

démocratie

Mensuel publié par le MOC-CIEP pour promouvoir la réflexion critique et les débats de société

| Septembre 2019 | N° 9

SOCIAL



Le sous-financement de notre sécurité sociale n'est pas une fatalité

Contrairement à une idée trop souvent véhiculée dans certains cénacles politiques et médiatiques, la situation financière délicate de notre sécurité sociale n'est pas liée à un dérapage des dépenses. Ces dernières années, et particulièrement durant la dernière législature, ce sont les sources de financement qui en sont la principale cause. C'est ce que tend à prouver une analyse fine des chiffres de l'ONSS. Pourtant, des pistes de solution existent pour faire face aux défis sociaux de notre époque. Elles exigent avant tout un volontarisme politique.

PAGE 5

SOCIAL

Financement des pensions : stop aux chimères néolibérales

En mai 2018, la FEB publiait une infographie qui pointait l'augmentation de l'espérance de vie en Belgique et l'abaissement de l'âge effectif de départ à la retraite, le tout couplé à une entrée plus tardive sur le marché du travail. De quoi justifier les mesures d'allongement des carrières du gouvernement Michel? Pas sûr. Car les contre-arguments à la vision patronale ne manquent pas.

PAGE 2

SOCIAL

Vers la fin du système Ryanair (suite)

La cour du travail de Mons a récemment mis le point final à un long combat juridique mené par d'ancien-ne-s travailleur-euse-s de Ryanair. Ils-elles ont obtenu que les travailleur-euse-s basé-e-s en Belgique puissent s'adresser aux tribunaux belges, et revendiquer l'application des dispositions impératives du droit belge. Une victoire qui fera jurisprudence dans toute l'Union européenne.

PAGE 10

INTERVIEW

« Décoloniser, démarchandiser, démocratiser ! »

« Les alternatives ne manquent pas. Ce qui manque vraiment, c'est de la pensée alternative sur les alternatives. » C'est le point de départ de la science critique engagée développée par le Centre d'études sociales de l'Université portugaise de Coimbra dirigée par le renommé sociologue Boaventura de Sousa Santos. Rencontre avec l'un de ses chercheurs, Elísio Estanque.

PAGE 14

Sécurité sociale

Financement des pensions : stop aux chimères néolibérales

> Nicolas VANDENHEMEL et Frédéric TRIEST (*)

En mai 2018, la Fédération des entreprises de Belgique publiait une infographie qui pointait l'augmentation de l'espérance de vie en Belgique et l'abaissement de l'âge effectif de départ à la retraite, le tout couplé à une entrée plus tardive sur le marché du travail. De quoi justifier de manière implacable les mesures d'allongement des carrières envisagées ou adoptées par le gouvernement Michel ? Pas sûr. Car les contre-arguments à la vision patronale ne manquent pas¹.

Le moins que l'on puisse dire, c'est que la coalition suédoise a pris de nombreuses décisions régressives dans le domaine des pensions : report de l'âge légal de la retraite à 67 ans² (contre 65 ans auparavant), de l'accès au crédit-temps de fin de carrière à 60 ans (au lieu de 55 ans auparavant³), de l'accès au RCC⁴ à 62 ans (au lieu de 60 ans précédemment) et de l'âge pour pouvoir partir en RCC dans les entreprises en difficulté ou en restructuration à 59 ans en 2019 et à 60 ans en 2020 (56 ans auparavant)⁵. Et, *last but not least*, la réforme des « périodes assimilées », dispositif qui permet de prendre en compte des périodes d'« inactivité »⁶ pour le calcul de la pension comme si elles avaient été effectivement prestées. Or, depuis le 1^{er} janvier dernier, les deuxièmes périodes de chômage ainsi que les périodes de RCC sont assimilées à un salaire fictif limité au lieu d'être calculé sur base du dernier salaire réel éventuellement plafonné⁷. Au-delà des pensions, les crédits-temps sans motif et de fin de carrière avant 60 ans ont également été supprimés. Ces quelques mesures suffisent à démontrer que l'objectif poursuivi par le gouvernement Michel était de retarder l'accès à la pension pour les travailleur·euse·s sans carrière complète (45 ans à temps plein) et donc de les faire travailler plus longtemps.

78 ans en 2017. Ces chiffres semblent donc confirmer la pertinence des mesures évoquées précédemment. Deux arguments amènent toutefois des grains de sable dans ce raisonnement bien huilé. D'une part, un indicateur est (sciemment?) oublié dans l'infographie de la FEB : celui de l'espérance de vie en bonne santé⁸. En 2016, celle-ci était de 63,8 ans pour les femmes et 63,7 ans pour les hommes⁹. Par ailleurs, tout le monde n'est pas sur un pied d'égalité en la matière : des différences existent entre citoyen·ne·s en fonction de leur niveau d'étude, de leur profession, de leur lieu de vie. À titre d'exemple, un homme de 25 ans avec un diplôme primaire vivra en moyenne jusqu'à 62 ans en bonne santé, contre 71 ans pour un diplômé du supérieur¹⁰. Une simple lecture de ces données indique donc toute l'ineptie que recouvre une politique dont l'objectif affiché est de faire travailler les personnes de plus en plus longtemps.

