

A. PERSONNEL

1. Statutarisation :

Vous n'ignorez pas que pour la CGSP la statutarisation doit rester la norme au sein des services publics, patrimoines communs à tous les citoyens.

Hélas nous constatons que souvent ce sont les plus bas niveaux (personnel d'entretien) et les fonctions occupées majoritairement par des femmes (puéricultrices, accueillantes d'enfants, personnel soignant dans les MR/MRS) qui n'ont pas accès aux examens de recrutement,

Pourriez-vous nous développer votre politique à ce sujet ?

Des services publics forts sont nécessaires. Ils reposeront sur des collaborateurs motivés. Nous assurerons une nomination statutaire à tous les niveaux. La commune devra être un employeur social par excellence. Nous avons besoin d'emplois stables, et un rythme de travail qui permette de construire une vie sociale et familiale, d'investir dans une démocratie participative. Face à un marché d'emploi moribond, précarisant, hyper flexible, osons la création d'emplois stables, dignes, publics et durables et donc statutaires. Une commune à la mesure des gens est une commune qui travaille.

Nous inverserons les privatisations des services décidées par les autorités communales. Nous plaillons pour la réintégration des ASBL dans les services de la ville, comme par exemple le GIAL à la ville de Bruxelles. Cette ASBL fonctionne comme une entreprise privée, sur le marché privé, avec une culture d'entreprise privée, les salaires exorbitants des directeurs, et l'exploitation des travailleurs. Cette externalisation et privatisation des services publiques de la ville, précarise les travailleurs, offrent des services moins adaptés aux habitants, pour les profits de quelques-uns. De plus, scinder les structures en une multitude de petites ASBL permet bien souvent d'éviter à avoir à faire à une délégation syndicale.

Pour réaliser une commune à la mesure des gens, des milliers d'emplois devront être créés. Nous avons besoin de travailleurs de la construction pour construire, rénover et isoler des habitations. Nous avons besoin de chauffeurs pour de meilleurs transports publics, d'un plus grand nombre d'enseignants pour des classes plus petites, de davantage de personnel des soins, de plus d'animateurs pour nos jeunes. Malgré les discours triomphants des gouvernements, le chômage dans nos communes bruxelloises reste le plus élevé de Belgique. Pour 5 591 offres d'emploi en Région de Bruxelles-Capitale, 89 367 demandeurs d'emploi inoccupés sont mis en concurrence les uns contre les autres. Et les autorités communales font preuve de très peu d'ambition au niveau de l'emploi.

2. Contrats précaires (Art. 60, horaires coupés, temps partiels etc...)

Nous voyons exploser le nombre de contrats précaires et leur lot de travailleurs pauvres.

Accepteriez-vous, si vous êtes élu.e, de mettre sur pied un groupe de travail avec les partenaires sociaux pour envisager un avenir pérenne pour les travailleurs soumis à ce type de contrat dans votre commune / CPAS ?

Oui. Les communes font aussi de plus en plus appel à des sociétés privées pour faire le boulot qui avant était fait par leur propre personnel. Forest n'échappe pas à la règle : des travaux de voirie ou de rénovation sont faits de moins en moins par les services propres, et de plus en plus via des entreprises externes. Les entreprises privées qui participent à ces marchés publics veulent diminuer leurs coûts pour gagner le marché public. À leur tour, ils font appel à des sous-traitants qui paient leur personnel (parfois étranger) beaucoup moins que le salaire habituel, jusqu'à même exploiter des travailleurs sans-papiers.

Cela doit cesser ! La commune doit prendre ses responsabilités dans la lutte contre le dumping social. Forest dispose de bien des atouts pour assurer des emplois de qualité. Dans les adjudications, la commune doit mieux prendre en main la régie afin de mettre un terme aux situations déplorables sur les chantiers de construction et dans les travaux routiers. Les firmes désignées doivent respecter les salaires, les heures de travail et la sécurité au travail. Nous voulons une charte communale avec ces mesures contraignantes contre le dumping social. Avec une telle charte, proposée par les syndicats, nous excluons les situations inacceptables et nous aurons en main les clés nécessaires pour protéger des emplois à part entière à l'aide de contrats dignes de ce nom.

