

Après l'urgence...

Préparer à l'avenir dans l'entreprise et la société



COMMENT EN EST-ON ARRIVÉ LÀ ?

Enfermés. Réduits à scruter, impuissants, des courbes. En espérant qu'elles annoncent le moins de morts possible. Mais dont vous savez qu'elles cachent des drames familiaux... et des drames professionnels. Ceux d'un personnel hospitalier forcé d'improviser, avec les dérisoires moyens que lui ont laissés les gouvernements successifs. Mais aussi ceux des professionnels de tous les autres secteurs dont le caractère « indispensable » en temps de crise est inversement proportionnel à la considération qui leur est accordée et à leurs conditions de travail au quotidien. Vous vous êtes certainement posés la question : comment en est-on arrivé là ?

Arrive l'heure d'y répondre...

Une crise, qu'elle soit économique, politique, sanitaire, est toujours l'occasion d'une bataille des réponses. D'une part, la réponse de ceux qui ont intérêt à ce que rien ne change. Parce qu'ils profitaient largement de la situation avant la crise et que les crises leurs sont souvent profitables à long terme. D'autre part, la réponse des travailleurs et des travailleuses, qui s'opposent frontalement au statu quo défendu par les néolibéraux et les intérêts qu'ils servent.

Suite à la crise financière de 2008, une réponse fondée sur l'égalité et la solidarité n'a pas pu s'imposer. La crise bancaire et de la dette privée était le fait d'un petit nombre poursuivant des intérêts financiers strictement privés. Mais, rapidement, ils ont réussi à imposer l'idée qu'il s'agissait d'une « crise de la dette publique » qui nécessitait une cure d'austérité collective.

Après cette crise du Coronavirus, l'échec n'est plus permis. D'autant que la pandémie révèle, encore plus que la crise financière, les contradictions fondamentales du capitalisme néolibéral. En effet, la crise nous prouve que :

1. les marchés sont d'une parfaite inutilité quand vient le moment d'assurer la continuité de nos sociétés. Au contraire, les acteurs du néolibéralisme flamboyant viennent demander de l'aide à la collectivité pour éponger leurs pertes... de préférence inconditionnellement ;

2. la Sécurité sociale, les Services publics et le secteur Non Marchand sont des dispositifs irremplaçables pour surmonter les crises et préserver la vie humaine ;



3. les travailleuses (surtout elles !) et les travailleurs mal payés et mal considérés dans la classification néolibérale des métiers sont les plus utiles à la société ;

4. les engagements pris pour la solidarité internationale, le climat ou la transition énergétique sont rapidement jetés par-dessus bord dès qu'une nouvelle crise se présente ;

5. la concentration du pouvoir économique entre quelques mains nous mène systématiquement au désastre. Au

contraire, c'est la solidarité entre les gens qui permet aujourd'hui de fournir des masques, d'aider les personnes confinées ou d'assurer une continuité dans l'éducation des enfants. C'est la démocratie et l'engagement de tous qui nous sauvent, pas les pouvoirs spéciaux ou la restriction de nos libertés fondamentales.

Pour ces raisons, il importe de faire triompher une réponse qui redonne un sens au bien commun. Il est urgent de permettre à nos réponses de s'imposer et de changer les rapports de force, en faveur de la majorité de la population.

Comme délégué syndical, vous pouvez peser pour que des solutions syndicales s'imposent à l'issue de cette crise. Vous pouvez peser dans votre entreprise, en défendant vos collègues. Grâce notamment aux quelques pistes que livrent les premières pages de cette publication. Vous pouvez aussi peser dans la société, en défendant des réponses syndicales, telles qu'elles sont brièvement détaillées dans les dernières pages de cette brochure.

PRÉPARER L'AVENIR DANS L'ENTREPRISE

Dans les entreprises, l'avenir passe plus que jamais par la concertation sociale. Comme délégué syndical, vous avez un rôle majeur à jouer pour garantir que les intérêts de vos collègues ne soient pas oubliés, à court, moyen et long terme. Les quelques pages qui suivent vous détaillent des questions à poser et des actions à mettre en œuvre pour exercer au mieux vos prérogatives dans les organes de concertation.

Objectif : être proactif et ne pas subir un ordre du jour imposé par votre employeur !