D'autre part, les évolutions démographiques nous amènent vers une société où le rapport entre le nombre d'« actifs » et de « non-actifs » se détériore et complique le financement des pensions. Même si ce constat est exact, envisager l'allongement des carrières comme unique solution pour assurer le financement du système est plus que contestable. Premièrement, la Commission européenne l'affirme¹¹ : il y aura, dans les années futures, davantage de personnes âgées mais aussi moins d'enfants et moins de travailleur·euse·s sans emploi (pour autant qu'on laisse aux aîné·e·s la possibilité de prendre leurs pensions), de sorte que « le rapport entre le nombre d'actifs et le nombre de non-actifs dans l'Union européenne s'améliore même jusqu'en 2025, puis reste plus ou moins identique jusqu'en 2030 et recule légèrement jusqu'en 2060, mais ce recul est mi-

L'argumentation démographique

Fondamentalement, si on vit plus longtemps, n'est-il pas logique de travailler plus longtemps ? Certes, l'espérance de vie à la naissance a augmenté : de 80 ans pour les femmes et de 73 ans pour les hommes en 1996, elle est passée respectivement à 83 ans et

1. Dans cet article, des concepts de l'approche orthodoxe (PIB, croissance...) seront parfois utilisés à notre corps défendant.

2. Il y a toutefois un phasage temporel : l'âge légal de la pension est de 65 ans jusque 2024. 66 ans à partir de 2025 et 67 ans en 2030.

3. Le gouvernement Di Rupo l'avait déjà porté de 50 à 55 ans.

4. « Régime de chômage avec complément d'entreprise », anciennement appelé « prépension ».

5. Cette mesure s'accompagne d'une disponibilité accrue sur le marché du travail pour ses bénéficiaires : avant 65 ans, la dispense de disponibilité n'est possible que si l'on peut se prévaloir de 43 ans de carrière.

6. Périodes de chômage, de maladie, d'invalidité, de RCC, de congés de maternité, de crédits-temps, d'interruptions de carrière, de congés « thématiques »...

7. En 2018, le salaire fictif limité équivalait à 24.731 euros tandis que le dernier salaire réel éventuellement plafonné se situe entre 54.978 et 57.602 euros, en fonction de l'âge.

8. L'espérance de vie en bonne santé vise à calculer le nombre d'années qu'une personne d'un certain âge peut espérer vivre en bonne santé.

9. <https://plus.lesoir.be/204748/article/2019-02-04/lesperance-de-vie-en-bonne-sante-est-de-638-ans-pour-les-femmes-belges-et-de-637>

10. H. VAN OYEN, R. CHARAFED-DINE, P. DEBOOSERE, *et al.*, « Contribution of mortality and disability to the secular trend in health inequality at the turn of century in Belgium », *European Journal of Public Health*, vol. 21, n° 6, 2011, pp. 781-787.

11. https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/economy-finance/ip079_en.pdf

nimal¹²»¹³. Deuxièmement, l'indicateur principal utilisé (le rapport entre le nombre d'actifs et de non-actifs) n'est pas le plus pertinent. Selon plusieurs analystes, c'est l'évolution de la productivité du travail qui est déterminante : plus le travail crée de la richesse (PIB), plus nous sommes collectivement en capacité d'attribuer des ressources au financement de nos pensions. Tout l'enjeu est donc qu'une part suffisante des gains de productivité soit dédiée, via les salaires et/ou la fiscalité, à compenser l'augmentation du coût des pensions. Le sociologue Bernard Friot résume la situation de la sorte : « Personne ne va partir du principe que l'avenir n'apportera pas d'augmentation de la productivité mais l'argument démographique part du principe que les bénéfices de cette productivité continueront à aller aux seuls actionnaires »¹⁴. L'argumentation démographique si souvent invoquée pour justifier l'allongement des carrières a donc du plomb dans l'aile.

L'argumentation budgétaire

Reculer au maximum l'âge de la retraite permettrait soi-disant de contenir les dépenses en matière de pensions et donc de maintenir en équilibre le budget de la sécurité sociale. Cette argumentation témoigne d'un manque de considération pour l'impact des mesures d'allongement des carrières sur la santé des travailleur·euse·s et, *in fine*, d'une absence de vision globale du fonctionnement de la sécurité sociale¹⁵.