Nous refusons de remplacer des emplois existants par des « articles 60 ». Les articles 60 ne peuvent être utilisés pour créer de nouveaux emplois. Et nous devons garantir qu'un encadrement et une formation suffisants soient garantis pour réussir l'objectif de la réinsertion socioprofessionnelle.

Nous faisons de la politique avec les gens et il nous apparaît comme évident de trouver des solutions avec les partenaires sociaux. La commune dispose d'outils, comme sa mission locale d'insertion socio-professionnelle qui ne doit pas être dans une logique « d'activation », ni de chasse aux chômeurs, mais la mission locale doit faire une étude des emplois futurs nécessaires. Dans les grandes entreprises, administrations, banques et services, des milliers de travailleurs partiront à la retraite dans les 10 années à venir. Faisons un cadastre des profils nécessaires pour remplacer ces travailleurs. La mission locale peut organiser, en collaboration avec les services régionaux de formation, les formations et stages nécessaires pour préparer des candidats pour ces fonctions.

3. Formations :

Face à une digitalisation galopante et au risque de pertes d'emplois qui en découle, nous aimerions savoir :

Comment vous envisagez l'avenir du personnel, notamment en matière de formations (trajet de réintégration, aménagement de fin de carrière) ?

Les nouvelles technologies offrent un gain de productivité des travailleurs. Mais à qui profitent ces gains ? Avec le PTB nous voulons d'abord en faire profiter les gens. Ainsi, la semaine de 30 heures est la réponse moderne aux développements technologiques. Travailler moins sur une semaine offre des possibilités de répartir le travail en cas de diminution de l'emploi due à la digitalisation et aux innovations technologiques. La commune doit, selon nous, montrer l'exemple en la matière.

La mission locale peut organiser, en collaboration avec les services régionaux de formation, les formations et stages nécessaires pour accompagner le personnel ou préparer de nouveaux candidats.

En ce qui concerne les fins de carrières, nous plaçons pour un plan 55-60-65. D'abord réintroduire l'âge de la pension à 65 ans. Mais aussi offrir un droit à la pension anticipée à 60 ans et des crédits-temps de fin de carrière à 55 ans. Tous les métiers sont pénibles et il n'y a aucun sens à prolonger les carrières quand nous faisons face à un chômage important notamment chez les jeunes.

4. Temps de travail et fin de carrière :

En raison du recul de l'âge de la pension et du nombre de travailleurs sans emploi qui augmente

Que pensez-vous de la réduction collective du temps de travail (sans perte de salaire et avec embauche compensatoire) ?

Envisagez-vous la mise en place d'aménagement de fin de carrière (travail adapté...) ?

Nous plaidons pour le passage à la semaine de 30 heures. La ville suédoise de Göteborg a lancé une expérimentation novatrice, dans une de ses maisons de repos municipales. Le personnel soignant y a travaillé avec un nouveau temps plein : 30 heures par semaine. Le résultat de cette expérience ? Des personnes âgées très satisfaites de la meilleure qualité du service. Et des travailleurs satisfaits eux aussi. Leur santé était meilleure, leur qualité de vie aussi et ils éprouvaient plus de joie de travailler. Aussi y avait-il nettement moins d'absentéisme pour maladie qu'avec une semaine de travail plus longue. Le travail était non seulement plus sain, mais aussi plus agréable. Pour bien des travailleurs communaux de Forest aussi, la semaine de 30 heures constituerait un énorme soulagement.

Les gens s'échinent littéralement au travail, le nombre de burnout augmente à vue d'œil. Une semaine de 30 heures, avec maintien du salaire et des embauches compensatoires, a son coût, bien sûr. Les pouvoirs publics peuvent toutefois regagner une part considérable de cette dépense du fait qu'elles doivent verser moins d'indemnités de maladie et de chômage.

