et de recourir à des opérateurs privés. L'avis rappelle *l'opportunité que constitue l'expertise actuelle des différents OIP actifs sur le terrain régional*. Le Conseil estime en outre indispensable de pérenniser les missions de veille et d'analyse des différents organismes d'intérêt public régionaux : les en priver handicaperait leur fonctionnement et appauvrirait également le travail... de leurs organes de gestion. Enfin, en matière d'expansion économique, de rénovation urbaine ou encore de maîtrise d'ouvrage de projets mixtes, le Conseil est d'avis qu'il

convient de privilégier des opérateurs associant pleinement tant les représentants des pouvoirs publics que les représentants des employeurs et des travailleurs.

Quatrième et dernier front : notre réaction face à la multiplication des recours aux **partenariats publics privés (PPP)**. La FGTB a consacré son Conseil syndical du 1^{er} mai 2011 à cette thématique. *En soi*, le recours au privé pour assurer certains projets d'intérêt collectif n'est pas problématique. Ce type de collaboration a d'ailleurs toujours existé. Mais aujourd'hui, ce qui est envisagé, c'est un recours massif aux PPP, motivé par le sous-financement chronique de la Région de Bruxelles-Capitale, par la pression budgétaire imposée par l'Union européenne et, sur un mode alors clairement idéologique, par la nécessité de *moderniser* les modes de fonctionnement du secteur public, sur le modèle... du secteur privé marchand ! La FGTB s'est attelée à décrire et à dénoncer les dérives d'un tel recours massif au mécanisme du PPP. Les organisations représentatives des travailleurs ont d'ailleurs toutes remis un avis extrêmement réservé concernant le projet d'ordonnance visant à promouvoir et à encadrer le recours aux PPP par les pouvoirs locaux et régionaux. Elles ont notamment considéré que le choix de recourir à un PPP doit s'appuyer sur une *analyse comparative coûts/bénéfices* du dispositif par rapport à un investissement public classique ; que les PPP confiés à des entreprises privées la maintenance et l'exploitation d'infrastructures ou de services essentiels à la population (école, hôpitaux publics...) doivent être *écartés* ; et que les partenaires privés les *mieux-disants* quant aux conditions de travail au sein des entreprises prestataires doivent être *privilégiés*. Le Parlement ne les a pas suivis dans ces revendications d'un encadrement plus strict. Il reste maintenant, à la FGTB, à être particulièrement vigilante, au cas par cas, notamment dans le cadre des grands chantiers à venir du PRDD...

4.5 Comblen les manquements des politiques d'immigration

Plus que jamais, la FGTB a poursuivi la **lutte syndicale pour l'égalité** et contre toutes les formes de discrimination à l'emploi, via la dénonciation et la poursuite des actes délictueux et la promotion de plans de diversité, sur une base négociée collectivement au sein des entreprises et des services publics bruxellois. La cellule *Diversité* a été renforcée, en 2013. Grâce à cela, chaque année, des campagnes ciblées sont menées, à grand renfort d'actions, d'affiches, de brochures, de formations, de tables rondes sectorielles, etc. (voir *supra*). Dernière action en date : la journée *Racism, game over!*, organisée en front commun syndical, le 21 mars 2014, à l'occasion de la Journée internationale contre le racisme.

La FGTB a continué d'apporter son soutien au **mouvement des travailleurs sans-papiers**, notamment lors de la crise des travailleurs afghans. Elle a, par exemple, accompagné leur marche de protestation de Bruxelles à Gand, du 18 décembre 2013. Le 20 juin 2014, à l'occasion de la journée mondiale des réfugiés, la FGTB s'est associée à l'invitation lancée aux citoyens, aux politiques et aux médias de venir accueillir la *Caravane européenne des sans-papiers et des migrants pour l'égalité, la dignité et la justice sociale*.

Concernant plus spécifiquement **l'accueil des nouveaux travailleurs immigrés** (primo-arrivants), un dispositif adapté reste à mettre en place. Depuis toujours, les organisations syndicales (et la FGTB, en particulier) ont joué un rôle déterminant dans l'accueil et la défense des travailleurs immigrés. Il s'agit, pour nous, de renforcer l'accueil syndical des travailleurs primo-arrivants et de leur fournir les outils nécessaires pour comprendre la réalité du monde du travail belge, connaître leurs droits, s'inté-

grer dans leur entreprise et s'impliquer dans le combat syndical. C'est bien pourquoi la FGTB cherche à s'associer à la mise en œuvre du nouveau dispositif francophone d'accueil des primo-arrivants, au travers notamment des Plateformes associatives dont elle est partie prenante (comme le *CIRÉ* ou encore *Lire et Écrire*).

Enfin, la FGTB a été amenée à participer à une recherche-action avec le Centre Bruxellois d'Action Interculturelle (CBAI). Il s'agissait de rechercher les meilleures pistes pour résoudre les **différends culturels** surgissant sur le lieu de travail et compromettant l'unité des travailleurs. Dans les entreprises et les administrations, les délégués syndicaux sont régulièrement confrontés à des demandes de travailleurs, liées à leurs convictions religieuses ou philosophiques. Le renvoi de ces questions vers la sphère privée ne satisfait plus l'ensemble des travailleurs. Comment réagir syndicalement ? Comment une organisation syndicale laïque et universaliste peut-elle s'emparer de ces questions ? Si certains pays voient l'émergence d'un recours individuel aux tribunaux, sous prétexte de respect de la liberté de chacun à vivre selon ses croyances, la FGTB s'oppose à cette judiciarisation des relations collectives de travail. L'objectif de cette recherche, qui a débuté en 2012, était de construire, à partir de cas concrets, un *mode de gestion syndicale des demandes d'ordre convictionnel*, permettant à chacun d'exercer sa liberté, tout en garantissant l'égalité entre les travailleurs/euses et en renforçant *cohésion* du collectif et *solidarité*. Un séminaire a été organisé en décembre 2012 et un ouvrage sera prochainement publié, à ce sujet, par le CBAI et le Centre pour l'égalité des chances...