Il est établi que le relèvement de l'âge légal de la retraite engendrera, par effet de vases communicants, une augmentation des dépenses liées aux allocations d'invalidité¹⁶, les « probabilités d'entrée en invalidité croissant [en effet] avec l'âge »¹⁷. La santé des travailleur·euse·s se dégradant¹⁸, on peut légitimement penser qu'outre le budget de l'assurance maladie invalidité, les mesures d'allongement des carrières impactent également celui des soins de santé (deuxième poste de dépense de la sécurité sociale après les pensions). Ce manque de vision s'accompagne d'une tendance récurrente de la suédoise à surestimer l'impact de ses actions sur les recettes et à sous-estimer l'impact social des mesures d'économie. En résumé, « les dépenses sont plus fortes que prévues et les recettes plus faibles »¹⁹. Rien qu'en 2019, le gouvernement Michel devrait laisser un « trou » de 1,45 milliard d'euros dans les caisses de la sécurité sociale²⁰ !

La situation est d'autant plus alarmante que les dépenses sociales vont augmenter étant donné le vieillissement de la population (pensions, invalidité, soins de santé). En juillet 2018, le Comité d'étude du vieillissement a calculé que l'ensemble

du coût des demandes sociales augmenterait de 1,9 % du PIB entre 2017 et 2070, sur base d'un scénario d'une reprise progressive de la croissance de la productivité atteignant un taux annuel de 1,5 % à partir de 2045. Le constat est clair : les seules mesures de réduction des dépenses ne suffiront pas. Il faut aussi agir sur une augmentation des recettes pour assurer un financement stable à long terme de la sécurité sociale (et de nos pensions, en particulier) ! Or, nos gouvernements font tout le contraire en accordant de plantureux cadeaux fiscaux aux entreprises sans contrepartie. Selon une étude du Bureau du Plan, ceux-ci représentaient, en 2018, pas moins de 16 milliards d'euros²¹ ! Le tax shift s'élève, à lui seul, à 3,6 milliards de réductions de cotisations patronales, avec des effets retours sur l'emploi et le pouvoir d'achat largement surévalués²². Des montants qui donnent le tournis et qui feraient indéniablement du bien au budget de la sécurité sociale.

L'idée (très répandue) selon laquelle « le système des pensions ne sera(it) plus payable et que nous allons dans le mur » doit donc être battue en brèche. Au fond, la viabilité du système dépend avant tout de choix politiques.

L'argumentation politique

Dans cette optique, le cap insufflé par la droite et suivi par la plupart des partis de gauche fait fausse route : depuis de nombreuses années, on assiste à un définancement en règle de la sécurité sociale. Au nom de la sacro-sainte compétitivité de nos entreprises, il est de bon ton, pense-t-on, de diminuer leurs cotisations sociales (lisez, en termes libéraux, les « charges » sociales). Des mesures embléma-

“ Les cadeaux fiscaux aux entreprises représentaient, en 2018, pas moins de 16 milliards d'euros. ”

tiques du gouvernement Michel, telles que le tax shift ou les flexi-jobs, s'inscrivent clairement dans cette lignée. Une réduction des cotisations sociales sans compensation équivalente au niveau des recettes du budget de la sécurité sociale a forcément pour effet de réduire les prestations en matière de pensions, chômage, de soins de santé, etc., affaiblissant ainsi le filet de protection des citoyen·ne·s face aux risques sociaux (perte de revenu, maladie, accident du travail...).

12. Aujourd'hui, on compte 1,3 non-actif par actif dans l'Union européenne. En 2060, le chiffre grimpera jusqu'à 1,4.

13. <https://www.levif.be/actualite/belgique/les-pensions-sont-tout-a-fait-payables-il-faut-juste-mieux-repartir-la-richesse/article-opinion-809901.html>

14. B. FRIOT, cité par K. DE WITTE, « Les pensions sont tout à fait payables, il faut juste mieux répartir la richesse », *Le Vif*, 07 mars 2018.

15. Pour rappel, la sécurité sociale des salarié·e·s couvre sept branches : les allocations familiales (désormais régionalisées), l'assurance maladie (elle-même divisée en deux sous-postes : soins de santé d'un côté, maladie et invalidité de l'autre), les vacances annuelles, les accidents de travail, les maladies professionnelles, l'assurance chômage et les pensions.

16. M. VAN DIEREN, « Un menu très indigeste », *Contrastes*, mai-juin 2016, p. 7.

17. Comité d'étude sur le vieillissement, juillet 2018, *Rapport annuel*, p. 4.

18. Les chiffres parlent d'eux-mêmes : la part d'absences de longue durée est passée de 25 % du pourcentage de maladie total en 2001 à 41 % en 2018 et les plus de 50 ans représentent 60 % des malades de longue durée. Voir : J.-P. BOMBAERTS, « Nombre record de malades de longue durée dans les entreprises », *L'Écho*, 19 octobre 2018.

