**Réponses à la CGSP**

**Woluwe- Saint – Pierre**



**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* ?

*Dans le droit fil des engagements du PS , nous sommes totalement en faveur de la défense , du maintien du système de recrutement statutaire . C’est le système qui permet de garantir la pérénité des services publics y compris les services communaux . Il est d’autant plus important à ce niveau parce qu’il est le plus proche des citoyens pour une panoplie de formaltés relatives à l’ Etat civil ( de la naissance à la mort ), au logement , à la mobilité , à l’emploi , aux activits sportives , entrepreneuriales,….*

*Il permet aussi de garantir la stabilité de l’emploi des agents communaux et donc leur investissement propre dans leur mission d’intérêt général, leur neutralité à l’égard de l’autorité politique , leur indépendance à l’égard des pressions éventuelles.*

*Les exemples ne manquent pas qui démontrent que l’ externalisation des services publics coûte toujours plus chers et rend le service lui-même plus aléatoire au détriment des usagers. La privatisation de certaines tâches communes à toutes les administrations nécessite en effet des procédures de marché publics , même simplifiée, le contrôle du respect des clauses , des conditions de travail surtout, ne met pas à l’abri d’une cessation d’activité de la part des entreprises fournisseuses de services .*

*En clair , en soutenant l’emploi statutataire , on renforce les conditions de travail de l’emploi salarié.*

*La commune de Woluwe saint Pierre, comptait seulement 30 % de statutaires dans le personnel de l’ administration centrale , hors le personnel des polices , CPAS et ASBL communales ( chiffres pour l’année 2016 ). Ce taux, en dessous de la moyenne des communes bruxelloises, est donc particulièrement préoccupant pour l’avenir des agents et la continuité des politiques communales .*

*Notre commune emploie 24 % de niveau E et 23 % de niveau D. Or nous savons que les emplois des bas niveaux ont moins que les autres accès à des examens de recrutement alors qu’ils représentent un apport sociétal important voire indispensable au bien être de nos habitants. Comme vous le soulignez , ces fonctions qui contribuent à la santé des personnes âgées ,qui permettent de lutter contre des maladies, d’offrir des gardes d’enfants en bas âges, des activités extra-scolaires , des écoles de dévoirs , etc sont occupées principalement par des femmes .*

*N.B . Les statistiques ( 2016) des 19 communes de la Région de Bruxelles-Capitale, révèlent que les femmes statutaires ne représentaient que 18% de l’effectif total (contre 21% pour les hommes) et les femmes contractuelles 36%.*

*Nous avons donc l’intention de redonner de l’ambition aux services publics assurés par la commune notamment en augmentant l’emploi statutaire par rapport à l’emploi salarié, en respectant des conditions de recrutement non discriminatoire, en organisant des examens ouverts à toutes et tous, en réorganisant les services de maintenance, de nettoyage, de technique de spectacle, etc. afin de réinternaliser des tâches effectuées actuellement par des services externes.*

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 ?*

*La Commune de Woluwe- Saint- Pierre occupe un certain nombre de travailleurs dans des emplois précaires dont les niveaux les plus bas . Cependant il n’y a que 11 % d’emplois subventionnés*

*A cet égard , nous chercherons à péréniser leurs contrats de travail , à transformer un emploi précaire en emploi plus stable et parallèlement à améliorer leurs conditions de travail tant du point de vue horaires, rythmes, travail à domicile, santé et sécurité, formation professionnelle, aménagements raisonables , ….*

*Dans cette perspective, il va de soi que la concertation sociale est indispensable non seulement avec le travailleur ou la travailleuse mais aussi avec les délégations syndicales présentes .*