À terme, introduire la semaine de 30h pour les 103 000 personnes travaillant dans les administrations publiques en Région Bruxelles-Capitale, permettra de créer près de 20 000 emplois. À Forest, avec plus de 1600 travailleurs, jusqu'à 400 emplois pourraient être créés.

Nous voulons tester la semaine de 30 heures dans un certain nombre de services communaux précis. Nous visons ici les services où la pression du travail et l'absentéisme pour maladie sont élevés, comme le service de propreté. Nous voulons y tenter une expérience sociale, productive et égalitaire avec un nouveau temps plein, plus court.

5. Avantages pour le personnel :

Comptez-vous faire profiter votre personnel (ou maintenir) des avantages particuliers tels que :

Réduction (ou gratuité) pour des activités culturelles ou sportives

Carte de stationnement ou intervention dans les frais de parking

Assurances hospitalisation (agent et famille)

Accès privilégié dans les accueils de la petite enfance organisés par la commune pour le personnel communal et du CPAS

Nos solutions pour Bruxelles s'appliquent pour tous ses habitants, qu'ils soient travailleurs des services communaux ou non. Notre vision est d'offrir à chacun un accès à la culture, à la santé, à l'éducation. Ainsi nous prôtons la gratuité pour l'accès aux bibliothèques, aux musées, aux académies, etc. nous proposons aussi la gratuité des transports en commun sur l'ensemble de la région bruxelloise. Nous diversifions la programmation de nos maisons de la culture pour qu'elles s'adressent à tous les publics de la société.

Pour ce qui est de la mobilité, nous voulons remettre la ville en mouvement en s'assurant que tout le monde y trouve son compte. D'abord, commencer par réduire les besoins de déplacements par un aménagement intelligent de la ville. Des transports en commun performants doivent devenir la colonne vertébrale d'une mobilité durable. Nous ferons du vélo une alternative saine et sûre à la voiture. Nous voulons encourager les automobilistes à se passer de leur voiture en apportant des alternatives performantes et accessibles financièrement plutôt que de les faire payer sans apporter de solutions. De la sorte, la circulation à Bruxelles sera plus fluide et l'air plus respirable. Nous voulons changer les mentalités en offrant des alternatives positives et non pas en culpabilisant la population qui subit la plupart du temps les politiques du tout à la voiture menée depuis des années.

Nous voulons des services communaux qui défendent les droits de tous contre la marchandisation et faire de la ville un employeur social par excellence. Il n'est donc pas question de brader les droits des travailleurs.

2. Priorités

Tant pour la Commune que pour le CPAS, pourriez-vous nous indiquer vos priorités, en les classant de 1 à 5 (1 correspondant à votre priorité principale), en matière de :

1

Statutarisation et possibilité de faire carrière dans la fonction publique (ascenseur social)

2

Rémunération décente du personnel (en sachant que les échelles des pouvoirs locaux sont entre 8 et 10% plus bas qu'en Flandres ou en Wallonie)

4

Bien-être des travailleurs (conditions de travail, formations, analyse psychosociale...)

5

2^{ème} pilier (imposé par la Loi mixte)

3

- Environnement (investissement dans des constructions ou rénovations passives, sensibilisation, mobilité ...)

3. ACCUEIL PETITE ENFANCE

Selon l'IBSA, en 2016, la Région bruxelloise disposait de 19.375 places pour 52.862 enfants de moins 3 ans. Ce nombre est largement insuffisant et implique que les parents (souvent les mamans) doivent faire le choix de réduire leur temps de travail, voir prendre une interruption de carrière pour pouvoir garder leur enfant à la maison avec les conséquences financières que l'on connaît.

Quelle sera votre politique concernant cette problématique importante et comment la mettriez-vous en œuvre?