Mobilisez le Comité pour la Prévention et la Protection au travail

Évaluation et prévention du risque de contagion, mise en place du télétravail ou encore attention à porter aux salariés les plus fragiles. Comme représentants du personnel au CPPT, vous êtes bien placés pour faire remonter des points d'alerte, identifier les différentes situations d'exposition aux risques du personnel, analyser la pertinence ou la faisabilité des actions de prévention et évaluer les effets d'éventuelles réorganisations du travail. Vous contribuez également à l'adaptation de la démarche de prévention ainsi qu'au partage de l'information.

Au CPPT, la situation de crise pandémique actuelle pose une épineuse question : comment faire en sorte que les nouvelles mesures de prévention soient garanties en situation réelle ? Autrement dit, comment assurer que la continuité des services de l'entreprise ne prenne pas le pas sur le respect des contraintes sanitaires et la santé des travailleurs ?

En mai

Le CPPT a dû se pencher sur les mesures à prendre pour le déconfinement et la reprise du travail. A cette occasion, les interlocuteurs sociaux ont été invités à se saisir de divers guides et documents interprofessionnels et sectoriels. Ils contiennent les principes élémentaires de prévention du risque sanitaire (gestes barrières, distanciation physique, sens de circulation, etc.). A ces mesures de protection collective, s'ajoutent des plans de nettoyage pour les équipements, surfaces de travail, et locaux ainsi que des mesures d'évacuation des déchets.

En juin

Le CPPT du mois de juin doit être l'occasion de faire le point sur une question essentielle pour les travailleurs et l'entreprise : quel est l'impact de la crise du Coronavirus sur les obligations de l'employeur et des travailleurs en matière de santé et de sécurité au travail ? Il convient de s'assurer que les mesures décidées en mai sont bien mises en œuvre, que vos collègues en sont correctement informés et disposent des éléments nécessaires pour que leur sécurité soit garantie. Un inventaire des problèmes à résoudre doit être dressé et leur résolution planifiée dans les semaines ou mois qui suivent (selon le degré de complexité du problème à résoudre).

En juillet et août

Les interlocuteurs sociaux ne partent pas tout l'été en vacances. C'est donc un moment privilégié pour entamer un travail de réflexion plus approfondi concernant l'analyse des risques. En effet, la pandémie de Coronavirus change en profondeur le contexte de travail. Ne fut-ce que parce que le risque biologique lié à l'exposition au Coronavirus implique l'application de la réglementation contre les agents biologiques. Le code du bien-être au travail impose à l'employeur d'actualiser l'analyse des risques, afin d'adapter sa politique de bien-être à ces nouvelles conditions de travail.

Votre connaissance du terrain est essentielle pour assurer que la nouvelle analyse des risques est conforme aux modifications vécues dans les diverses situations de travail. Dans ce cadre, il est primordial que vous vous entouriez du médecin du travail. Ce dernier peut visiter les lieux de travail pour définir si

des aménagements des postes de travail sont nécessaires et/ou s'il faut prévoir du travail adapté. Il participe également au dépistage des risques de maladies professionnelles et des affections « liées au travail », y compris dans le registre psycho-social.

La mise à jour de l'analyse des risques doit prêter une attention à toutes les situations, y compris les situations de travail non standards ainsi que les éventuels risques d'aléas et incidents. Elle doit aussi porter sur les activités des sous-traitants au sein de votre entreprise. Enfin, lorsque des métiers nécessitent des contacts avec les tiers (patients, clients, etc.), il convient aussi d'aborder les risques liés à ces contacts. Autrement dit, l'attention portée aux travailleurs doit se doubler d'une attention pour les patients, clients ou autres bénéficiaires, ceci afin que les contacts avec ces derniers ne fassent courir aucun risque aux travailleurs de l'entreprise.