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) ?*

*La « digitalisation » de la fonction publique est en marche depuis des décennies , progressivement et représente une avancée pour la population . Les administrations communales ont accès aux principales bases de données fédérales ( Registre national , Banque carrefour des entreprises , Banque carrefour de la sécurité sociale , Banque carredour des véhicules, d’ E procurement , ….) . Ces accès , sécurisés, offrent la garantie de l’ excatitude des données consultées , à tout moment , et autant de fois qu’il est nécessaire pour le traitement de dossiers . IIs constituent une facilité et un gain de temps pour l’agent et les citoyens et les entreprises . Les formalités obligatoires mises en ligne par les communes comme par les administrations fédérales et régionales permettent au moins une information rapide. Les progrès notables de l’automatisation des droits grâce au réseau de la sécurité sociale représentent également des avancées en faveur des assujettis à la sécurité sociale pour autant, évidemment, qu’il respecte les règles de protecton des données personnelles.*

*Neanmoins , nous savons aussi que les citoyens (et les entreprises) souhaitent toujours bénéficier de guichets physiques qui permettent un réel rapport humain et de dialogue entre eux et ‘ l’ Etat’ ainsi qu’ une plus grande efficacité des services au public.*

*D’une part la fracture numérique ne permet pas de garantir à tous le même service et l’égalité de traitement face aux administrations. D’autre part , les usagers de certains services communaux et surtout des CPAS , sont moins armés pour affronter leurs obligations administratives et surtout bénéficier de leurs droits.*

*IL n’est pas niable que la révolution numérique entraine déjà des conséquences sur l’emploi. La transformation des emplois constitue un défi sociétal qu’il faut relever notamment par des réorientations de l’éducation et des contenus de l’enseignement . Lorsque les tâches s’infomatisent en cours de carrière , il est indispensable d ‘investir dans la formation du personnel pour l’accompagner dans les changements de travail et lui permettre d’acquérir les compétences nécessaires . De plus, en cas de suppression de fonctions et/ou de postes , il est tout aussi primordial de prévoir un plan de reconversion des agents soit dans la même administration communale soit vers d’autres . Enfin , si les transformations concernent des postes occupés par des agents plus âgés , nous préconisons des aménagements de fin de carrière ou tout simplement des « aménagements raisonnables ».*

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…) ?*

*Tout d’abord , nous estimons que notre commune qui compte un nombre ( en chiffre absolu) faible d’agents , peu ’en augmenter purement et simplement le nombre pour offrir plus de services à la population.*

*Notre programme pour Woluwe- Saint – Pierre propose à cet égard de mettre en place des services ambulants destinés aux personnes à mobilité réduite et aux personnes les plus âgées , davantage de chauffeurs pour le Wolubus, plus de collecteurs d’encombrants ( tout le monde n’est pas motorisés ) , d’agents de prévention, de quartiers , un référent chargé de la promotion de l’ égalité des chances , davantage d’agents de la sécurité des enfants, …..*

*Nous nous inscrivons bien évidemment dans le credo de la répartition du temps de travail collectivement . Le PS a étudié sa faisabilité depuis plus de 20 ans tant dans le secteur privé que public et sommes arrivés à la conclusion d’une réalisation progressive mais certaine .*

*La réduction collective du temps de travail s’oppose donc aux mécanismes de réduction individuelle comme le temps partiel qui divise le marché du travail entre les hommes et les femmes ( 89 % de stravailleurs à temps partiels sont des femmes) et ne permet pas une répartition des responsabilités familiales quilibrée entre les hommes et les femmes.*

*La réduction collective du temps de travail est le pemier échelon d’une répartition du travail disponible parce qu’elle doit s’accompagner d’embauches compensatoires. Le maintien du salaire est l’autre condition corollaire pour que la réduction de temps ne préjudicie pas les travailleurs et que le temps réduit puisse être considéré comme équivalent au temps plein.*

*Plusieurs communes ont tracé la voie , en concertation avec les agents eux-mêmes , et mis en place des plans , en premier lieu pour les employés en fin de carrière ( Saint Josse, Charleroi , ….).*

*Dans les plans, une attention particulière doit être portée aux travailleurs plus âgés qui devraient pouvoir avoir acces à différentes formules d’ aménagements de fin de carrière .*

*Il va de soi que, à l’instar de toutes les questions de temps de travail, la réduction collective doit être négociée avec les organisations syndicales*.