19. É. BURGRAFF et B. DEMONTY, « Santé : le trou de la sécurité sociale s'élève à 1,45 milliard d'euros », *Le Soir*, 26 juin 2019. NDLR : depuis lors, les chiffres ont été affinés et indiquent 1,41 milliard.

20. *Idem*.

21. K. DE WITTE, « De toekomst van ons pensioen ? De liberale versus de sociale visie », intervention orale effectuée à la CSC le 19 novembre 2018.

22. J.-P. BOMBAERTS, « Les effets retour du tax shift sont largement surestimés », *L'Écho*, 11 septembre 2018.

Cet affaiblissement de la couverture sociale est d'autant plus injustifiable que les transformations du marché du travail engendrées par les réformes gouvernementales de flexibilisation (expansion de l'intérim, des temps partiels, des contrats à durée déterminée) et par la digitalisation de l'économie (érosion du contrat de salarié au profit du statut de « faux indépendant ») vont bon train. Ces formes d'emploi « atypiques » réduisent l'accès à la protection sociale, notamment en termes de droits au chômage et à la pension, alors que dans le même temps elles multiplient les risques de carrière incomplète ou mixte²³.

“ Les avantages fiscaux associés au 3^e pilier bénéficient aux plus riches. Quant au 2^e pilier, il reste inaccessible à bon nombre de travailleur·euse·s.

Ces tendances nourrissent la privatisation de la sécurité sociale, déjà largement à l'œuvre dans les soins de santé et les pensions. Face à l'affaiblissement du 1^{er} pilier des pensions (la pension « légale »), les travailleur·euse·s qui en ont les moyens peuvent recourir à l'épargne-pension individuelle (3^e pilier). En outre, certain·e·s employeur·euse·s souscrivent à une assurance groupe pour leurs employé·e·s (2^e pilier). Or, ces deux systèmes sont profondément inégaux. Des études ont en effet montré que les avantages fiscaux associés au 3^e pilier bénéficient d'abord et avant tout aux plus riches. Quant au 2^e pilier, il reste inaccessible à bon nombre de travailleur·euse·s^{24 25}. Le fossé se creuse donc entre ceux·celles qui devront se contenter d'une pension issue uniquement du 1^{er} pilier, dont le montant est souvent assez faible, et les autres.

Cette situation préfigure un système où « la reproduction des inégalités des salaires durant la vie professionnelle sera ainsi amplifiée par un système à la carte dans lequel chacun·e sera responsable de sa pension à travers une large privatisation et une individualisation de la démarche »²⁶. Est-ce là ce que nous voulons : une dualisation sociale de plus en plus violente parmi nos aîné·e·s ?

Il n'est pas trop tard mais il est (plus que) temps

Pour éviter pareil épilogue, les solutions sont connues. Il faut dans un premier temps arrêter l'hé-

morragie, c'est-à-dire mettre fin au définancement de la sécurité sociale en donnant un coup d'arrêt aux nombreuses salves de réduction des cotisations sociales des entreprises... et des travailleur·euse·s. La politique de modération salariale excessive mise en place ces dernières années doit prendre fin. Ceci permettrait d'augmenter véritablement les salaires bruts (donc les cotisations) et de réduire le recours aux formes salariales exemptées de cotisations sociales (chèques repas, voiture de société, etc.).

Après avoir stoppé l'hémorragie, il s'agit de soigner la blessure de manière plus durable. Cette ambition revêt deux formes : d'une part, assurer la pérennité du système des pensions et, d'autre part, revaloriser leurs montants et, plus globalement, l'ensemble des prestations sociales.

Pour atteindre cette double ambition, une refonte de la fiscalité est incontournable. Celle-ci devrait avoir comme horizon de mieux répartir les gains de la productivité. On l'a vu précédemment, les experts tablent sur une croissance de la productivité dans les décennies à venir. C'est donc faisable, à moins que nos futurs gouvernements considèrent que leurs politiques n'amèneront pas de croissance économique²⁷... ou que, comme c'est la tendance depuis de nombreuses années, le fruit de cette croissance sera réservé aux seuls patrons et actionnaires des entreprises ? Les revenus du capital doivent, eux aussi, être mis à contribution. D'une part, via l'instauration d'une cotisation sociale généralisée qui étendrait, de façon progressive, le prélèvement des cotisations personnelles des travailleur·euse·s à leurs revenus mobiliers et immobiliers. D'autre part, via une réforme de la fiscalité des entreprises qui viserait à arrêter le nivellement par le bas de leurs contributions au bien-être collectif.