Contrairement aux politiques de désinvestissements publics en cours, nous créerons des places abordables dans des crèches publiques.

Les longues listes d'attente pour les crèches publiques et le coût énorme engendré par l'accueil en milieu privé pour les familles sont des freins pour beaucoup de familles à faire garder leurs enfants. Le manque d'investissements publics dans le milieu de l'accueil engendre non seulement une pénurie de places mais pousse aussi aux partenariats public-privé. Et les multinationales y voient un marché lucratif, aux dépens de familles, bien entendu. Même nos petits bouts deviennent un marché lucratif. C'est ainsi que la multinationale française Babilou s'installe à Bruxelles. Sur son site, on peut lire : « nous accompagnons les communes en assurant la création, la gestion et l'exploitation d'une nouvelle structure de petite enfance. (...) notre vocation est d'assurer une mission de service public ». On se demande bien depuis quand le privé a pour vocation d'assurer une mission de service public alors que dans son ADN figure la recherche de rentabilité.

Jacques Giroul, administrateur délégué du bureau de consultance Strages, qui s'est spécialisé depuis 1999 dans la petite enfance avec sa filiale Crechinvest, avait d'ailleurs déclaré en 2017 quand on lui posait la question de pourquoi le privé n'investissait pas plus dans les crèches : « Premièrement, et c'est le nœud du problème, beaucoup ignorent l'existence de cette pratique ! On n'en parle pas assez [...] Enfin, et c'est pour moi une fausse croyance, il y en a qui pensent qu'investir dans une crèche n'est pas rentable. C'est faux. [...] En outre, et j'en tiens pour preuve les partenaires privés qui ont déjà investi dans les trois crèches à Bruxelles, ils sont satisfaits de leur investissement puisqu'ils conservent leur bail et ne le revendent pas. Ils y trouvent donc un intérêt financier. Et puis je le répète : la crèche est un bien sans chômage locatif (elle sera toujours utilisée) et qui durera sur le long terme, car on suppose qu'il y aura toujours des bébés ! » Tout est dit.

S'il y a rentabilité, c'est que quelqu'un met de l'argent sur la table quelque part, que ce soit les parents ou la ville, ce sont les travailleurs qui paient pour remplir les poches des investisseurs. Nul besoin qu'une société privée se charge de créer et gérer des crèches, la mission de service public doit rester dans les mains des pouvoirs publics.

Pour des questions de sécurité et de respect des conditions de travail, les normes ONE et Kind & Gezin doivent être respectées. Selon le PTB, la commune devrait engager un pool de réserve afin de pouvoir remplacer les absents dès le premier jour.

Ce n'est pas aux parents de payer le manque de puéricultrices. Les horaires d'ouverture doivent être aussi adaptés aux horaires de travail, notamment pour les parents dont le travail commence très tôt. Enfin, des repas bios doivent être généralisés dans toutes les crèches.

-

4. MR-MRS

Autre défi, le maintien dans le giron public des MR-MRS dépendantes des CPAS. Très souvent les Autorités nous font comprendre voire nous menacent de vendre les MR-MRS au secteur privé. La CGSP ne considère pas qu'il faut voir le vieillissement de la population avec un regard purement lucratif, il y a lieu d'offrir un maximum d'endroits accessibles aux personnes âgées qui ne disposent que d'une pension suffisante et qui ne peuvent plus rester chez eux.

Quelle sera votre politique en la matière ?

Nous réclamons qu'au niveau régional le pourcentage de lits en maisons de repos bruxelloises détenu par le secteur privé soit limité à un maximum de 50 %, comme c'est le cas en Wallonie. À Bruxelles, plus de 63 % des lits en maisons de repos sont déjà aux mains du privé et ce pourcentage ne cesse d'augmenter.