En septembre

Les conclusions de la révision de l'analyse des risques doivent ouvrir la discussion sur les mesures concrètes à mettre en œuvre afin que la politique de bien-être dans l'entreprise soit adaptée à la nouvelle réalité vécue par vos collègues. Ces adaptations de la politique de bien-être portent notamment sur :

- les équipements de protection individuelle (masques, gel, plexiglass, etc.) : la loi oblige l'employeur à mettre ces équipements à disposition des travailleurs. L'employeur prend en charge les frais liés à ces équipements, à leur entretien et à leur renouvellement. Il a aussi l'obligation d'informer les travailleurs et de leur donner les instructions concernant l'usage adéquat des équipements



de protection individuelle. Des équipements sont sans doute disponibles dans votre entreprise depuis le début de la pandémie. La rentrée peut être l'occasion de définir s'il y a lieu de continuer avec ces équipements mis à disposition par l'employeur dans l'urgence de la crise, ou s'il y a lieu de s'équiper d'équipements différents et/ou plus pérennes (structures de protection moins bricolées, masques de meilleure qualité, etc.).

- les évaluations de la santé : les postes identifiés comme « à risques » doivent obligatoirement faire l'objet d'une évaluation de santé par la médecine du travail. Par ailleurs, des mesures particulières doivent être adoptées pour prémunir certaines catégories de travailleurs contre les risques. Il s'agit notamment des stagiaires et jeunes travailleurs, des intérimaires, des travailleuses enceintes, des travailleurs handicapés, de ceux atteints de maladies chroniques etc. L'objectif est de structurer davantage les évaluations de la santé, en comparaison de ce qui a pu être improvisé dans l'urgence de la crise.

En octobre

Faire régulièrement le point avec les travailleurs permet de vérifier la pertinence et l'efficacité des mesures de protection. Comme délégué, incitez les collègues à faire remonter leurs préoccupations, et les écarts

entre ce qu'il faudrait faire et ce qui est réellement fait. Il faut être à l'écoute des remontées de terrain, des difficultés, des aléas rencontrés, des propositions. Sur base de ces échos de terrain, élaborer des demandes et pistes d'actions à déposer sur la table du CPPT d'octobre pour ajuster le tir.

Les expériences et les informations accumulées depuis le mois de mars seront précieuses pour discuter du plan annuel d'action proposé par l'employeur. Mettez à profit le mois d'octobre pour rassembler, évaluer et synthétiser toutes les informations et expériences dont vous disposez.

En novembre

La réunion est consacrée à la discussion du plan annuel d'action proposé par l'employeur. Ce plan doit intégrer les éléments liés à la pandémie de Coronavirus, puisqu'ils continueront à avoir une influence sur la politique de santé et de bien-être des mois à venir.

Vérifiez que tous les rouages à actionner dans le cadre de la prévention aient été adaptés aux nouvelles conditions de production et de travail. Il s'agit de s'assurer que le plan intègre la prévention des risques liés au Coronavirus à tous les niveaux : entre les salariés, entre les encadrants et les équipes,

entre la direction et les représentants du personnel, etc.

En décembre

Mettez à profit la réunion du CPPT pour évoquer la santé mentale du personnel. Les risques psycho-sociaux méritent une attention particulière. En effet, la situation est potentiellement porteuse d'une charge émotionnelle accrue pour vos collègues. Puisque le virus n'est pas sans impact sur leur travail quotidien et, éventuellement, sur leur situation familiale. Le moment peut être propice pour aborder les éléments qui, dans ce nouveau contexte de travail, sont porteurs de risques psycho-sociaux. Ceci en vue de les identifier et de discuter de stratégies en vue de les éviter à vos collègues.

Agissez au Conseil d'entreprise

La pandémie de Coronavirus a exigé beaucoup de réunions des organes de concertation pour gérer les urgences. Dans un premier temps, l'objectif a été d'assurer la sécurité des travailleurs. Dans les mois qui viennent, vous serez amenés à sortir de l'urgence pour vous pencher sur les conséquences de cette crise à long terme. Il sera alors question de la santé de l'entreprise... et surtout de l'emploi qui en

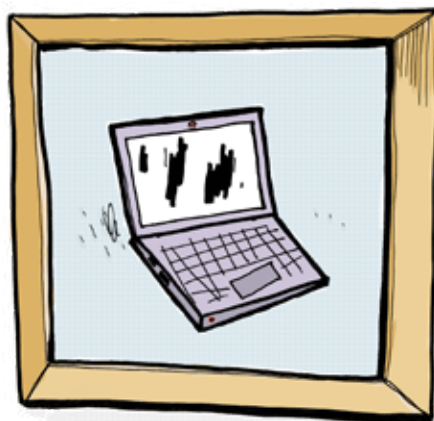
dépend. A cet égard, le travail syndical au CE a toute son utilité !