Si les solutions sont connues, elles n'en restent pas moins politiquement inaudibles. « Pour le moment », diront les plus optimistes d'entre nous. Espérons qu'ils·elles aient raison, car à force d'agiter le spectre d'un impossible financement du système des pensions, il y a fort à parier qu'un nombre croissant de personnes s'interrogent sur la pertinence de cotiser pour un système dont on leur assène qu'il n'est pas viable. Au passage, un coup fatal serait porté à ses fondements historiques : assurer la solidarité, chacun·e cotisant en fonction de ses moyens et recevant en fonction de ses besoins, pour ne laisser personne au bord du chemin. Nul doute que certain·e·s s'en réjouissent (déjà). Remettre ces enjeux au cœur des débats et en faire un cap politique fondamental est donc essentiel pour ne pas céder aux dangereuses chimères néolibérales. #

(*) Formateurs à la FEC

23. Une carrière mixte est une carrière au cours de laquelle un·e travailleur·euse a occupé au moins deux statuts différents : salarié·e, indépendant·e, et/ou fonctionnaire. Chaque statut renvoie à un régime spécifique pour le calcul des droits à la pension constitués durant la carrière. Dans certains cas, le fait d'avoir une carrière mixte réduit certains droits à la pension. Voir notamment Ellen Cleeren, « Carrière mixte, maigre pension », *L'Écho*, 3 octobre 2017

24. Jean-Jacques Viseur, « Nos pensions : trois piliers, trois régimes », *Enéo Focus*, 2017/08, p.4.

25. Il est généralement octroyé à des cadres disposant par ailleurs d'un contrat stable et d'un bon salaire, autrement dit aux travailleur·euse·s qui sont à même de se constituer des droits maximums à la pension sous les 1^{er} et 3^e piliers.

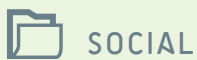
26. Jean-Jacques Viseur, *loc.cit.*, p.7.

27. En effet, les deux facteurs principaux qui déterminent la croissance économique sont (1) l'évolution de la productivité du travail et (2) l'évolution du marché du travail (taux d'emploi vs taux de chômage).



© Alex Proimos

Notre sécurité sociale est en déficit et la situation pourrait être encore plus critique à l'avenir, selon l'ONSS.



Le sous-financement de notre sécurité sociale n'est pas une fatalité

> Louise LAMBERT et Pauline VAN CUTSEM (*)

Contrairement à une idée trop souvent véhiculée dans certains cénacles politiques et médiatiques, la situation financière délicate de notre sécurité sociale n'est pas liée à un dérapage des dépenses. Ces dernières années, et particulièrement durant la dernière législature, ce sont les sources de financement qui en sont la principale cause. C'est ce que tend à prouver une analyse fine des chiffres de l'ONSS. Pourtant, des pistes de solution existent pour faire face aux défis sociaux de notre époque. Elles exigent avant tout un volontarisme politique.

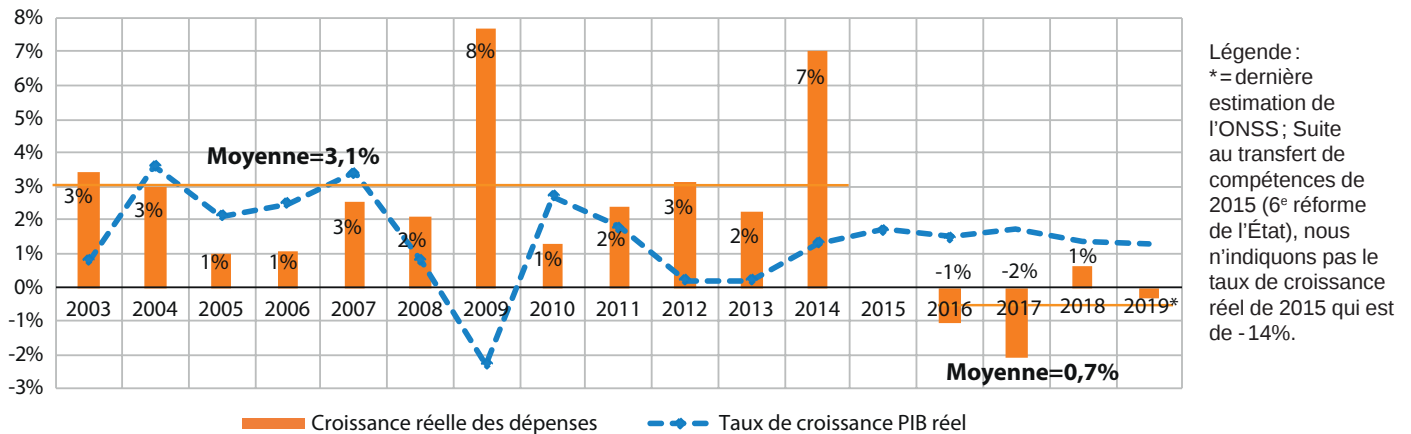
La sécurité sociale est une institution solidement ancrée dans notre société. Elle s'est consolidée durant la Seconde Guerre mondiale, et plus précisément en 1944, avec le Pacte social. Elle permet d'assurer chaque travailleur-euse contre les risques sociaux, en leur octroyant au besoin, soit des revenus de remplacement (chômage, pensions, etc.), soit des compléments de revenus pour faire face à des dépenses supplémentaires (maladie, arrivée d'un enfant, etc.).