Le gouvernement bruxellois veut imposer un moratoire, car à Bruxelles les seniors sont placés en maison de repos plus tôt que partout ailleurs. Le problème n'est pas le manque de lits, les listes d'attente concernent uniquement les hébergements abordables dans les résidences du CPAS. Le moratoire vise à empêcher les grands groupes commerciaux, comme Orpea et Senior Living Group, de racheter les lits restants et de favoriser la spéculation, avec pour effet de faire davantage grimper le prix des lits, alors qu'à Bruxelles le tarif moyen est déjà plus élevé qu'en Flandre et en Wallonie.

Les normes de personnel en maison de repos ne sont pas adaptées aux besoins actuels. La lourdeur des soins des pensionnaires est de manière générale beaucoup plus importante qu'il y a vingt ans, mais le nombre de travailleurs n'a proportionnellement pas augmenté. Même si aujourd'hui les centres d'hébergement et de soins-CPAS emploient plus de personnel par pensionnaire (43 temps pleins pour 100 pensionnaires) que les centres d'hébergement et de soins privés (35 temps pleins pour 100 pensionnaires), cela reste nettement insuffisant. Le personnel n'a plus le temps de discuter avec les pensionnaires, seuls les « objectifs de rendement » comptent (nombre de langes, gants de toilette, serviettes et repas) au détriment des soins humains. Dans les centres d'hébergement et de soins privés, il y a moins de personnel par pensionnaire et les conditions salariales et de travail y sont moins bonnes. La différence entre service public et privé ce sont les bénéfices empochés par les actionnaires privés.

Ce n'est pourtant pas une fatalité. À Saint-Josse-Ten-Noode, l'administration communale a choisi d'investir sérieusement dans les centres d'hébergement et de soins-CPAS et a obtenu de beaux résultats. Le centre Anne-Sylvie Mouzon est un bel exemple de soins intégrés de haute qualité et d'échanges intergénérationnels avec les écoles primaires et les associations du quartier. Le centre d'hébergement et de soins devient ainsi un lieu agréable et social pour nos seniors, où l'isolement n'a plus sa place, mais au contraire où les contacts avec le quartier se poursuivent tout en bénéficiant de soins de qualité administrés par un personnel en pleine forme.

Lorsqu'un aîné ne peut plus vivre seul chez lui parce qu'il nécessite des soins trop importants, il doit alors faire face à des tarifs très élevés en matière d'hébergement et de soins. À Bruxelles, le prix par jour pour un hébergement dans une maison de repos s'élève en moyenne à 62,61 euros, c'est plus que partout ailleurs en Flandre. Cela revient donc à 1878 euros par mois en moyenne, alors que la pension de la plupart des pensionnaires s'élève à seulement 1200 euros par mois environ. Il y a là un réel souci ! nos pensions sont beaucoup trop basses. De plus en plus, le gouvernement renvoie la facture au pensionnaire et/ou ses enfants, alors que nos parents et grands-parents ont leur vie durant travaillé dur pour nous assurer un avenir meilleur.

C'est la raison pour laquelle nous voulons limiter la facture pour un hébergement en maison de repos à maximum 855 euros. Ce montant correspond à la garantie de revenu aux personnes âgées (725 euros) plus l'intervention par suite du paiement de la cotisation soins (125 euros).

Nous voulons encourager les projets d'habitat intergénérationnel (« cohousing », maisons bi génération ...), où cohabitent seniors et jeunes familles A Forest, l'association Bras Dessus, Bras Dessous montre le bon exemple. Soit les aînés emménagent avec les jeunes familles, soit ils possèdent un appartement indépendant dans une habitation avec espace de vie, espace cuisine ou jardin communs.

Dans chaque commune, nous voulons des centres de soins dans lesquels les seniors peuvent se rendre pour obtenir une aide. Nous voulons en outre mettre en place plusieurs relais locaux dans les maisons de quartier.

Si la plupart de nos aînés aspirent à rester le plus longtemps possible dans un environnement qui leur est familier, ils sont souvent perdus dans le dédale de services et aides (aide familiale, aide-ménagère, dame de compagnie, soins infirmiers à domicile, conseil immobilier, soins de nuit ...).