En mai et juin

Un bon nombre d'entreprises a décidé de postposer le CE annuel sur l'information économique, financière et sociale qui devait se tenir en mai ou juin. Exceptionnellement, il est aussi permis de reporter les assemblées générales des administrateurs jusqu'au 8 septembre maximum. Dans certains cas, il ne sera pas possible d'imposer la réunion annuelle du CE qui doit précéder ces assemblées générales qui approuveront les comptes. Dans ce cas, exigez de recevoir toute l'information qui aurait dû vous être présentée au CE qui n'a pu être convoqué avant la tenue de cette AG. Ceci comprend aussi et surtout le rapport annuel qui doit aborder les principaux risques et incertitudes (à court et moyen terme) auxquels est confrontée l'entreprise, ainsi que les budgets pour 2020. Assurez-vous que ces documents ont été adaptés à la nouvelle donne imposée par le Coronavirus. En effet, la loi est claire et impose de prendre ces éléments en compte. Elle prévoit que le rapport doit fournir des informations sur les principaux événements « survenus après la fin de l'exercice comptable » (en 2019 donc) et leurs conséquences. Au besoin, n'hésitez pas à interpeller le réviseur d'entreprise pour vous faire entendre.

En juillet et août

Avec le confinement, le télétravail s'est imposé dans une grande majorité d'entreprises où il était marginal... voire inexistant. La pratique va sans doute diminuer avec le déconfinement progressif. Mais elle est probablement appelée à se poursuivre, au moins partiellement, durant plusieurs mois. Dès lors, il est nécessaire que le règlement de travail soit adapté pour tenir compte de cette situation. Vous pouvez agir pour que le règlement aborde des questions telles que le temps de travail, les plages horaires, l'usage du matériel, la couverture de certains frais, la disponibilité des travailleurs et leur droit à la déconnexion, le respect de la vie privée ainsi qu'une extension de l'assurance accident du travail au domicile. Enfin, si la situation perdure, il faudra probablement songer à passer du télétravail « occasionnel » au télétravail « structurel ». Dans ce cas, une CCT d'entreprise négociée avec l'employeur est recommandée afin d'encadrer la pratique.



EMPLOYÉ
DU MOIS

Le Coronavirus aura peut-être des impacts sur d'autres éléments tels que la modification des périodes de congés, l'embauche d'étudiants et/ou d'intérimaires, les changements d'horaire de travail, les heures supplémentaires et leurs modalités de récupération, chômage temporaire, etc. Le CE a un rôle à jouer sur ces matières. N'hésitez donc pas à vous saisir de ces questions et à réclamer toutes les informations que vous jugez utiles pour exercer votre mission de délégué au CE.

En septembre

Au retour des vacances estivales, le plan annuel de formation des travailleurs devra être complètement revu. Il devra être adapté, en fonction des possibilités et des nouvelles offres de formations faites par les opérateurs.

Enfin, la procédure des élections sociales devrait reprendre en septembre. Elle reprendra là où elle a été interrompue au mois de mars. C'est au CE que se prendront les décisions nécessaires... si les élections ne sont pas reportées à 2021, évidemment.

Quelques questions

Au CPPT

Analyse des risques

- Demandez l'analyse écrite des risques et de l'avis du conseiller en prévention.
- Questionnez concernant les risques encourus par les travailleurs en dehors de l'entreprise (télétravail, clientèle, etc.).
- Demandez des documents décrivant les mesures et conseils sanitaires, afin de pouvoir en évaluer le caractère pertinent et suffisant, sur base du guide (inter-)sectoriel.
- Demandez l'organisation d'une visite des lieux de travail pour examiner le respect des mesures sur le terrain, sur base du guide (inter-)sectoriel.

Mesures sanitaires

- Demandez comment la diffusion des informations et instructions sanitaires est organisée.
- Demandez si tous les travailleurs ont reçu et compris les informations, instructions et éventuelles formations sanitaires.
- Demandez si les identités et coordonnées des personnes de contacts ont été communiquées, afin que les travailleurs puissent leur poser leurs questions ou leur faire part des problèmes éventuels.
- Demandez si les externes ont été informés des mesures sanitaires, comment ils l'ont été et comment l'entreprise s'assure qu'ils les respectent.