Pourtant garante de la cohésion sociale et d'un niveau de vie décent pour

chaque citoyen-ne, la sécurité sociale est aujourd'hui fragilisée. En juin 2019, gouvernement et partenaires sociaux tirent la sonnette d'alarme. Le dernier Comité de gestion de la sécurité sociale annonce un déficit de 1,41 milliard pour 2019 et les prévisions pour 2020-2024 prévoient une augmentation croissante de ces déficits, jusque 6,25 milliards en 2024. Pour 2019, l'essentiel du problème vient du fait que le budget du gouvernement, originellement construit à l'équilibre, surestimait fortement l'impact de ses actions sur les recettes et les dépenses, que ce soit en budgétisant

des mesures qu'il n'avait pas encore concrétisées (comme les mesures de lutte contre la fraude sociale) ou en étant trop optimiste sur l'impact de ses politiques (notamment sur les recettes liées au jobs deal ou au tax shift). Ainsi, environ 800 millions sur 1,41 milliard de déficit seraient attribuables à une réestimation de l'impact des mesures prises par ce gouvernement ou un gouvernement précédent¹.

Mais cette situation ne cache-t-elle pas un problème de fond? Les déficits estimés ne sont-ils pas le résultat d'une évolution problématique des recettes ou

Figure 1 - Taux de croissance réel des dépenses totales de prestations sociales, 2003-2019

des dépenses sur le plus long terme ? Le récit dominant, véhiculé largement par les médias et autres moyens de communication, a tendance à associer le déficit de la sécurité sociale à un dérapage des dépenses de prestations sociales. Afin de donner un éclairage nouveau sur la situation budgétaire prévue pour les années 2019-2024, nous défendons ici la thèse qu'il est primordial d'étudier sur le temps long l'évolution des dépenses. Mais aussi celle du financement de la sécurité sociale, autre facette de la réalité budgétaire moins souvent sous le feu des projecteurs et qui a pourtant connu de nombreux bouleversements ces dernières années : réforme de l'État en 2015, introduction du tax shift dès 2016, nouvelle loi de financement en 2017.

Notre analyse se base en priorité sur les chiffres du Comité de gestion de l'ONSS et se restreint donc au régime des travailleur·euse·s salarié·e·s.

Un problème du côté des dépenses ?

Le déficit prévu pour 2019 provient-il d'une tendance à la hausse des dépenses qui mettrait sous pression la sécurité sociale ? Cette thèse est difficile à défendre au regard des chiffres de l'ONSS.

En effet, entre 2002 et 2014, les dépenses croissent en moyenne de 3,1% en termes réels² (voir figure 1). À partir de 2016 et jusque 2019, on observe une rupture de tendance : le taux de croissance réel moyen des dépenses

diminue et devient même légèrement négatif (-0,7%). Ainsi, malgré une croissance de la population non nulle entre 2016 et 2019 (1,8% au total) et une population vieillissante, les dépenses de sécurité sociale n'ont pas augmenté sur cette période. Et ce, alors que le taux de croissance réel du PIB est en moyenne de 1,45% entre 2016 et 2019. Ce tassement des dépenses ne s'est pas fait de manière indolore. Cette contraction correspond entre autres à des efforts d'économies substantiels comme cela s'est produit, ces dernières années, dans les soins de santé et dans les conditions d'accès au chômage ou à la pension.

L'hypothèse largement répandue selon laquelle c'est une augmentation incontrôlée des prestations sociales qui expliquerait la situation critique d'aujourd'hui n'est donc pas confirmée.

Regardons à présent l'autre facette du budget de la sécurité sociale : son financement.

Un financement en stagnation depuis 2016

Les données de l'ONSS montrent que le financement total de la sécurité sociale (en termes réels) a légèrement diminué entre 2015 et 2019 (passant de 62,6 milliards en 2015 à 60,9 milliards en 2019, au prix de 2014) alors qu'il augmentait de manière constante entre 2003 et 2014. La figure 2 (page 7) résume l'évolution du financement de la sécurité sociale et de ses principales sources de financement. La ligne « financement total » rend

compte de la croissance du financement total jusque 2014 et de la stagnation qui s'ensuit à partir de 2015. Cette stagnation pourrait être l'explication principale des déficits à venir.

