

## Les soins bruxellois, une réalité récente.

Le système de santé belge couvre une large gamme de services pour la quasi-totalité de la population. Sa principale source de financement repose sur les cotisations sociales, qui sont proportionnelles aux revenus. L'offre de soins s'appuie sur les principes de la pratique médicale indépendante et du libre choix du prestataire ou de l'établissement de soins. Le paiement se fait principalement à l'acte. Dans ce cadre, l'État fédéral et les partenaires sociaux ont fixé une norme de croissance annuelle pour ce budget. Cette croissance doit permettre de couvrir les nouveaux besoins en soins de santé. Chaque année, le budget est donc d'abord indexé et ensuite augmenté de la norme inscrite dans la loi. Les coûts des soins de santé doivent rester dans cette enveloppe. Cette norme de croissance détermine donc la croissance maximale du budget des soins de santé.

Depuis la 6ème Réforme de l'état, les entités fédérées sont responsables des compétences du soin et de l'aide aux personnes âgées ou porteuses d'un handicap, de la santé mentale, des soins de premières lignes, des soins à domicile et des soins de réadaptation. Elles ont également des compétences en matière de promotion de la santé et de politiques de prévention.

À Bruxelles, la majeure partie de ces compétences sont gérées par la Commission communautaire commune (COCOM) via Iriscare, géré paritairement. Notons qu'Iriscare gère également les allocations familiales mais que celles-ci ne sont pas affectées par ce mécanisme.

## Quelle norme Bruxelloise pour 2024 ?

Le Collège réuni (le pouvoir exécutif de la COCOM) a approuvé en octobre 2023 le budget pour son exercice 2024. Toutefois, au vu des difficultés budgétaires importantes que connaît la Région, le Gouvernement de la COCOM a décidé que la norme de croissance d'Iriscare serait supprimée pour l'exercice 2024.

Cette suppression était inattendue et met à mal certaines structures qui comptaient sur l'octroi de subsides dans le cadre de la norme de croissance pour développer de nouveaux projets. Pour certaines, du personnel avait déjà été engagé tandis que pour d'autres, elles répondaient à un besoin pour lequel il n'y a actuellement aucune réponse. Les secteurs principalement concernés sont la prise en charge des dépendances, l'accompagnement des personnes en situation de handicap ou la revalidation et les soins de santé mentale.

Un exercice est actuellement fait au sein Iriscare pour voir comment réattribuer certains budgets vers ces projets. Cela reste cependant un pansement sur une jambe de bois : face aux nombreuses difficultés rencontrées par les Bruxellois et Bruxelloises, ces structures ne peuvent fonctionner avec tant d'incertitudes et de bricolages – la nécessité pour répondre aux besoins est bel et bien un financement structurel pluriannuel avec une norme de croissance. En effet, non seulement la population peut vivre plus âgées (ce qui augmente le besoin de soins) et l'on découvre de nouveaux traitements, mais de plus la dégradation de l'environnement socio-économique (crise sanitaire, énergétique, crise du logement) entraîne des impacts sur l'état de santé des bruxellois qui demandent une réponse appropriée.



*La CSC soutient les initiatives qui poussent les entreprises vers des modèles plus respectueux des travailleurs et travailleuses et de notre environnement. Majorer ou conditionner les aides publics à de tels critères est donc une bonne idée.*

## **Qu'est-ce qu'une entreprise exemplaire ?**

Mais comment définir l'exemplarité sociale d'une entreprise? Plusieurs discussions ont eu lieu entre la CSC et le cabinet en charge de la mise en œuvre. Elles ont souligné la difficulté d'avoir des critères qui soient à la fois simple à évaluer ou vérifier pour l'administration et à la fois crédibles et adaptés aux réalités sectorielles.

Prenons, par exemple, l'indicateur du pourcentage de travailleurs intérimaires. Normalement les données existent, sont accessibles et un indicateur facilement calculable. *A priori*, syndicalement nous souhaitons qu'il soit le plus bas possible pour offrir des contrats plus pérennes aux travailleurs et travailleuses. Cependant, dans certains cas, le travail intérimaire est légitime. C'est particulièrement le cas dans les activités qui connaissent des pics saisonniers. Il n'est donc pas vraiment évident de fixer un seuil qui soit à la fois ambitieux en termes d'exemplarité sociale et qui n'exclue pas des entreprises qui ont un recours légitime à cette forme de travail. Nous avons donc insisté lors des derniers sommets sociaux bruxellois qu'il était indispensable de se pencher sur les différentes réalités sectorielles pour établir de tels critères.

## **Agréer des labels**

La piste retenue aujourd'hui telle qu'elle a été présentée aux partenaires sociaux, consiste à considérer comme exemplaire une entreprise qui accueille des stagiaires en formation, qui a été soutenue par dispositif public reconnu ou qui dispose d'un label. Mais de quel label ?

C'est pour examiner cette question et proposer la reconnaissance des labels qui garantissent le mieux l'exemplarité effective de l'entreprise qu'un « Comité exemplarité » a été mis sur pied. Il est composé d'administrations qui accompagnent les entreprises et de partenaires sociaux). La CSC siège au sein de celui-ci au nom du banc syndical.



Celui-ci a démarré son travail en 2023 et a déjà proposé plusieurs labels après des débats en son sein. Il a aussi dû en refuser d'autres – qui présentent cependant un intérêt – car ils ne représentaient qu'une partie accessoire de l'activité de beaucoup d'entreprise (comme son accessibilité par exemple). Là non plus les frontières ne sont pas toujours faciles à tracer, mais le comité fait le pari de l'intelligence collective et de la prise en compte de l'expérience de ses membres pour proposer de reconnaître les meilleurs labels sociaux et environnementaux.





**OSER**  **BRUXELLES**  
**BRUSSEL**  **UITDAGEN**