Surveillance de la santé

- Demandez s'il existe des instructions claires et connues de tous, en cas de symptômes.
- Demandez si ces mesures sont conformes à la loi, si elles impliquent la médecine du travail et si la confidentialité du diagnostic est garantie.
- Demandez si des mesures ont été prises pour prévenir les risques psycho-sociaux.



pour vous inspirer

Au CE

Organisation du travail

- Demandez si l'équipement suffisant a été mis à disposition, dans le cadre du télétravail. Assurez-vous que l'employeur a fourni les informations et le soutien suffisant en la matière (notamment concernant les réunions à distance).
- Demandez si l'employeur est intervenu (partiellement) dans les frais liés au télétravail.
- Demandez comment le temps de travail à distance a été enregistré. Et si, à défaut d'enregistrement, des mesures ont été prises pour limiter le nombre d'heures supplémentaires. Dans tous les cas, demandez si l'employeur a pris des mesures pour définir précisément les plages auxquelles les travailleurs devaient être disponibles.

Information économique et financière (à poser à l'employeur et au réviseur)

- Demandez quel est l'impact de la crise du Coronavirus sur les chiffres de l'entreprise (chiffre d'affaires, état des ventes, etc.).
- Demandez quel est l'impact sur les perspectives à court et moyen terme, y compris en termes d'emploi et de conditions de travail.
- Demandez quel est l'impact sur les liquidités, la trésorerie, les emprunts en cours et prévus.
- Demandez si l'entreprise a bénéficié d'aides publiques et à quoi ces aides ont été affectées.

- Demandez d'adapter le budget 2020 en fonction des prévisions pour les mois à venir.

Evolution de l'emploi

- Demandez un relevé des personnes occupées : temps pleins/partiels, et types de contrats.
- Demandez des chiffres concernant l'évolution de l'emploi (départs, arrivées, mutations) ainsi que les motifs (départs) ou conditions (mutations).
- Demandez des informations précises concernant les prévisions en matière de personnel pour l'avenir.
- Demandez des informations concernant les journées d'absence, le nombre de personnes en arrêt maladie, les journées de chômage temporaire et les heures supplémentaires.
- Demandez des détails de concernant un éventuel recours aux heures supplémentaires.
- Demandez une discussion concernant un éventuel recours à des travailleurs temporaires (intérimaires, étudiants, etc.).

PRÉPARER L'AVENIR, DANS LA SOCIÉTÉ

A côté de l'action syndicale à mener au sein de votre entreprise, une mobilisation est nécessaire pour promouvoir des politiques qui évitent que la (mauvaise) histoire se répète. There is an alternative !



La situation actuelle représente tout autant une opportunité d'infléchir ou de renverser les structures du capitalisme néolibéral, qu'une immense menace de les confirmer et de voir se renforcer un état autoritaire et discriminant. Il importe, dès lors, de saisir cette opportunité pour construire un nouveau système socio-économique. Un système centré sur les intérêts des travailleurs. Un système fondé sur des valeurs de solidarité, d'égalité et de justice. Un système respectueux de l'environnement dans lequel il s'ancre. L'exact inverse du statu quo que ne manqueront pas de défendre les néo-libéraux et les intérêts qu'ils servent.

Remettre les travailleurs au cœur du système économique

Le confinement a mis plus que jamais en évidence que ce sont les travailleurs qui créent la richesse. Lorsque plus personne ne peut aller bosser, l'économie est à l'arrêt. La crise du Coronavirus souligne à quel point il est logique que la richesse produite serve à rémunérer les travailleurs (votre salaire) plutôt que le capital. Elle remet sur le devant de la scène la question de la répartition des richesses : aujourd'hui en Belgique, lorsqu'une entreprise produit 100€,

59€ vont rémunérer les travailleurs et 41€ vont rémunérer le capital. Cette part de la richesse qui va aux salaires (59€ à l'heure actuelle), qu'on appelle la part salariale, diminue depuis les années 1980. Entre 1996 et 2018, elle a diminué de près de 3 points de pourcent de PIB. Cette diminution peut sembler minime à première vue mais il faut se rendre compte que ces points de pourcent représentent chacun environ 40 milliards d'euros. Chaque année, ce sont donc quelques milliards de plus que le capital s'accapare. Il est grand temps d'inverser la tendance et d'augmenter les salaires !

