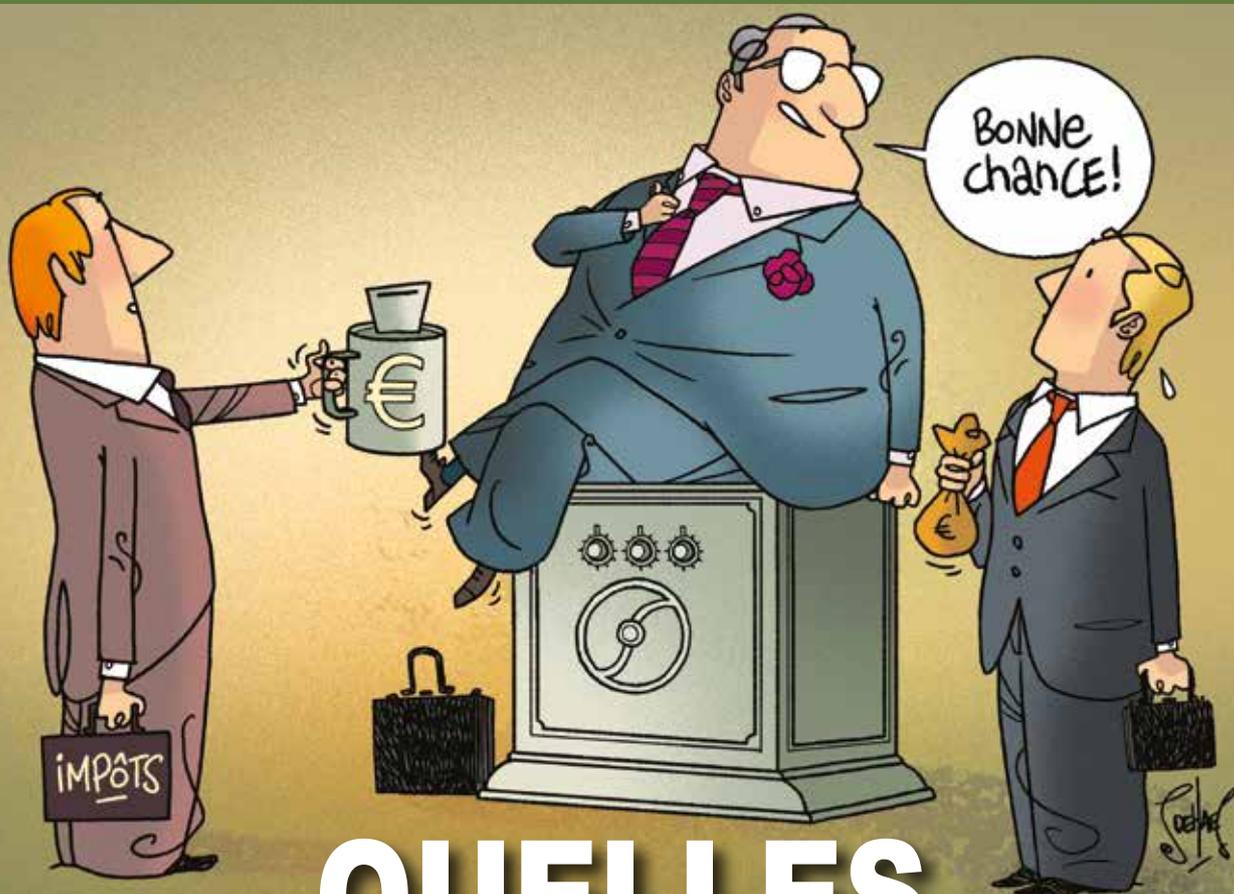


Infographie économique
Elections sociales :
quand la démocratie passe
la porte de l'entreprise...

**Chronique
juridique**
Le cash for cars
c'est (déjà) fini !

Portrait
Angelo Bison:
celui qui montait
sur scène...

LE DROIT de L'EMPLOYÉ



QUELLES REFORMES FISCALES POUR NOS REVENUS ?

www.lacsc.be/cne

Avril 2020 n° 4 - P000612 - Bureau de dépôt : Charleroi X
Journal mensuel de la Centrale Nationale des Employés - Ne paraît pas en juillet/août
Secrétariat National : 52 avenue Robert Schuman - 1401 Nivelles (Baulers)

SOMMAIRE

- 3 **Ça Nous Engage**
- 4 **Dossier - Quelles réformes fiscales pour nos revenus ?**
Début 2020, le Conseil supérieur des Finances (CSF) a rendu un rapport qui élabore six projets différents de réformes fiscales. Les propositions sont diversifiées et guideront le prochain gouvernement fédéral. Arrêtons-nous un moment sur notre fiscalité et son avenir.
- 6 **Actualité - Tax shift et saut d'index : quel résultat pour ces deux mesures ?**
Une étude a passé à la loupe deux politiques phares du gouvernement Michel : le saut d'index et le Tax shift. L'objectif ? Estimer leur impact sur le pouvoir d'achat des travailleurs. Conclusion ? On avait raison de s'y opposer !
- 7 **Infographie économique - Elections sociales 2020 - Quand la démocratie passe la porte de l'entreprise...**
Les élections sociales sont un moment de démocratie au sein de l'entreprise qui a pour objectif de désigner les représentants syndicaux dans les organes de concertation pour plus de démocratie au sein des entreprises, plus de transparence et plus de contrôle par les travailleurs.
- 8 **Chronique juridique - Le cash for cars, c'est (déjà) fini !**
En novembre 2019, votre chronique juridique détaillait le cash for cars. En janvier 2020, la Cour constitutionnelle a annulé la mesure. Autrement dit, le cash for cars, c'est fini !
- 10 **Ça se joue en Europe - Comment la commission fabrique le chiffre de notre déficit**
En apparence la messe est dite ; la Belgique a un déficit budgétaire alarmant, et il est temps de consentir à de nouveaux efforts budgétaires. Et si la Commission se (nous) trompait ?
- 11 **Portrait - Angelo Bison: celui qui montait sur scène...**
Le grand public le connaît pour son rôle sombre dans la série « Ennemi public », mais il est surtout un des plus grands comédiens de la scène belge. Son regard est comme le charbon de son Borinage natal, son verbe précis et incisif.
- 12 **Finances - Les codes d'éthique, une arme des multinationales au service du contrôle de leurs salariés**
De plus en plus, les entreprises mettent la pression sur leurs collaborateurs pour les faire adhérer, de gré ou de force, à des « codes d'éthique » ou « codes de conduite ».
- 13 **Non Marchand - « Se mouiller... ne pas se dessécher ! »**
L'Asbl Rhizome organisait ce 5 mars une journée de rencontre pour les éducatrices et éducateurs.
- 14 **L'équipe à la Une - Editions de l'Avenir : quel futur pour l'avenir ?**
Le 23 octobre 2018, un conseil d'entreprise extraordinaire annonce un plan de restructuration avec l'intention de se séparer de 24% de son effectif. Commence alors un long combat que nous relatent Dominique et Anne, déléguées CNE.
- 15 **Elections sociales - Les griefs de l'employeur**
Dans une précédente édition du Droit de l'Employé, nous avons commencé à aborder certains griefs des employeurs sur les élections sociales. Ce mois-ci, nous vous en présentons d'autres.
- 16 **Edito Comme avant !...**
A nouveau se balader, insoucians, dans les parcs ou au marché. Faire ses courses sans peur et sans masque. Surtout, pouvoir à nouveau serrer dans nos bras nos petits-enfants ou nos vieux parents. Et même retrouver les collègues du boulot. Comme nous sommes impatients de recommencer à vivre comme avant !

Le trait de Serge Dehaes...