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 fais 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*

*Les avantages existant offerts au personnel, doivent être maintenus .*

*Les avantages que la Commune peut accorder à ses agents dans ses propres structures culturelles , sociales et sportives , contribuent à leur utilisation et fréquentation ; ils sont difficilement monayable ou intégrable dans la rémunération soumise à cotisation sociale. L’acces à un parking dont la commune dispose fait partie des éléments de bien être du travailleur et l’intervention dans les frais de transport est considéré dans beaucoup d’adminstrations comme un acquis auquel nous ne toucherons pas !.*

*Toutefois , notre préférence va évidemment vers des suppléments salariaux dont le travailleur peut disposer en toute liberté . Ce qui peut se concrétiser par une revalorisation des rémunérations , en priorité celles des plus bas niveaux,*

**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 :

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

3

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)

1

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

2

2ème pilier (imposé par la Loi mixte)

5

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?*

*Woluwe -Saint – Pierre compte 7 crèches reconnues par l’ ONE  réparties dans les dfférents quartiers qui offrent 272 lits et une reconnue par Kind en Gezin ..Quelques « haltes accueil » dépendant d’une ASBL communales et des « maisons d’enfants » également agréées .*

*Comme ailleurs en Région Bruxelloise , ce nombre ne rencontre pas suffisamment la demande .*

*Quelque soient les choix des parents , le placement en crèche est un élément important de socialisation et d’épanouissement des enfants des leur plus jeune âge. Les crèches sont vraisemblablement les modes de garde d’enfants les plus fiables du point de vue de la santé des enfants des lors qu’elles disposent de personnel professionnel qualifié -Nous nous permettons d’ajouter que l’’emploi des puéricultrices professionnelles doit absolument être préservé voire revalorisé-. Il importe donc d’en augmenter la capacité et en developper dans d’autres endroits.*

*Parallèlement à ces crèches , les haltes garderies devraient être ouvertes , 24h sur 24, pour aider des parents confrontés à des situations particulières ou temporaires , par exemple ceux qui travaillent selon des horaires atypiques, ou en recherche d’emploi , etc. Ce qui signifie d’engager quelques personnes supplémentaires .*

*Les bâtiments des crèches et haltes d’accueil ainsi que les infrastructures annexes doivent être contrôlés et entetenus régulièrement. A cet égard , nous demandons un plan d’investissement pluriannuel qui soit exécuté progressivement, en commençant des le début de la mandature .*

*Ces lieux de garde d’enfants devraient être rendus plus accessibles, financièrement, pour les parents en difficulté ( notamment les mères seules avec enfants ).*

**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 ?*

*Le PS est partisan de conserver les MR et MRS dans le « secteur public» et consid§re que les CPAS ont une responsabilité à assumer à leur égard et plus particulièrement pour les senoirs les plus démunis . L’hébergement en maison de repos ou maison de repos et de soins grève en effet les budgets personnels et familiaux , en manière telle que très peu de personnes peuvent en bénéficier.*

*Par ailleurs , le maintien des personnes âgées dans leur habitation propre est sans doute la solution la plus humaine qui soit . Ces habitations devraient pouvoir être aménagées pour leur bien être et les handicaps dus à la vieillesse ( appartement de plain-pied, adaptation des sanitaires, seuil des cabines de douche , chaises et poignées de soutien, hauteur des armoires et lergeur des portes , sécurisation des appareils ménagers). A cela s’ajoute les appareils munis d’appels d’urgence , alarmes et détecteurs de mouvements , etc.. La commune doit donc consacrer un budget -à la hauteur du nombre de ses séniors- destiné aux primes à l’adaptation de ces logements dans une perspective de prévention des accidents et de santé publique . A cet égard , une collaboration avec les mutuelles est essentielle.*