Nous voulons une offre de soins à domicile suffisante incluant soins infirmiers à domicile, aides ménagères, livraison de repas sains à domicile en collaboration avec une organisation locale sérieuse. Nous voulons développer un service de soins à domicile communal. Ce qui permettra à l'administration de créer des emplois pour les jeunes de la commune. Bruxelles est une ville diversifiée, avec un nombre de seniors en constante augmentation. Il est donc tout à fait logique que les soins aux personnes âgées, les maisons de repos et les activités destinées aux aînés soient accessibles à tous et prennent en compte cette diversité.

5. EXTERNALISATION DES MISSIONS DE SERVICES PUBLICS

Quelle est votre position relative à :

- 1. la création d'ASBL et la mise à disposition de personnel communal dans ces ASBL ?*
- 2. l'externalisation de certains services au sein de votre administration au profit du secteur privé ?*
- 3. Le cas échéant, seriez-vous prêt à réinternaliser certaines missions qui ont été ultérieurement externalisées ?*

Dans la vision libérale des partis MR et PS au pouvoir, le personnel représente avant tout une « charge » à réduire. Alors les communes parfois décident « d'externaliser » des services, comme le Gial à Bruxelles-Ville, ancien service informatique communal, qui est devenu une ASBL. Gial fonctionne comme une entreprise privée, sur le marché privé, avec une culture d'entreprise privée, et des salaires exorbitants de directeurs, payés par des deniers publics. Des crèches communales ou des homes risquent le même sort. Mais en faisant cela, la commune contribue activement à la saper la fonction publique. Le contrôle démocratique de la population sur les choix et la qualité de ces services externalisés diminue. Alors que dans une crèche publique, les parents peuvent réclamer des améliorations auprès des autorités communales, pour une crèche privée ou en ASBL, c'est déjà moins le cas. À la commune, les syndicats sont assez forts pour se faire entendre concernant les conditions de travail du personnel. Pour de petites entités privées, souvent sans délégation, et avec des budgets limités, il est beaucoup plus difficile de faire respecter les réglementations du travail, comme le prouvent les problèmes récurrents des homes privés.

Gial, Samusocial et toute une série d'autres doivent redevenir des services communaux à part entière. Pour permettre un contrôle politique et démocratique, et garantir que ces organismes fonctionnent dans l'intérêt public, et pas pour l'enrichissement d'une poignée de dirigeants et politiciens. Nous voulons développer la participation démocratique dans les organismes publics, en permettant aux usagers d'élire des représentants dans les organes de décision, comme cela se fait déjà au Québec.

6. MARCHES PUBLICS

Afin d'éviter tout risque de dumping social,

accepteriez-vous d'introduire une clause sociale (rédigée préalablement avec les partenaires sociaux) lors de l'établissement de marchés publics ?

Oui, c'est une idée que nous soutenons. Les communes font aussi de plus en plus appel à des sociétés privées pour faire le boulot qui avant était fait par leur propre personnel. Des travaux de voirie ou de rénovation sont faits de moins en moins par les services propres, et de plus en plus via des entreprises externes. L'offre d'emploi pour un coordinateur de chantier de la ville de Bruxelles était significative : « parler le polonais est un atout ».

7. COMMENT ENVISAGEZ VOUS L'AVENIR ?

1. *Quels sont les missions que vous souhaiteriez voir confiées à des organismes régionaux ou à l'inverse transférées dans les services communaux (propreté publique, personnel en charge du stationnement..)?*
2. *Comment envisagez-vous la politique de prévention au sein de votre commune (police de proximité, gardiens de la paix) ?*
3. *Quelle est votre position quant à la fusion des CPAS et des Communes, pourriez-vous commenter votre réponse ?*
4. *Au vu des problèmes de logements existant à Bruxelles, et à la nécessité de construire des logements sociaux pour permettre à tous de se loger décemment,*
Quelles sont vos pistes pour résoudre – à l'échelon communal – ce défi ?