ÇA NOUS ENGAGE

Coronavirus

Les impacts au travail

Le Coronavirus oblige la société à vivre au ralenti pendant plusieurs semaines. C'est d'ailleurs pourquoi vous ne recevez pas ce Droit de l'Employé dans votre boîte aux lettres : il est seulement disponible en ligne.

A votre travail, cela a peut-être eu des impacts également.

Le site internet de la CSC est une mine d'informations précieuses : conseils juridiques, informations sectorielles, demande de chômage temporaire en ligne, FAQ utiles...
La majorité de vos questions y trouveront une réponse :

www.lacsc.be



Vos délégués restent aussi à votre écoute si vous avez une question concernant votre entreprise.

La CNE reste joignable par mail pendant toute la période de confinement.
La moindre question peut être posée via cne.info@acv-csc.be.
Nos équipes font le maximum pour vous répondre dans les meilleurs délais !

cne.info@acv-csc.be

Vous pourrez toujours compter sur nous quand notre vie reprendra son cours normal. Nous serons toujours à vos côtés, dans vos entreprises ou via nos services, pour vous aider au mieux.

**Vous avez la moindre question ?
La CNE est toujours à vos côtés, même confinée !**

QUELLES RÉFORMES FISCALES POUR NOS REVENUS ?

Début 2020, le Conseil supérieur des Finances (CSF)¹ a rendu un rapport qui élabore six projets différents de réformes fiscales. Les propositions sont diversifiées et guideront le prochain gouvernement fédéral. Arrêtons-nous un moment sur notre fiscalité et son avenir.

FONCTIONNEMENT DE L'IMPÔT SUR NOS REVENUS

Dans ce rapport du CSF, se trouvent globalement trois idées de modifications de l'impôt des personnes physiques (IPP). Avant de les exposer, commençons par un bref rappel de l'IPP, à savoir notre contribution annuelle au financement des Services publics. Actuellement, une partie des revenus est imposée de manière progressive, il s'agit des revenus professionnels et éventuels revenus tirés de nos biens immobiliers autres que notre résidence principale (si nous en avons).

L'imposition progressive indique que plus votre revenu est élevé, plus votre contribution aux Services publics sera grande. Cela fonctionne par tranche² : en-dessous de 9.130€ par an (quotité exemptée d'impôt), vous ne payez rien, entre 9.130€ et 13.250€, vous payez 25% d'impôt, entre 13.250€ et 23.390€, vous payez 40%, entre 23.390€ et 40.480€ : 45%, et au-delà de 40.480€ : 50%.

Par exemple, Brigitte, comptable dans une banque, gagne 36.000€ brut par an, elle paie un IPP de :

- en-dessous de 9.130€ : 0%
- entre 9.130€ et 13.250€ : 25%, soit 1.030€
- entre 13.250€ et 23.390€ : 40%, soit 4.056€
- entre 23.390€ et 36.000€ : 45%, soit 5.674,5€

Brigitte participe donc à hauteur de 10.760,5€ à l'IPP (29,9% d'impôt effectif).

À côté de cette contribution progressive, il existe un impôt sur l'ensemble des éventuels

biens immobiliers, le « précompte immobilier », ainsi qu'un impôt sur les éventuels revenus mobiliers (dividendes, intérêts, mais pas les plus-values), ces deux contributions sont proportionnelles, c'est-à-dire que le taux d'imposition est identique, quel que soit le niveau de nos revenus.

PROPOSITIONS DU CONSEIL SUPÉRIEUR DES FINANCES (CSF)

Le rapport du CSF propose donc plusieurs possibilités de réformes de ce système. La première consiste à supprimer toutes les tranches d'imposition pour les revenus professionnels et immobiliers, pour n'en garder qu'une seule (40%, par exemple) à appliquer à l'ensemble des revenus, quelle que soit leur origine (professionnelle, immobilière, mobilière). On appelle ce système la « flat tax ». Le changement majeur serait alors que tous les salaires seraient taxés au même taux. La deuxième proposition de réforme vise à renforcer la dualité entre contribution progressive et contribution proportionnelle. Il s'agirait alors de garder les tranches progressives pour les revenus professionnels (les « revenus du travail »), mais appliquer un taux unique pour tous les autres revenus (immobilier et mobilier, les « revenus du capital »). C'est le régime de « dual income tax ». Cela changerait donc une chose dans le régime actuel : les éventuels revenus immobiliers générés par les immeubles autres que la résidence principale seraient sortis de l'imposition progressive et taxés à un seul taux. La troisième proposition de réforme consiste à accentuer la progressivité de l'impôt et à l'appliquer à l'ensemble des revenus

(professionnel, immobilier, mobilier). Ainsi, il serait question d'ajouter des tranches d'imposition au-delà de 50% pour les hauts revenus. Cela augmenterait la contribution des personnes aisées et créerait une imposition progressive sur les biens immobiliers et les revenus mobiliers.

ÉQUITÉ FISCALE

Que penser de ces propositions de réforme ? Il convient de les évaluer au regard de la justice fiscale. Celle-ci est caractérisée par deux principes. (1) Équité horizontale : tout revenu, indépendamment de son origine, doit contribuer de manière égale aux Services publics. Par exemple, un euro gagné par le travail doit être imposé identiquement à un euro gagné en bourse. (2) Équité verticale : plus un revenu est élevé, plus il doit contribuer aux Services publics. Par exemple, l'impôt sur le revenu d'une aide-familiale (-25.000€ brut) doit être proportionnellement inférieur à celui sur le revenu d'un cadre dirigeant d'une multinationale (-100.000€ brut). Ces deux principes guident notre analyse des propositions du Conseil supérieur des Finances.

ANALYSE DES PROPOSITIONS DU CSF

Commençons par la flat tax, cet impôt à taux unique sur l'ensemble de nos revenus. Celui-ci est conforme au principe d'équité fiscale horizontale : tous les revenus contribuent de la même manière. On parle de « globalisation des revenus » puisque toutes les rentrées sont imposées également. Par contre, la flat tax contrevient fortement à l'équité verticale : le même taux est appliqué au revenu, qu'il s'élève à 10.000€ par an ou à 1.000.000€ par an. En Belgique où les inégalités n'ont cessé de croître ces dernières années, un tel impôt ne ferait qu'aggraver grandement le problème. À titre indicatif, la Belgique compte aujourd'hui 29 personnes ou familles milliardaires, alors qu'elle n'en comptait qu'un seul il y a vingt ans.



Shutterstock

Passons maintenant à la dual income tax, ce système qui applique un taux progressif aux revenus du travail et un taux unique aux revenus du capital (mobilier et immobilier). Ce dispositif va à l'encontre de l'équité horizontale puisque les revenus contribuent différemment au financement des Services publics. Du côté de l'équité verticale, la contribution progressive des rentrées professionnelles est juste puisque les taux sont plus élevés sur les hauts revenus, mais le taux unique appliqué aux revenus du capital ne respecte pas l'équité verticale, puisque le maigre intérêt des comptes d'épargne (5€ par exemple) est imposé de la même manière que des dividendes de gros actionnaires (des millions d'euros, par exemple). Et qu'en est-il de la troisième idée visant à accentuer la progressivité de l'impôt ? Cette réforme permettrait à tous les revenus (professionnel, mobilier et immobilier) de contribuer de manière égale. Cette globalisation des revenus est conforme à l'équité horizontale. Et toutes ces rentrées contribueraient aux Services publics selon des taux progressifs accentués. Ainsi, les montants des tranches pourraient être

rehaussés (pour alléger les impôts des personnes précarisées) tandis que de nouvelles tranches marginales seraient ajoutées (60% ? 70% ?) afin que les plus riches participent davantage au financement des fonctions collectives. Cela va également dans le sens de l'équité verticale. Rappelons d'ailleurs que, jusque dans les années 1980, la tranche la plus élevée à l'IPP était à 72%. Cette proposition du CSF rencontre donc les deux principes de la justice fiscale.