*C’est pourquoi , nous soutenons, et continuerons a le faire concrètement , les associations qui aident ces personnes à vivre chez eux et/ou à leur offrir des activités communes qui les maintiennent dans la vie sociale (comme le centre d’accueil Oase pour les pesronnes atteintes d’une maladie incurable , par exemple ) . Les centres de quartiers de Woluwe -Saint -Pierre participent également à l’amélioration du quotidien des pesronnes âgées et méritent une subsidiation spécifique à cet objectif.*

*Les formules d’habitat intergénérationnels contribuent de leur côté à la conscientisation des plus jeunes aux conditions de vie des plus âgés et à partager leurs difficultés.*

*Woluwe – Saint-Pierre a un Conseil consultattif des ainés qui devrait être consulté sur les matières relatives aux ainés justement , mais aussi être plus proactif.*

**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 ?*

*Woluwé – Saint – Pierre a créé plusieurs ASBL communales à objets et missions spécifiques . La plupart de celles-ci disposent en effet de personnel détaché de leurs services mais en lien avec celui-ci . Des lors , il nous semble qu’une synergie entre les deux composantes de leur travail ne préjudicie pas l’organisation du service public . De plus ces ASBL sont contrôlées par les instances communes aux ASBL , les AG et les CA dont la composition intègre tous les partis de la majorité et de l’ opposition qui , par ce biais , ont l’opportunité d’ intervenir dans la politique menée.*

*Si nous sommes résolument opposé à l’externalisation des missions revenant à la politique communale et a fortiori à la privatisation des services communaux , un recours à l’expertise pointue de quelques personnes émanant du secteur privé pourrait être envisagé de manière temporaire en attendant de trouver une solution d’emploi plus stable et structurel .*

*Enfin , l’intérêt général impose d’évaluer les avantages et les inconvénients de la gestion des missions communales au regard de ses ressources en personnel et budgétaire et ce, régulièrement en concertation avec les organisations syndicales .*

**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* ?

Sans aucun doute , l’introduction de clauses sociales dans les cahiers des charges des marchés publics sont une bonne manière de lutter contre le dumping social dans les secteurs ( nettoyage , construction , …) où les conditions de travail des employés et ouvriers sont inférieures aux normes sociales belges tant du droit du travail ( temps de gtravail , salaire, bien être et sécurité ) que celui de la sécurité sociale .

La directive 2014/24/UE sur la passation des marchés publics, encourage les autorités publiques à mettre davantage l'accent sur la qualité, les aspects environnementaux et sociaux des marchés publics . Outre les acpects de protection des travailleurs, essentiels à notre avis , s’ajoute la dénonciation de la concurrence déloyale entre entreprises, au détriment des plus petites d’entre elles ( dans son plan de lutte contre la fraude sociale, l’UCM elle-même réclame de telles chartes ), la lutte contre la traite des êtres humains , ….

Ce sont les pouvoirs locaux qui font le plus usage des marchés publics. Il leur incombe dès lors, de montrer l’exemple. C’est pourquoi plusieurs communes de Bruxelles et de Wallonie ont adopté des chartes de lutte contre le dumping social ( Herstal, Namur, Bassenge,……). En résumé , ces chartes prévoient que le soumissionnaire et ses soustraitants, devront s’engager explicitement sur l’honneur à respecter l’ensemble des dispositions législatives, règlementaires, administratives ou conventionnelles applicables en Belgique L’absence de déclaration sur l’honneur sera une cause d’exclusion du soumissionnaire et de ses sous-traitants. Quant aux sous-traitant, une liste de chaine de responsabilité devra être établie ( responsabilité solidaire ). Enfin si le soumissionnaire et ses sous-traitants ne respectent finalement pas la dite Charte dans l’exécution des marchés, des dispositions pénales lui seront appliquées .

Enfin, la circulaire du gouvernement wallon de décembre 2015 , offre un modèle de clauses à introduire dans les chartes communales parfaitement transposables dans toutes les communes de Belgique . En août 2017, le gouvernement fédéral proposait une circulaire et un guide de lutte contre le dumping social dasn les marchés publics. Nous nous promettons d’engager l’ensemble des autorités locales susceptibles de lancer des ùarchés publics , des concessions , …à adopter de telles chartes et normes , à les appliquer et contrôler leur exécution en cours de travaux .