Notons qu'entre 2014 et 2015, la diminution substantielle du financement est liée à la 6^e réforme de l'État qui acte d'importants transferts de compétences liés à la sécurité sociale vers les entités fédérées³.

Afin de comprendre plus spécifiquement ce qui explique cet enrayement du taux de croissance du financement de la sécurité sociale, nous analysons successivement les principales sources de son financement, chacune héritière d'une histoire et d'un fonctionnement spécifique : à savoir, les cotisations sociales, représentant aujourd'hui 77% du financement de la sécurité sociale, le financement alternatif équivalant à 13% du financement, et les subventions de l'État, aujourd'hui 6% du financement total.

Le déclin substantiel des cotisations sociales

À ses débuts, après la Seconde Guerre mondiale, la sécurité sociale fut fondée sur un mode de gestion paritaire où les interlocuteurs sociaux (syndicats et patronats) occupaient une place centrale. Le financement symbolisait alors cette gestion paritaire : il était essentiellement basé sur les cotisations sociales des employeurs et des salariés. À partir des années 70, le financement de la sécu-

rité sociale va de plus en plus dépendre d'autres sources de financement, d'abord par un recours accru aux subventions de l'État, ensuite, au début des années 80, par l'utilisation du financement alternatif. Cette diversification des sources de financement est concomitante d'un glissement dans la gouvernance de la sécurité sociale. Le modèle du « bipartisme » ancré dans la philosophie originelle va laisser la place à un « tripartisme » de plus en plus prégnant, avec une représentation toujours égale des patrons et des syndicats, mais également la participation d'un troisième acteur dans la gestion de la sécu, le gouvernement, ayant un droit de veto sur les décisions prises.

Les données plus récentes (2002-2019) montrent que la tendance à la baisse des recettes de cotisations se poursuit encore actuellement. En neutralisant l'effet de la 6^e réforme de l'État, la part des cotisations sociales dans le financement total passe de 93% en 2002 à 78% en 2019, perdant ainsi 15% de son poids dans le financement.

Plus récemment, entre 2015 et 2019, le montant des cotisations a diminué en termes réels, passant de 48 à 47 milliards (voir figure 1, ligne cotisations). Pourtant, le taux d'emploi⁴ n'a cessé d'augmenter sur la période, passant de 62% à 65%.

Au niveau macroéconomique, plusieurs facteurs peuvent expliquer la

baisse tendancielle de la part des cotisations sociales dans le financement de la sécurité sociale : la diminution de la part de la valeur ajoutée consacrée au salaire, passant de 63% en 2002 à 58,7% en 2017⁵, qui peut entraîner un décrochage du PIB par rapport aux recettes de cotisations, ou encore le recours accru aux avantages extra-légaux⁶ et aux réductions de cotisations gonflant la masse salariale qui échappent aux cotisations de sécurité sociale.

Dans cet article, dont le champ méthodologique est balisé par les données des documents de l'ONSS, nous nous attardons sur la hausse des mesures de réduction de cotisations. Depuis les années 2000, les différents gouvernements ont accentué le recours aux réductions de cotisations (essentiellement patronales) avec l'objectif annoncé d'augmenter la compétitivité et de créer de l'emploi. Ainsi, le montant total des réductions de cotisations a presque triplé entre 2002 et 2019. Pourtant, leur efficacité reste controversée. En effet, l'impact d'une diminution du coût du travail sur la création d'emplois fait débat au sein des économistes.

Plus spécifiquement, on observe, entre 2015 et 2019, une accélération très marquée de cette tendance. En effet, les réductions de cotisations sont passées de 3,8 milliards en 2002 à 6,9