L'ARBRE QUI CACHE LA FORÊT

Une réforme de l'impôt des personnes physiques est une urgence pour refinancer nos Services publics et réduire les inégalités en Belgique. Cependant, l'IPP n'est que l'arbre qui cache la forêt de la fiscalité, il ne représente que 24% des rentrées financières de l'État belge (Sécurité sociale, fédéral, régions, communautés, pouvoirs locaux). À côté, 31% des recettes sont issues des cotisations sociales qui vont directement financer la Sécurité sociale. Mais la grande injustice sont les taxes sur la consommation (TVA et accises, principalement) qui représentent

20% des rentrées. Les études démontrent que ces taxes touchent proportionnellement davantage les personnes précarisées que les personnes aisées (puisque tout le monde paie la même taxe de 21% sur son électricité ou de 6% sur son pain). Dans un autre registre, l'impôt des sociétés apporte à peine 8% des recettes publiques, alors que les grandes entreprises pourraient contribuer largement davantage aux Services publics.

Nos gouvernements doivent urgemment réformer notre fiscalité pour refinancer la Sécurité sociale et les Services publics, et cela doit se faire selon les deux principes de la justice fiscale. Nous y veillerons, vous aussi ?

François-Xavier Lievens

1 Instance consultative composée d'experts nommés par le gouvernement fédéral, logée au sein du SPF Finances, et chargée d'analyser les finances belges et de proposer des réformes pour résoudre les problèmes qu'elle identifie.

2 Les nombres valent pour les revenus de l'année 2019 (exercice d'imposition 2020).

Tax shift et saut d'index

QUEL RÉSULTAT POUR CES DEUX MESURES ?

Une étude a passé à la loupe deux politiques phares du gouvernement Michel : le saut d'index et le Tax shift. L'objectif ? Estimer leur impact sur le pouvoir d'achat des travailleurs. Conclusion ? On avait raison de s'y opposer !

Avec le Tax shift et le saut d'index, le but annoncé du gouvernement Michel était d'améliorer la compétitivité des entreprises tout en augmentant le pouvoir d'achat des travailleurs. On les a pris au mot et on vous résume dans cet article les résultats d'une étude réalisée avec l'aide de la CNE¹.

Prenons d'abord le saut d'index, parce que là, tout est simple. Le saut d'index, c'est en fait un gel de l'indexation automatique des salaires de 2%. Ce gel de l'index a été appliqué à tous les travailleurs du secteur privé, aux fonctionnaires et aux allocataires sociaux. Il engendre une perte de pouvoir d'achat équivalente à 2% des revenus.

Le Tax shift, c'est une autre paire de manche. Il comporte des mesures positives pour le pouvoir d'achat et d'autres, négatives.

D'une part, il augmente le pouvoir d'achat en réduisant l'impôt sur les personnes physiques de différentes façons². Ces mesures permettent à certains de gagner plus en net à la fin de chaque mois : ce sont les personnes qui ont un emploi qui sont essentiellement visées par ces mesures. La majorité des chômeurs, des pensionnés et allocataires ne bénéficient pas de la hausse en net à la fin du mois.

D'autre part, le Tax shift diminue le pouvoir d'achat en augmentant principalement la fiscalité sur la consommation³ afin de financer les réductions d'impôts expliquées ci-dessus. A cela, s'ajoutent des baisses de cotisations patronales (qui passent de 33 à

25%) et une partie du Tax shift qui n'est à ce jour toujours pas financée (et on fait l'hypothèse qu'elle sera financée par les travailleurs et non par le capital).

En prenant en compte toutes ces mesures du Tax shift ainsi que le saut d'index, on peut comparer l'impact en termes de pouvoir d'achat pour différents types de personnes. Par exemple, un bénéficiaire du revenu d'intégration sociale perd 18€ par mois à cause du saut d'index et 126€ à cause du Tax shift. Au total, ces deux politiques diminuent son revenu de 12%. Le salarié médian perd 64€ par le saut d'index et gagne 13€ grâce au Tax shift ce qui, pris ensemble, diminue son revenu de 2%.

Globalement, le saut d'index a un impact négatif sur tous les revenus (et aussi bien les salariés les plus riches que les plus pauvres). L'effet du Tax shift est contrasté. Les allocataires sociaux ne bénéficient pas des mesures positives et sont donc les premiers à trinquer. Concernant les salariés, ce sont les personnes autour du salaire médian qui voient leur pouvoir d'achat augmenter tandis que celui des plus riches et les plus pauvres diminue. Lorsqu'on additionne l'effet de ces deux politiques, on constate que les premières victimes sont les allocataires sociaux avec une baisse de pouvoir d'achat entre 10 et 14% de leurs revenus. Du côté des salariés, leur pouvoir d'achat baisse de 1,5 à 3%.

Ces tendances s'expliquent parce que le Tax shift n'est pas un glissement fiscal du travail vers le capital, ce qui permettrait réellement d'augmenter le pouvoir d'achat des

travailleurs et allocataires sociaux. La baisse de la fiscalité sur le travail est en réalité essentiellement compensée par une hausse de la fiscalité sur la consommation (TVA et accises) et par des mesures d'austérité (dans la Sécurité sociale et les dépenses de l'État). En d'autres mots, le « shift » en tant que tel s'est fait principalement des travailleurs vers les allocataires sociaux, du travail vers la consommation, et de nos salaires différés, qui représentent les sources de financements de nos biens collectifs comme la Sécurité sociale, vers nos salaires de court terme.

Cela signifie que les pertes de pouvoir d'achat des citoyens servent entre autres à financer les aides aux entreprises (baisse des cotisations patronales) pour créer de l'emploi. La question qui se pose alors est la suivante : est-ce que ces mesures ont été favorables à l'emploi en Belgique - étant donné qu'il n'y avait pas d'engagements contraignants derrière ces allègements de cotisations ? Suite au prochain numéro...

Clarisse Van Tichelen

¹ Fondation Travail Université, 2019, « le pouvoir d'achat en Belgique : une analyse par décile, ou pourquoi les demandes des mouvements sociaux et syndicaux sont légitimes ».