Mais plus encore, la crise a montré aux yeux du monde l'importance de certains métiers : aides-soignantes et infirmières, caissières, éboueurs, ouvrières du nettoyage, enseignants etc. Ces métiers sont souvent caractérisés par des conditions de travail précaires et des salaires trop bas. Ils sont d'ailleurs majoritairement occupés par des femmes. Améliorer de manière structurelle les conditions de travail de ces métiers et augmenter les salaires bruts des travailleurs et travailleuses de ces secteurs est une réelle nécessité. En Belgique, une loi (la loi de 1996 renforcée en 2017) restreint fortement l'augmentation des salaires au nom de la compétitivité des entreprises. De réelles augmentations salariales et d'amélioration des conditions de travail passent donc par une suppression de cette loi.

Une protection sociale élargie et refinancée

La crise du Coronavirus nous a aussi montré le rôle essentiel de la protection sociale. D'abord, parce qu'un système de soins de santé public, de qualité et accessible à tous apparaît maintenant comme une condition nécessaire pour lutter de manière efficace contre une telle pandémie. Ensuite, parce que le chômage temporaire a permis à plus d'un million de travailleurs d'éviter des pertes de revenu trop importantes. Le mythe « chômeur = profiteur » a volé en éclat.

Nous devons saisir cette opportunité pour faire de la protection sociale une réelle assurance solidaire pour tous. Un refinancement global de cette dernière est donc nécessaire. Il doit permettre d'élargir les droits et mieux rémunérer les travailleurs qui travaillent dans les secteurs financés par la protection sociale (Soins de santé et Soins aux personnes notamment). Des pistes existent ! Pour l'instant, la protection sociale est financée à 65% par nos salaires (via les cotisations sociales personnelles et patronales) et à 35% par les taxes et impôts (TVA, précompte professionnel, etc.). On remarque que le capital est le grand absent des contributeurs. Un refinancement de la protection sociale passe donc par une contribution du capital.

Une seconde façon de la refinancer est d'augmenter le montant total des cotisations sociales : en supprimant les possibilités d'optimisations salariales afin que toute forme de salaire soit payée en brut ; en augmentant les salaires des travailleurs ; en arrêtant d'accorder de nouvelles réductions

de cotisations sociales. Voilà autant de pistes pour assurer une protection sociale digne de ce nom !

Rendre l'économie écologique

Le thème de l'environnement avait fait une percée avant la pandémie. Pris à partie par les manifestants du climat, les politiciens affichaient leurs bonnes intentions. La nouvelle Commission européenne se fixait comme principale priorité un « Pacte vert européen ». Cette transition écologique de notre économie devrait logiquement s'accélérer à la suite de la crise actuelle. Celle-ci trouve son origine dans les déséquilibres écologiques, et constitue ce que certains ont appelé la première crise de l'Anthropocène¹. La transmission d'un virus d'un animal sauvage (ici le pangolin ou la chauve-souris) à l'homme est rare. Elle devient plus probable quand l'homme surexploite la nature et que ces animaux sauvages se retrouvent sur des étals de marchés.

La crise nous confirme que notre économie est devenue dangereuse pour la nature mais aussi pour nous-mêmes. Ce message, il faut le défendre aujourd'hui encore plus fortement qu'hier. Car en ce moment, le but des gouvernements est de relancer l'économie le plus vite possible. Au risque de négliger une fois de trop la question écologique. Une telle attitude était possible il y a 40 ans. Elle ne l'est plus aujourd'hui. Il faut sauver les emplois et sauver la nature, pour nous sauver nous-mêmes. Pas question donc de relancer l'économie, sans en même temps la réorienter vers des productions compatibles avec notre avenir à long terme. Cela nous place devant des choix difficiles, comme celui de savoir s'il faut aider le secteur aérien et à quelles conditions. Au minimum, toute aide accordée doit être conditionnée à une amélioration environnementale et sociale des entreprises. Et l'Etat doit proposer un plan crédible de reconversion pour les travailleurs dont l'emploi est menacé par la transition.