Les résultats de notre Grande Enquête indiquent que les Forestois.es sont surtout demandeurs d'investir dans des logements à loyer abordable, la qualité de nos écoles (bilingues) – et sa gratuité, dans nos crèches et dans la propreté. Nous allons nous y atteler. Nous n'orienterons plus les nouveaux investissements vers des hypercentres commerciaux (comme neo et Dockx), mais dans la rénovation des logements de la commune et des logements sociaux.

La mise sur pied d'une société de construction, de rénovation et d'isolation de logements publics permettra de construire et rénover des dizaines de milliers de logements sociaux. Pour qu'une telle société publique soit à la hauteur des défis, elle devrait être intercommunale ou régionale. Forest peut initier ce projet.

La construction d'un logement peut induire la création de 1,6 emploi sur base annuelle. Pour créer 600 logements sociaux dans les 6 années à venir, nous devons engager plus de 150 travailleurs dans une société publique de construction, d'isolation et de rénovation. Au niveau de l'environnement, un plan d'isolation des logements généralisé est nécessaire : quatre logements sur dix dans notre pays auraient une mauvaise isolation du toit (source). Or, isoler 4 000 bâtiments et logements publics au niveau régional pourrait amener la création de 600 emplois tout en permettant des économies d'énergie durables.

Cette société publique régionale permettra aussi de rénover le bâti vétuste, et d'isoler les maisons. Bien pour le portefeuille des gens, bien pour le climat.

Plus largement, nous voulons inverser la tendance de privatisation des services publics que ce soit par la sous-traitance ou la création d'ASBL qui se fait au détriment des conditions de travail des ouvriers et employés. Nous réintégrerons les ASBL et tacherons de faire faire le travail à réaliser par des employés communaux.

Concernant la politique de prévention, Chaque Bruxellois doit se sentir en sécurité dans son quartier et sa ville. Pour cela, garantir un accès à des commissariats proches des habitants est essentiel. Dans certaines communes (Ixelles, Saint-Gilles), des commissariats de quartier ont été fermés. Nous voulons développer une police de proximité, avec des agents de quartier qui connaissent les quartiers dans lesquels ils travaillent. Aujourd'hui, dans la zone de police de Bruxelles-Ixelles, seuls 19 % des policiers habitent à Bruxelles. En dessous de la moyenne régionale qui est déjà très basse (25 %). Pas étonnant dès lors que beaucoup d'unités font leurs rondes en voiture et ne mettent pour ainsi dire plus un pied au sol et n'ont pas le feeling des quartiers. Nous voulons inverser la tendance : beaucoup plus de policiers à Bruxelles doivent être originaire de, et habiter à Bruxelles. Car des agents de quartier joignables, proches des gens : c'est crucial pour lutter contre les nuisances et la criminalité. Le travail d'intervention ne peut pas faire ce que peut l'agent de quartier. Lui connaît son monde et les

problèmes du quartier et il peut travailler de façon préventive, remarquer rapidement les problèmes et y faire quelque chose avant qu'ils ne déraillent et ne se muent en comportement criminel. Et inversement : si la population connaît les agents, il y a plus de contrôle sur les agents.

Nous voulons également que le plan urbain de sécurité soit discuté dans des assemblées de quartier où le chef de corps et le bourgmestre viendront présenter leurs priorités. Nous voulons que la voix des habitants, les associations et les personnes intéressées soient entendues dans la définition des priorités pour la prévention et la sécurité dans leur quartier. Nous refusons la fusion des zones de police dans une seule mégazone qui s'éloignerait des quartiers et de ses habitants, et rendra plus difficile la participation par les habitants et le contrôle par les conseillers de police.

Nous refusons la fusion des CPAS et des communes. Cela diminuera l'indépendance financière du CPAS.