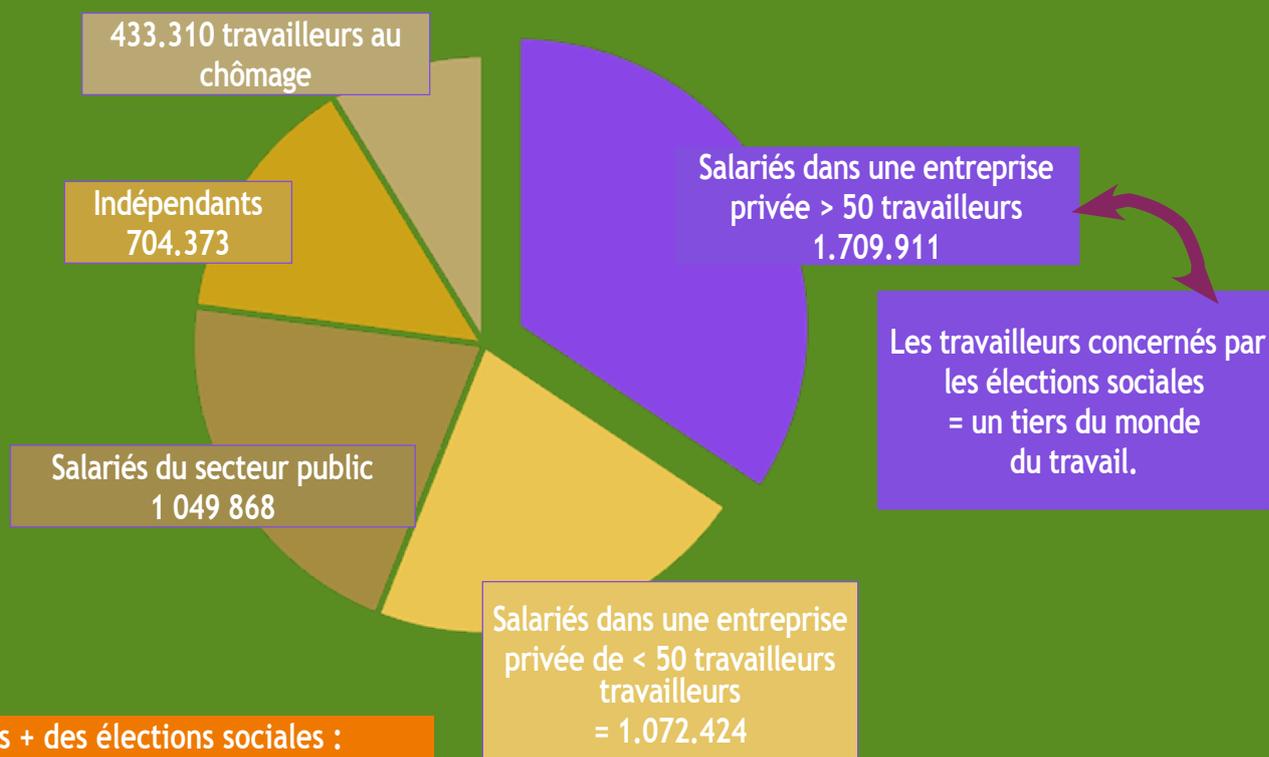
² Augmentation de la déduction forfaitaire pour les frais professionnels, augmentation de la quotité exemptée d'impôt, suppression de la tranche à 30% de l'impôt des personnes physiques, adaptation de la limite inférieure de la tranche à 45% et augmentation du bonus à l'emploi.

³ Augmentation des accises sur le diesel, les sodas, le tabac et l'alcool ; hausse de la TVA sur l'électricité (entre autres) et hausse du précompte mobilier sur les dividendes.

Elections sociales 2020 - Quand la démocratie passe à portée de l'entreprise...

Comme tous les quatre ans, le monde du travail se prépare aux élections sociales qui auront lieu en 2020. Ce moment de démocratie au sein de l'entreprise a pour objectif de désigner les représentants syndicaux dans les organes de concertation pour plus de démocratie au sein des entreprises, plus de transparence et plus de contrôle par les travailleurs.

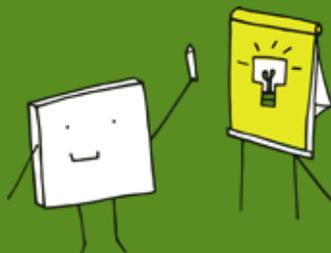
Mais qui sont les travailleurs et travailleuses concernés par les élections sociales ?



Les + des élections sociales :



Dans les entreprises où il y a des élections sociales, ce sont : de meilleures conditions de travail, plus de salaire brut, plus de formations...



Contrairement aux élections politiques, il n'y a pas de restriction de nationalité : il suffit de travailler depuis trois mois dans l'entreprise pour pouvoir voter.



Les + de 2020 :

Vers plus d'égalité homme-femme : dans les 6 mois, le CE (ou la DS) devra recevoir une analyse de genre sur le nombre de candidats et d'élus féminins et masculins au CE et au CPPT.

Pour la première fois, les intérimaires peuvent voter dans l'entreprise où ils travaillent.



LE CASH FOR CARS C'EST (DÉJÀ) FINI !

En novembre 2019, votre chronique juridique détaillait le cash for cars. En janvier 2020, la Cour constitutionnelle a annulé la mesure. Autrement dit, le cash for cars, c'est fini !

Le cash for cars est l'une des alternatives à la voiture de société. Le principe est simple : vous avez le droit d'échanger votre voiture de société contre un montant en cash. Ce régime est aussi appelé « allocation mobilité ». Il ne doit pas être confondu avec le budget mobilité. Ce dernier prévoit que la voiture peut être échangée contre un budget que vous pouvez utiliser de trois manières (achat d'une voiture moins polluante, transports en commun ou durables, ou solde en cash)¹.

A ce stade, la Cour constitutionnelle a uniquement annulé le cash for cars. Le budget mobilité reste donc en vigueur. Et il devrait le rester. En effet, les délais pour contester la loi instaurant le budget mobilité sont dépassés et aucun recours contre ce dispositif n'a été introduit dans les temps.

LES OPPOSITIONS DE LA COUR

La Cour constate une différence de traitement injustifiée entre deux catégories de

travailleur. D'une part, le cash for cars est soumis à des régimes de cotisations sociales et fiscaux avantageux. Ses bénéficiaires sont donc avantagés sur ces plans. D'autre part, celles et ceux qui bénéficient d'une rémunération classique n'ont pas ces avantages en matière de cotisations et de fiscalité.

Cette différence de traitement pourrait être admise, si elle était suffisamment motivée. Par exemple, parce qu'elle permet de protéger l'environnement et d'éviter les embouteillages. Cependant, la Cour juge que ce n'est pas le cas, puisque le cash for cars n'interdit pas de racheter une voiture. Ainsi, la différence de traitement est injustifiée, puisqu'elle ne permet pas d'atteindre des objectifs (louables) de protection de l'environnement ou de réduction du trafic automobile.

Enfin, la Cour critique le fait que le montant de l'allocation reçue en échange de la voiture est basé sur la valeur catalogue du véhicule alors que le montant devrait être

basé sur l'utilisation réelle du véhicule et l'avantage qu'elle procure.

LES CONSÉQUENCES DE LA DÉCISION

La Cour a annulé la mesure cash for cars. Elle maintient toutefois la mesure jusqu'au 31 décembre 2020 inclus, sauf si une nouvelle loi est adoptée avant cette date.

Concrètement, la décision de la Cour ne change rien pour celles et ceux qui ont déjà opté pour le cash for cars. En tous cas, cela ne change rien jusqu'au 31 décembre 2020. Après cette date, les bénéficiaires devront s'orienter vers une autre solution. Soit une solution qui existe déjà aujourd'hui (voiture de société, budget mobilité, salaire brut, etc.) ; soit une solution proposée par une nouvelle loi qui serait adoptée d'ici là.

Michaël Maira

¹ Pour plus de détails, voir la chronique juridique publiée en janvier 2020 au sujet du budget mobilité.



Shutterstock

Crédit-temps et congés thématiques

ATTENTION AUX HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Pouvez-vous prester des heures supplémentaires si vous réduisez vos prestations dans le cadre d'un crédit-temps, d'un emploi de fin de carrière ou d'un congé thématique comme un congé parental ? Oui, moyennant le respect de certaines règles.

L'Onem a récemment clarifiées sa position concernant les heures supplémentaires prestées pendant un crédit-temps, un emploi de fin de carrière ou un congé thématique. Il importe de garder ces règles à l'esprit : l'Onem peut refuser l'allocation à un travailleur qui preste trop d'heures. Le raisonnement qui sous-tend cette décision est le suivant : un travailleur n'a plus droit à l'indemnité qui compense la réduction de ses prestations s'il s'avère qu'il travaille moins que prévu.