**7. COMMENT ENVISAGEZ VOUS L’AVENIR  ?**

1. Quelles 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..)?

Du point de vue des citoyens , il importe que les règles soient avant toutes autres considérations, claires , compréhensibles par tous et stables. Il n’est pas admissible de devoir prendre connaissance de dizaines de pages de décrets, d’arrétés , de circulaires , réglements communaux , pour sa voir ce qui est autorisé, toléré, ou interdit et risquer des sansctions . Leur complexité engendre de l’incertitude de moins en moins supportable ( à cet égard , le plan de stationnement de Woluwe-Saint – Pierre, aussi bien intentionné soit-il , reste d’une confusion notoire) .

Les principales régles relatives à la mobilité à Bruxelles doivent être édictées au niveau de la Région . La publicité des régles doit être assurée par les communes par toutes voies utiles et en tout cas sur les sites communaux . La signalisation des limitations de vitesse, des abords d’écoles, des bandes réservées aux usagers faibles, des stationnements, etc. doit être visible, sans ambiguité et harmonisées. Celles des chantiers doit être coordonnée entre communes .

Toutes les autorités de quelque pouvoir qu’elles relèvent devraient être tenues de se concerter, tant avec le pouvoir régional que les autres communes adjacentes.

Ceci n’empêche évidemment pas que des initiatives complémentaires au niveau de la Commune, en matière de gestion des déchets par exemple, d’éclairage , ou d’embellissement des façades et des parcs, peuvent contribuer à la propreté , à la sécurité de nos voies publiques. D’autant qu’elles peuvent être l’occasion de générer des emplois .

Nous insistons encore sur la nécessaire crédibilité des politiques si elles s’adossent à des consultations des habitants concernés par elles .

2. Comment envisagez-vous la politique de prévention au sein de votre commune (police de proximité, gardiens de la paix) ?

La police et la sécurité civile sont des services publics dont la responsabilité incombe à plusieurs niveaux de pouvloirs du fédéral, au régional et aux zones de polices ( intercommunales) . Nous prônons avant toutes choses, une coordination entre ses niveaux pour optimiser la circulation d’informations, la cohérence des actions et l’aide à la population.

Au niveau de la commune , la police a , ou devrait avoir, un rôle plus protecteur que répressif. La prévention des accidents , des vols , des violences , des infractions , mériterait un véritable plan global , associant tous les organismes dont la mission touche à la protection et au secours des citoyens.

L’accueil des victimes d’actes de vols ( de personnes et de biens ) et de violences de rue, conjugales, à l’égard des enfants , doit être amélioré par des formations -ou une mise à jour de celles -çi- des policiers affectés à cette mission . Les associatons qui oeuvrent à la lutte contre le racisme et le sexisme devraient être appelées à fournir leur expertise.

Les lieux publics , les rues, les abords des écoles, des centres sportifs , et les parcs doivent être aménagés pour garantir la libre circulation sécurisée de tous et toutes, à toute heure [[1]](#footnote-1). Ceci implique une présence d’agents suffisante mais aussi des éclairages adéquat, des voiries et trottoirs en bon état , la mise en place d’équipement et de mobilier urbain approprié, la chasse aux dépôts d’immondices dans des lieux non autorisés, aux tags sauvages , etc..

En qualité de défenseur de l’emploi public, les conditions de travail et de formation du personnel policier , des médiateurs, des gardiens de la paix , des agents en prévention, doivent être régulièrement discutées et adaptées en fonction de leurs missions traditionnelles et nouvelles .

3. Quelle est votre position quant à la fusion des CPAS et des Communes, pourriez-vous commenter votre réponse ?

Les CPAS sont les bras d’éxécution de la politique sociale au niveau de la commune .