Refinancer l'Etat et les fonctions collectives

Ce programme de réforme suppose un refinancement de l'Etat. Ce sera « la » question centrale des prochaines négociations gouvernementales. La hausse du déficit public - normale en période de crise - pousse déjà certains acteurs, la Commission européenne par exemple, à réclamer l'austérité. La CNE

rejette catégoriquement ces discours. Nous n'avons pas oublié la seconde récession créée, après la crise financière de 2008, par les politiques d'austérité européennes. L'heure est à la dépense publique, non à l'austérité, pour sortir de la récession et investir dans la transition écologique.

Les progressistes doivent être offensifs et exiger un refinancement de l'Etat à l'aide de deux leviers. Le premier passe par l'obtention de marges budgétaires au sein des règles budgétaires européennes. Si la Belgique ne peut à elle seule changer ces règles, elle peut discuter de leur estimation. Actuellement, l'estimation de notre déficit structurel par la Commission est inexacte. Elle renforce la dynamique d'austérité. En refaisant les calculs, notre gouvernement obtiendrait de précieuses marges budgétaires². Deuxième levier, celui de la fiscalité. Il est devenu « tendance » pour les gouvernements de réformer la fiscalité pour appauvrir l'Etat. On l'a vu avec le Tax shift et la réforme de l'impôt des sociétés. Le but inavoué est d'organiser un sous-financement permanent de l'Etat qui se traduit ensuite par une baisse de l'investissement public et des coupes sombres dans la Sécurité sociale. Le sous-financement de l'Etat va de pair avec un projet silencieux de marchandisation totale de la société, réduisant la Sécu, les Services publics et le secteur Non Marchand à peu de chagrin. Il faut donc réformer la fiscalité, mais en sens inverse, pour refinancer l'Etat et redistribuer les richesses entre les citoyens et entre les entreprises. Nous identifions trois moyens d'y parvenir : la création d'un impôt sur la fortune, la reconstruction de l'impôt des personnes physiques en vue de mettre à contribution les plus riches et le relèvement de l'impôt des sociétés. Comme l'ont dit certains dans le passé, il n'y a pas de civilisation humaine sans impôt³. À l'heure de l'urgence sanitaire et écologique, cet avertissement n'a jamais sonné aussi fort.

1. L'Anthropocène est la période actuelle des temps géologiques, où les activités humaines ont de fortes répercussions sur les écosystèmes de la planète (biosphère) et les transforment à tous les niveaux. Le début de l'Anthropocène coïncide avec celui de la révolution industrielle, au XVIIIe s.

2. <http://www.ftu.be/index.php/publications/evaluation-des-politiques-publiques/366-face-aux-verrous-de-l-europe>

3. « L'impôt est ce que nous payons pour avoir une société civilisée. » Cette citation figure sur le bâtiment de l'IRS (Internal Revenue Service), l'administration fiscale des Etats-Unis.



Rédaction

Florence Boisart
 Etienne Lebeau
 Martine le Garroy
 Linda Léonard
 Michaël Maira
 Alice Mazy
 Gérald Scheepmans
 Clarisse Van Tichelen

Mise en page

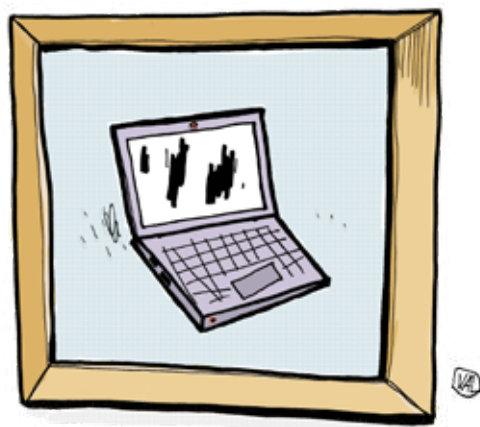
Linda Léonard

Illustrations

Valentin Dellieu

Sommaire

Comment en est-on arrivé là ? 3
 Préparer l'avenir dans l'entreprise 4
 Quelques questions pour vous inspirer 7
 Préparer l'avenir, dans la société 8



**EMPLOYÉ
DU MOIS**