HEURES SUPPLÉMENTAIRES OU COMPLÉMENTAIRES

Les heures complémentaires ou supplémentaires ne sont possibles que lorsque trois conditions sont remplies :

- ces heures sont prestées exclusivement à la demande de l'employeur ;
- les heures supplémentaires dites « volontaires » sont donc exclues.

Il faut compenser ces heures pendant la période prévue légalement (trimestre, éventuellement étendu à un an) et au plus tard pendant la durée de la réduction de la carrière. Il faut donc remplir ces deux conditions.

Ces heures ne peuvent être qu'exceptionnelles, donc uniquement dans des situations ponctuelles ou des cas de force majeure.

Contrairement au passé, le versement du sursalaire pour les heures supplémentaires ne pose plus de problème, à condition de remplir les conditions susmentionnées. Dans tous les cas, il faut prévoir un repos compensatoire.

SERVICES DE GARDE

L'Onem applique un régime distinct aux travailleurs qui assurent des gardes à domicile, puisque la prestation d'heures supplémentaires est souvent inhérente à leur régime de travail. Dans ce cas, on ne peut assurer de service de garde à un moment qui coïncide avec la réduction habituelle de la carrière. Si des heures supplémentaires sont prestées à d'autres moments dans le cadre d'un service de garde, il faut accorder un repos compensatoire.

*Bart Desmet
et Piet Van den Bergh*

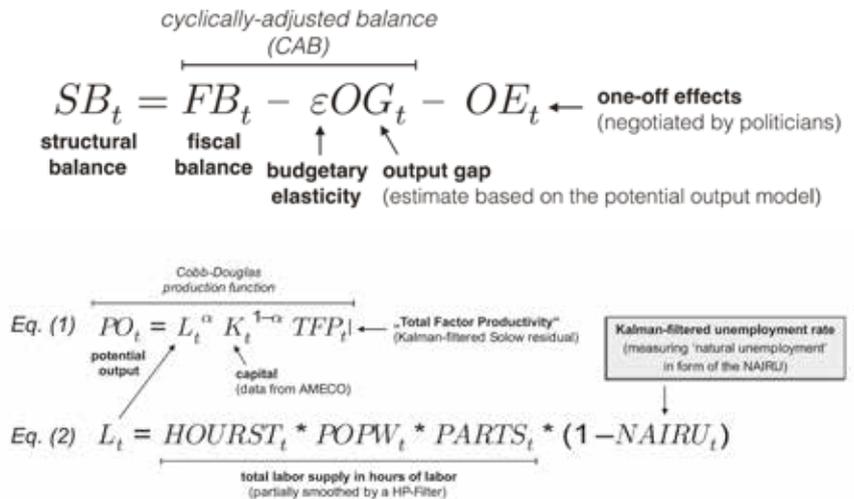
COMMENT LA COMMISSION FABRIQUE LE CHIFFRE DE NOTRE DÉFICIT

En apparence la messe est dite ; la Belgique a un déficit budgétaire alarmant, et il est temps de consentir à de nouveaux efforts budgétaires. Et si la Commission se (nous) trompait ?

Récemment, des chercheurs se sont intéressés aux chiffres budgétaires publiés par la Commission européenne. Ils ont pris l'indicateur le plus important, le solde budgétaire structurel, et ont comparé les estimations qu'ils obtenaient à celles publiées par la Commission. Les résultats sont surprenants. La Commission calcule que la Belgique avait en 2014 un déficit de 2,5% du PIB, alors que les chercheurs obtiennent un excédent de 1,8% du PIB. Un écart de 4,3 milliards d'euros, soit, au PIB d'aujourd'hui, environ 17 milliards d'euros. Pour d'autres pays, l'écart est plus spectaculaire encore. L'Espagne passe d'un déficit de 2,2% du PIB selon la Commission à un excédent de 7,7% du PIB selon les chercheurs. Comment expliquer de tels écarts ?

UN CALCUL SEMÉ D'EMBÛCHES

Il faut d'abord comprendre l'indicateur lui-même, le solde budgétaire structurel. Celui-ci doit être distingué du solde budgétaire nominal. Le solde nominal s'obtient par un simple calcul « recettes de l'Etat moins dépenses de l'Etat ». Pour le solde structurel, c'est plus compliqué, car il faut extraire du solde nominal une série d'éléments, principalement l'impact de la conjoncture économique. C'est bien connu, une bonne conjoncture enjolive le budget, sans que les gouvernements en soient responsables. Pour juger la gestion budgétaire des gouvernements, et elle seule, il faut neutraliser les effets de la conjoncture. C'est à cela que sert le solde structurel. Sur le papier,



Les formules qui permettent de calculer le solde budgétaire structurel.

c'est une bonne idée. En pratique, ça l'est beaucoup moins. Car pour extraire les effets de la conjoncture, vous devez disposer d'un modèle économique, c'est-à-dire d'une formule de calcul, d'une variété de statistiques, et surtout d'hypothèses. Or ces hypothèses sont subjectives, donc sujettes à erreur. Vous devez par exemple estimer le chômage structurel (le NAIRU), c'est-à-dire le nombre de chômeurs jugés inemployables aux conditions exigées par les entreprises. Or, si vous interrogez la FEB, les syndicats, les conseillers du Forem, les fonctionnaires de la Commission, vous obtiendrez à chaque fois des estimations différentes. Les plus pessimistes diront que le chômage structurel est de 4%, d'autres de 2%. Selon que vous injectez dans le modèle la première ou la deuxième valeur, le déficit structurel qu'il calculera sera différent. D'où les écarts si importants. Et le chômage structurel n'est qu'un exemple. Il y a d'autres variables tout aussi difficiles à estimer dans le modèle...

OUVRIR LA BOÎTE NOIRE

Le calcul du déficit structurel se fait à partir du modèle économique de la Commission. Comme le montrent les chercheurs, la Com-

mission se montre exagérément pessimiste. Elle surestime le NAIRU, et obtient au bout du calcul un déficit élevé. La Commission fabrique donc une image exagérément noire de notre déficit et nous pousse à plus d'efforts budgétaires. Ce qui pousse certains à réagir. En 2016, 8 Etats, mais pas la Belgique, ont demandé et obtenu des modifications du modèle économique de la Commission. Mais, les anomalies n'ont pas disparu. Il faut donc continuer à ouvrir la boîte noire. Les gouvernements en Belgique pourraient par exemple établir leurs propres estimations du déficit structurel et voir si elles sont aussi élevées que celles de la Commission. Ils découvriraient probablement que ce n'est pas le cas, et qu'ils disposent de moyens inespérés pour refinancer la Sécu et opérer la transition écologique. Plus fondamentalement, la question qui se pose est celle de la transparence. Peut-on admettre qu'un débat aussi important que celui sur le budget soit laissé à des règles et à des modèles budgétaires aussi opaques ? Et qui servent en pratique à enfermer les Etats dans une austérité permanente.

Etienne Lebeau

Angelo Bison

CELUI QUI MONTAIT SUR SCÈNE...

Le grand public le connaît pour son rôle sombre dans la série « Ennemi public », mais il est surtout un des plus grands comédiens de la scène belge. Son regard est noir comme le charbon de son pays natal, son verbe précis et incisif.