Sans refaire tout le débat des avantages et inconvénients de la fusion telle qu’envisagée par le gouvernement fédéral , rappellons cependant que leur statut autonome

* garantit l’indépendance des décisions concernant des individus ,
* conserve la spécialisation de la matière de l’aide sociale que le législateur de 1976 a voulu ,
* justifie l’ emploi et les profils du personnel des CPAS,
* maintient la qualité du travail dinvestigation des assistants sociaux,
* apporte la profondeur des débats juridiques au sein du Conseil de l’ Action socale ,
* respecte la confidentialité des données personnelles et le secret professionnel inhérent à ses missions,
* évite la polarisation et la politisation des dossiers .

Ces raisons valent encore davantage pour les « grandes communes » comme Woluwe-Saint-Pierre qui doit développer plus d’aides qu’aujourd hui aux plus démunis , aux seniors ainsi qu’ aux primo arrivants ..

Par ailleurs , si l’étanchéité des deux institutions est le garant des droits des bénéficiaires du CPAS, nous ne nous opposons pas à des projets de développement de coopération entre CPAS et commune, là où des économies d’échelles le justifient. Sur le terrain, la mise en place de synergies prend des formes multiples et diverses : adhésion à des centrales d’achat, marchés publics intégrés, mise à disposition de matériel , d’infrastructure, voire de personnel

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 logements sociaux posent tellement de questions et appellent une multitude de réactions, que nous n’aborderons que quelques unes dentre elles .

Il faut certainement construire plus de logements sociaux afin d’accueillir des populations en recherche de logements dans d’autres communes éventuellement . La Commune en est les moyens et quelques endroits possible . Les quotas par communes devraient donc être appliqués plus strictement .

Mais surtout il s’impose d’entretenir les logements publics et sociaux existants ( Cité de l’ Amitié , Dames Blanches , rue des Palmiers , ….), c’est-à-dire rénover les habitations, les adapter aux PMR , assainir les rues, trottoirs et garages intérieurs, embellir les terrains de sport et les plaines de jeux attenantes et tenir compte des objectifs énergétiques et innovations tech,ologiques.

Construire et entretenir nécessite des fonds publics importants . La commune devrait se consituer un fonds affecté aux logements publics, alimenté lors de chaque budget annuel. La Région subviendra aux financements des projets d’habitats par une répartition équitable entre les communes selon leur ampleur et leur qualité .

Par ailleurs , d’autres formes de logements partagés ( « kangourou » ) devraient être mieux encouragées par les pouvoirs publics: les habitations où se cotoient des jeunes gens et des seniors ( il y a en effet quelques personnes devenues solitaires qui ne seraient pas contre le partage de leur maison moyennant un engagement communal d’aide et d’entretien), des familles et des célibataires. Içi aussi lle soutien aux associations telles ‘ un toit deux âges ‘ s’avère pometteur.

Un meilleur financement des agences immobilières sociales (AIS), permettra d’augmenter le nombre et la qualité de logements à loyer modestes . Au-delà des logements dits sociaux , nous demandons également que la grille de loyers de la Région soit portée à la connaissnace de habitants et demandeurs de logements notmment via la société de logement qui aquererait une mission générale d’information des droits et oblgations de tous en matière de logement

Compte tenu de la croissance de la population bruxelloise, la lutte contre les logements inoccupés revêt une urgence accrue. Une imposition sur les logements inoccupés depuis plusieurs années peut avoir un effet incitateur à le mettre sur le marché , ….. avant d’user du mécanisme de la réquisition .

Enfin, nous pensons que les loyers et l’achat d’un logement devenu inabordables pour beaucoup dans notre commune, en particulier pour des jeunes ménages , il serait possible de faciliter l’accès à la propriété, les taxant moins, ou en multipliant les projets collectifs, comme les Community Land Trust,

1. Le réseau des villes et communes de Tempo Territorial offre une panoplie de pratiques inclusives de tous les habitants et de politiques temporelles . [↑](#footnote-ref-1)