Angelo Bison a commencé sa carrière très jeune, mais pas exactement sur une scène de théâtre. « Je n'étais pas vraiment très doué pour les études, en tout cas je n'ai pas trouvé les gens qui auraient pu me guider » explique-t-il dans le foyer du théâtre où il se produira le soir-même. « Mes parents étaient italiens et faisaient confiance à tout le monde. On m'a fait passer des tests et on m'a dit que je serais un bon ouvrier. J'ai passé vaille-que-vaillé un diplôme d'électricien et comme ma mère et mon frère travaillaient aux faïenceries Boch, à la Louvière, j'y suis rentré moi aussi, à 17 ans. ». « Là-bas », dit-il en riant, « on se retrouve tout de suite avec un carnet syndical à la main. »

Plus tard, devenu comédien, il se battra pour le statut des artistes : « Les jeunes qui sortent des écoles doivent batailler ferme avant d'avoir le statut d'artiste. Moi, j'ai la chance d'avoir toujours beaucoup travaillé. J'ai été engagé des centaines de fois et on m'a viré des centaines de fois. Quand j'ai commencé comme comédien, on pointait tous les jours, le matin ou l'après-midi. Maintenant, on nous emmerde d'une autre façon, l'ONEm nous fait tout le temps des misères. ».



Angelo Bison dans "Un homme si simple", d'après André Baillon.

« En fin de compte, c'est plutôt mon père qui m'a élevé » confie-t-il. « Il était mineur et a très tôt été pensionné à cause de la silicose, alors ma mère est partie au travail. Je suis quelqu'un qui croit profondément au syndicat, aux luttes ouvrières. D'ailleurs, on y revient », se réjouit-il, « ça va péter, et c'est bien. On le sent en France, on le sent ici avec les jeunes qui veulent taper dedans et ça c'est formidable. Taper intelligemment, sans violence mais taper dans le dur. ».

« Le capitalisme ne s'en ira pas », ajoute-t-il, « il faut le faire partir. Je crois au combat, je crois à la lutte. Je crois à la force du groupe, à la force des sans-dent, comme disait un certain socialiste... Le rôle du syndicat, c'est d'être aux côtés de ceux qui souffrent, c'est d'être au cœur des luttes, pour le climat, dans les ZAD. Le syndicat doit soutenir les jeunes, c'est là que ça se passe. Il faut aussi qu'il y ait plus de femmes

à des postes de pouvoir, on en a besoin. Le syndicalisme a beaucoup trop longtemps été une affaire de mecs. Et puis », ajoute-t-il, « il faut trouver de nouveaux moyens d'action. Il faut garder la grève comme ultime recours, on ne peut pas s'en passer, mais il faut arrêter avec les grèves qui font chier les gens, il faut être plus intelligent que ça. ».

« Tout au long de ma carrière », enchaîne-t-il, « j'ai travaillé sur des thématiques qui sont parfois dérangeantes. Dans « Ennemi public », mon personnage fait penser à Dutroux. La pièce « Althusser » parle de féminicide, et « Un homme si simple » parle de l'attirance d'un homme âgé envers une très jeune fille. Il y a des comédiens qui choisissent de faire rire et j'ai beaucoup de respect pour ça. Mais moi, ma volonté c'est de montrer que le monde n'est pas simple et que l'âme humaine est complexe. Et plus on entre dans la complexité, plus on évite tous ces mouvements d'extrême droite qui donnent des réponses faciles à des questions excessivement difficiles. ».

« Moi, je me sens coupable. », poursuit-il, « J'ai deux enfants, des tout-petits, et je me sens coupable de leur laisser le monde dans cet état. C'est de ma faute aussi, je n'ai pas fait attention, j'ai eu des bagnoles, je me suis foutu du climat, et maintenant je le regrette. Ils ont raison, les jeunes. C'est quoi leur avenir ? Les travailleurs sont soumis à des régimes trop durs. Les enseignants, le non marchand, ce sont des gens formidables, et on a besoin d'eux pour éduquer les jeunes, pour en faire une jeunesse intelligente. Le rôle du syndicat, c'est d'être aux côtés de ceux qui souffrent », martèle-t-il. « Et s'il parvient à faire ça, à être là, avec les gens, à les regrouper dans la lutte, alors le syndicalisme refleurira. »

Propos recueillis par Linda Léonard

Angelo Bison

Acteur et metteur en scène belge d'origine italienne, né en 1957 à Morlanwelz. Son rôle dans la série télévisée "Ennemi public" le fait connaître largement. Il sera au festival de Spa en août dans « Da solo » de Nicole Malinconi mis en scène par Lorent Wanson.

Les codes d'éthique

UNE ARME DES MULTINATIONALES AU SERVICE DU CONTRÔLE DE LEURS SALARIÉS

De plus en plus, les entreprises mettent la pression sur leurs collaborateurs pour les faire adhérer, de gré ou de force, à des « codes d'éthique » ou « codes de conduite ».

Un code d'éthique d'entreprise est un document formel, propre à l'entreprise considérée, qui explicite des règles comportementales face à des problèmes éthiques auxquels son personnel pourrait être confronté. Des entreprises soumises à des lois qui sont en vigueur dans leur pays (France, USA...) en répercutent les obligations sur leurs filiales à l'étranger, notamment l'obligation relative à la définition et la mise en œuvre d'un tel code.

Outre le rappel du respect de la législation nationale, un code éthique définit des règles de conformité aux valeurs de l'entreprise. Il mentionne aussi des problématiques telles que les conflits d'intérêts et la corruption. Si l'objectif de rappeler l'exigence de respect de la législation nationale est louable, il faut d'entrée de jeu remarquer que certains domaines du code d'éthique apparaissent redondants. Par exemple, la problématique du délit d'initié¹ est couverte par les

codes de commerce. De façon générale, les codes d'éthique intègrent des mécanismes d'alerte, qui sont en fait une incitation à la délation. Notons qu'a priori les membres des conseils d'administration ne sont pas tenus au respect des codes éthiques qu'ils promulguent.

On peut citer de nombreux effets pervers de ces codes comme ceux constatés par exemple au sein d'une multinationale française : plaintes adressées par des délégués contre des membres de la direction pour abus de bien sociaux non pris en compte, obligation de confidentialité des collaborateurs qui a imposé de facto la séparation d'un couple dont l'un des membres aurait travaillé pour l'entreprise considérée et son conjoint pour une entreprise concurrente ...

Les codes d'éthique peuvent aussi être envisagés comme une façon pour les directions des entreprises de reporter leurs responsabilités propres sur leurs collaborateurs. Ainsi, dans l'entreprise considérée, pour donner

suite aux pressions de sa hiérarchie et en ayant totalement intégré la philosophie du code en question, un cadre avait édicté une note précisant qu'il ne fallait envoyer en clientèle ni des personnes âgées, ni des handicapés. Cette note étant tombée entre les mains de syndicalistes, la direction de l'entreprise a réagi en licenciant le cadre concerné, qui n'avait pourtant fait qu'obéir aux ordres implicites qu'il avait reçus. L'entreprise a également adapté son code d'éthique en y intégrant un paragraphe sur la non-discrimination. En intégrant une telle clause dans son code d'éthique, l'entreprise s'est dédouanée de pratiques qu'elle avait encouragées de manière implicite, évitant une citation en justice.

Le conseil d'entreprise européen a émis une opinion motivée, particulièrement négative qu'il s'agisse du principe d'un code d'éthique ou de son contenu. In fine, les législations nationales ont le dernier mot en la matière. Ainsi, au niveau du droit français, le code d'éthique de l'entreprise est considéré comme partie intégrante du règlement de travail et les salariés y sont de facto soumis. En droit belge, le salarié est théoriquement protégé puisque la législation impose que les modifications au règlement de travail fassent l'objet d'une approbation par le conseil d'entreprise local. Il est donc recommandé de bloquer au niveau du conseil d'entreprise toute discussion relative au code d'éthique et d'informer les collaborateurs de ne signer, en aucun cas, « pour accord » un document papier ou électronique relatif au code d'éthique, à la limite signer uniquement pour réception.

Eric Poskin

¹ Infraction commise par une personne qui utilise les informations privilégiées qu'elle détient pour faire des opérations boursières profitables.



« SE MOUILLER... NE PAS SE DESSÉCHER ! »

L'Asbl Rhizome (qui édite « Les Carnets de l'éducateur ») organisait ce 5 mars une journée de rencontre pour les éducatrices et éducateurs travaillant dans tous les secteurs : Aide à la jeunesse, Handicap, Maisons d'accueil, Santé mentale, Milieu scolaire, Personnes âgées, Insertion Socio-professionnelle, Socio-culturel, etc. (associatif et public, à Bruxelles et en Wallonie).

Au programme : des ateliers, des échanges de pratiques, des débats sur le thème : « Se mouiller, ne pas se dessécher ». En voilà un projet ! Et très certainement à rebrousse-poil de l'état d'esprit ambiant et présent non seulement dans beaucoup d'institutions mais plus globalement dans toute la société. A cette occasion, la CNE Non Marchand proposait un stand mettant en avant l'importance des organisations syndicales comme acteurs d'émancipation, de professionnalisation des travailleurs des secteurs cités, mais aussi comme « semeurs de solidarité ».

Nous avons diffusé une série de brochures qui identifient les conquits/acquis grâce aux combats collectifs, ou qui mettent en perspective des enjeux tels que le financement nécessaire (et actuellement insuffisant) des services collectifs rendus à la population, ou encore celui du combat contre la marchandisation du Non Marchand. De quoi initier avec les participants des échanges (et parfois des débats argumentés) passionnants.

Car si nous défendons l'importance évidente d'amener les travailleurs de terrain à réfléchir à leurs pratiques professionnelles, il est aussi indispensable que cette réflexion soit menée en termes de moyens d'action. Il s'agit d'assurer les conditions nécessaires et indispensables à mener une carrière dans le Non Marchand, en garantissant du sens, dans des rythmes de travail tenables.

Par ailleurs, les travailleurs du Non Marchand, au vu de la situation de témoins

priviliégiés qu'ils occupent sur le terrain de la précarité, de la détérioration de la qualité de vie des citoyens les plus fragiles et des inégalités grandissantes, devraient être acteurs d'un projet et de la défense d'une société plus inclusive. La protection sociale doit y être considérée non pas comme un coût mais comme un investissement pour plus de bien-être social.

Ils le sont, d'une certaine manière, lorsqu'ils s'opposent collectivement à l'appétit de gestionnaires commerciaux qui considèrent les bénéficiaires comme denrée rentable.

Ils le sont, d'une autre manière, quand ils battent les pavés de Bruxelles ou de Namur pour revendiquer des augmentations de salaire rendant les professions sociales et de santé accessibles, bien considérées et ne créant pas de travailleurs pauvres. Ils le sont encore tout autant quand ils rejoignent les collègues des secteurs marchands pour exiger plus de justice fiscale par exemple.

Les combats sont nombreux, et bien souvent paraissent totalement éloignés des réalités de terrain. Pourtant, ils sont intrinsèquement liés et illustrent tous le fait qu'un autre monde est possible.

La CNE et ses militants croient qu'ils peuvent se gagner : en faisant vivre la démocratie dans les institutions et à tous les niveaux, en menant des combats solidaires portés par tous les métiers, en restant debout.

Bref, ne nous desséchons pas, mais plus encore, arrosons ! Semons ! Récoltons !

Stéphanie Parmentier





L'équipe à la Une

EDITIONS DE L'AVENIR : QUEL FUTUR POUR L'AVENIR ?

Le 23 octobre 2018, un conseil d'entreprise extraordinaire annonce un plan de restructuration avec l'intention de se séparer de 24% de son effectif. Commencent alors d'importantes négociations qui dureront plusieurs semaines... Un long combat que nous relatent Dominique et Anne, déléguées CNE.

plusieurs conditions devraient être remplies pour que la vente se réalise.

Lesquelles ?

Que L'Avenir garde son identité afin de préserver l'ADN de notre journal. A ce sujet, nous pourrions compter avec la coopérative « Notre Avenir » qui devra faire partie du projet. Celle-ci a vu le jour durant la restructuration à l'initiative de plusieurs journalistes de l'Avenir souhaitant jouer un rôle dans le sauvetage du journal. L'emploi ainsi que la pérennité des sites seront évidemment des éléments essentiels que le futur repreneur devra prendre en compte.

Dominique, quel était le ressenti de l'équipe syndicale après ce conseil d'entreprise du 23 octobre 2018 ?

Nous nous attendions à un plan, car la situation financière se dégradait, mais jamais nous n'avions imaginé un plan d'une telle ampleur. L'idée était de se séparer de 60 équivalents temps plein sur les 250 collaborateurs.

Pour la direction, il s'agissait d'un plan de transformation. Pourtant, durant toutes ces semaines, on parlait de restructuration ?

Nous n'avions pas le sentiment que la direction soit venue avec un plan de réorganisation mûrement réfléchi. Pourtant, l'ensemble du personnel réclamait que des décisions importantes soient prises, sans jamais être entendu.

Avez-vous réussi à limiter la casse sociale ?

Dès le début des négociations et jusqu'au dernier jour, notre objectif était d'éviter les licenciements contraints car, à nos yeux, chaque emploi est important. Nous avons pu limiter la casse en exigeant que tous les départs se fassent sur base volontaire, y

compris les départs en RCC et en diminuant très fort le nombre de départs envisagés par la direction. Pour y arriver, nous avons, par exemple, réussi à négocier avec la direction une enveloppe supplémentaire afin d'inciter certains collègues à partir plus tôt en RCC.

Où en sommes-nous ? Tous les départs sont-ils effectifs ?

Une trentaine de personnes sont parties et les derniers quitteront le journal d'ici le mois d'août. Nous avons appris que certains avaient pu se reclasser et réorienter leur carrière grâce au travail des cellules de reconversion du Forem. À ce jour, il reste 8 personnes qui recherchent un emploi et suivent des formations de reclassement.

Les Editions de l'Avenir sont à vendre. Que va devenir ce plan de restructuration ?

Cela fait plusieurs semaines que l'équipe CNE rencontre les décideurs politiques et économiques, car notre préoccupation est de rassurer nos collègues, et de les informer de la suite. Ils nous ont confirmé que les Éditions de l'Avenir étaient en vente et que

Il y a actuellement 4 candidats repreneurs qui se sont manifestés et ont déposé un dossier complet. Nous avons demandé à les rencontrer avant que la vente se concrétise pour évaluer les plans industriels et sociaux qu'ils proposeront. Nous pourrions leur expliquer que l'acquéreur devra respecter les termes du plan de restructuration déjà négocié et que nous n'accepterons pas de bain de sang social, ni de gestion aléatoire.

Quels sont les projets de l'équipe ? Et le futur ?

Nous avons recréé une équipe syndicale diversifiée et représentative du journal afin de continuer à défendre les droits de tous nos collègues. Notre espoir est de retrouver de la sérénité, du calme et de pouvoir pleinement revivre notre passion... Ensemble !

Propos recueillis par Michel Duby

ELECTIONS SOCIALES 2020

LES GRIEFS DE L'EMPLOYEUR

Dans une précédente édition du Droit de l'Employé, nous avons commencé à aborder certains griefs des employeurs sur les élections sociales. Ce mois-ci, nous vous en présentons d'autres.

1. Le jour du vote, certains employeurs voient comme une perte financière le fait que les travailleurs quittent leur poste de travail pour aller voter.

En effet, la majeure partie du coût global est constitué du coût salarial relatif à la coordination HR (plusieurs mois de travail) et aux opérations de vote. Mais même si ces opérations doivent se dérouler dans les locaux de l'employeur pendant les heures de travail d'un jour ouvrable avec des bureaux de vote, il y a moyen d'être parfaitement organisé pour limiter les frais. Mais que représente réellement ce coût au regard de celui que représente l'achat d'un logiciel pour le vote électronique et du gain en termes de paix sociale acquis par l'attractivité de la démocratie syndicale et du sentiment de participer à un moment collectif pour les travailleurs ?

2. Certains employeurs ont d'autres sources d'inquiétudes : l'arrivée des syndicats et la remise en question de l'autorité de la direction. Cette arrivée limite en effet quelque peu la décision unilatérale de l'employeur puisqu'il est désormais tenu, dans une certaine mesure, de prendre en compte l'avis de ses employés et de leurs représentants et il arrive que des patrons ne veulent absolument pas partager leur pouvoir de décision.

Rappelons que les compétences des organes CE et CPPT sont limitées même si elles touchent des matières qui peuvent sembler vastes. En application de l'article 65 de la loi du 4 août 1996, le CPPT a essentiellement pour mission de rechercher et de proposer tous les moyens

et de contribuer activement à tout ce qui est entrepris pour favoriser le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Ceci consiste à émettre un avis préalable, à donner un accord préalable, à développer des propositions, à avoir un droit d'information, à désigner une délégation et à avoir quelques compétences spécifiques. Qui, autres que les travailleurs, connaît bien ou mieux les conditions de travail imposées par l'employeur et est plus habilité à en parler ?

3. Autre reproche souvent et récemment formulé par les employeurs et récemment reformulé par la FEB : la protection contre le licenciement dont jouissent les candidats aux élections sociales, qu'ils soient élus ou pas, et qui peut monter jusqu'à huit ans de salaire d'indemnités dans les cas extrêmes. « Les durées de protection sont totalement exagérées. Deux années de protection pour quelqu'un qui n'est même pas élu ! » Si tous les employeurs reconnaissaient le fait syndical, il serait superflu d'accorder une protection aux représentants des travailleurs. Trop souvent, nous

constatons que ceux qui ont une responsabilité au niveau de l'entreprise font l'objet de tracasseries, de mesquineries, de préjudices, de blocage dans leur carrière, voire de licenciement. Il est dès lors important de les protéger contre l'arbitraire des employeurs ou des responsables de GRH. Et ne croyez pas que ce soit inutile car pour ceux qui ne voient que par l'argent, la hauteur des indemnités peut être un repoussoir.

Martine le Garroy



Le Droit de l'Employé est une publication mensuelle de la Centrale Nationale des Employés.

Editeur responsable : Felipe Van Keirsbilck • 52 avenue Robert Schuman • 1401 Nivelles (Baulers) • 067 88 91 91		
	Le contenu de cette publication s'entend aussi bien au féminin qu'au masculin	
	Centrale Nationale des Employés	
	@CNEGNC	
Ont participé à ce numéro		
Bart Desmet	Miche DUBY	Etienne Lebeau
Martine le Garroy	Linda Léonard	Fr.-Xavier Lievens
Alice Mazy	Stéphanie Parmentier	Eric Poskin
Piet Van den Bergh	Felipe Van Keirsbilck	Clarisse Van Tichelen
Dessin : Serge Dehaes		
Graphisme et mise en page : Linda Léonard		

Comme avant !

An nouveau se balader, insouciant, dans les parcs ou au marché. Faire ses courses sans peur et sans masque. Surtout, pouvoir à nouveau serrer dans nos bras nos petits-enfants ou nos vieux parents. Et même retrouver les collègues du boulot. Comme nous sommes impatients de recommencer à vivre comme avant !

Comme avant, vraiment ?

Me permettez-vous de poser quelques questions importantes à cette impatience, si légitime évidemment, de revivre comme avant ? Pouvons-nous pour commencer lever le nez des chiffres quotidiens du « corona », et nous rappeler un peu ce qu'était ce « bon vieux temps d'avant » ?

- Paralysie complète face à la catastrophe écologique en cours (climatique, mais pas seulement) : multinationales et gouvernement ayant clairement fait le choix de foncer dans le mur sans ralentir, du moment que les très riches peuvent encore un peu profiter de leurs privilèges ;
- Droits fondamentaux bafoués en Europe, où on retrouve des degrés de violence jamais atteints en temps de paix, par exemple à la frontière grecque où « nos » soldats tirent à balle réelle sur des familles fuyant la guerre ;
- Montée des opinions et des partis fascistes presque partout en Europe ;
- Accroissement continu des inégalités et poursuite d'une mondialisation destructrice, avec des effets destructeurs sur les services publics et les systèmes sociaux et de santé ;
- Paralysie complète de la Belgique politique, otage de partis nationalistes et cyniques...

Ce n'est évidemment pas cet avant là que nous aspirons à retrouver. Mais soyons clair : c'est bien celui-là que nous retrouverons si on laisse aux cyniques qui nous dirigeaient hier les clés de demain. En pire, probablement. C'est infiniment triste, mais il faut craindre que l'après Corona soit une version cauchemardesque de ce monde injuste et violent de l'avant Corona.

Episode ou bifurcation ?

Le Coronavirus n'est pas une maladie. Pas seulement. D'une simple maladie, oui, on peut se remettre et recommencer comme avant. D'une pandémie si enracinée dans la mondialisation, le monde ne

se « remettra » pas. Dans 20 ans, on se souviendra de 2020 comme d'une bifurcation. Pour le pire, sans doute. Ou peut-être pour le mieux.

Pour le pire si les expériences autoritaires de crise devaient se prolonger (surveillance généralisée de nos faits et gestes, par drones et reconnaissance faciale dans certains pays, instauration officielle de la dictature en Hongrie...) et si les timides plans pour le climat devaient être abandonnés au profit de la croissance à retrouver d'urgence. Car n'ayons pas le moindre doute sur ceci : comme chaque guerre produit ses « profiteurs de guerre », cette crise a déjà mis en marche une armée de « profiteurs de pandémie ». Du côté patronal, avec par exemple les employeurs du commerce alimentaire qui, malgré une explosion des ventes et des profits, refusent toute compensation sérieuse pour le personnel qui continue à travailler au péril de sa santé. Ou du côté politique avec Maggy De Block qui refuse toute aide au personnel des soins de santé qui travaille sans protection du fait de son incompétence à elle. Ou Macron qui profite de la crise pour casser les 35 heures et les droits sociaux : le Coronavirus est un fantastique terrain d'exercice pour celles et ceux qui s'impatientent de nous exploiter plus brutalement qu'avant.

Mais une toute autre bifurcation est possible. Car cette crise met en pleine lumière l'absurdité de confier notre société, notre santé et la vie de nos proches au marché, au profit et aux experts financiers. Non, les économies dans les soins de santé, l'abandon des services publics, la mondialisation à tout-va n'étaient pas de bonnes idées. Nous l'écrivions depuis longtemps dans la presse syndicale... C'est malheureusement dans les morgues des hôpitaux et des maisons de repos que cette évidence nous saute douloureusement aux yeux. C'est une des leçons de la pandémie du Corona dont nous devons nous souvenir. L'autre est que, face à la catastrophe, nous avons montré une incroyable capacité de nous adapter, de changer des habitudes qu'on croyait immuables, de prendre nos responsabilités, même là où l'Etat a failli. Toute cette énergie collective, toute cette puissance de résister, de changer les usages pour préserver l'essentiel et prendre soin des autres, est-ce rêver que d'imaginer qu'on pourra les utiliser demain ? Pour imposer aux puissants - notamment sur l'enjeu du climat - une société où nos vies et nos droits valent plus que leurs profits !

Felipe Van Keirsbilck