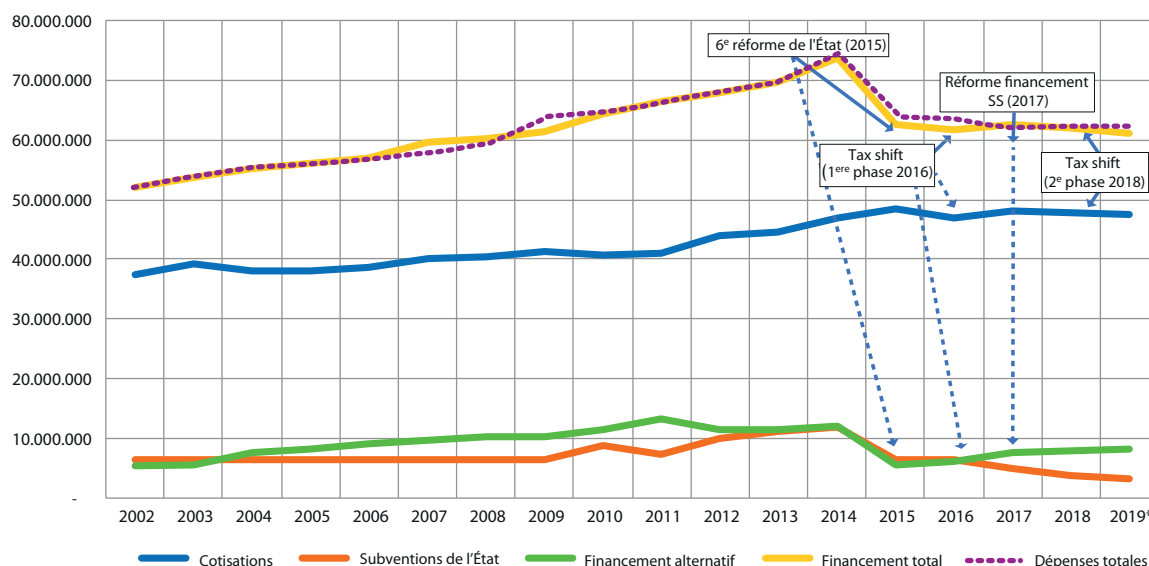
milliards en 2015 (+3,1 milliards en 13 ans), pour finir à 11,2 milliards en 2019 (+4,3 milliards en 4 ans). Le tax shift, qui commence à avoir ses effets en 2016, est à l'origine de cette rupture.

Voté en 2015, le tax shift est introduit en plusieurs vagues de mesures entre 2015 et 2018. Il a notamment pour effet de diminuer le taux de cotisations patronales de 33% à 25%. À partir de 2018, suite à l'entrée en vigueur de l'ensemble des mesures, il engendre annuellement une perte de recettes de cotisations sociales de plus de 3 milliards pour la sécurité sociale. Ces pertes sont en partie compensées par des effets retour sur l'emploi et par l'octroi de financement alternatif supplémentaire mais pas totalement. L'un dans l'autre, cela a provoqué, entre 2016 et 2019, une perte totale de 2,3 milliards de recettes pour la sécurité sociale. Pensé à l'origine comme neutre budgétairement, il est bien évidemment interpellant que les estimations trop optimistes du tax shift retombent aujourd'hui sur le budget de la sécurité sociale.

Financement alternatif : une compensation insuffisante ?

Les recettes de cotisations (en termes réels) ont donc diminué ces dernières années. Voyons ce qu'il en est des deux

Figure 2 : Évolution du financement de la sécurité sociale et de ses principales sources de financement en termes réels, 2002-2019 (en milliers) (IPC base = 2014)



Légende : * = dernière estimation de l'ONSS (CGSS/2019/D356)

autres sources de financement, à commencer par le financement alternatif.

Le financement alternatif est introduit en 1980 et redirige une partie de l'argent collecté via les impôts vers la sécurité sociale, essentiellement des recettes de TVA et de précompte mobilier. Depuis 2017, il se compose pour 2/3 de recettes provenant de la TVA et pour 1/3 du précompte mobilier. La figure 2 nous montre qu'il croît de manière assez constante entre 2002 et 2019—excepté en 2015 suite à la 6^e réforme de l'État.

Entre 2015 et 2019, la hausse du recours au financement alternatif est essentiellement liée au tax shift et à la nouvelle loi de financement de la sécurité sociale, votée le 18 avril 2017. En effet, pour compenser les effets négatifs du tax shift sur les recettes de cotisations sociales, cette nouvelle loi prévoit une augmentation du financement alternatif. Cependant, cette compensation est partielle, ce qui explique une partie du déficit actuel de la sécurité sociale. Aujourd'hui, les recettes liées au tax shift représentent autour de 30% du financement alternatif.

Le recours au financement alternatif comporte certains avantages : c'est un financement plus structurel que les subventions de l'État qui sont davantage tributaires d'arbitrages politiques. Également, en termes de justice sociale, on peut noter que le précompte mobilier est un impôt redistributif, qui cible les revenus du capital.

Cependant, faire appel au financement alternatif comporte également des ambivalences : premièrement, la TVA, qui constitue la source majeure de ce financement, est un impôt indirect proportionnel et donc considéré comme régressif puisqu'il pèse proportionnellement plus sur les ménages à bas salaires⁷. Financer la sécurité sociale—qui vise à garantir une solidarité via une redistribution des revenus et une socialisation des risques—, via un impôt non redistributif peut sembler paradoxal et pose des questions d'équité.

Une seconde interpellation concerne le poids relatif du financement alternatif et les conséquences institutionnelles et politiques en termes de gestion de la sé-

curité sociale. Dans le passé récent, la diminution du poids des cotisations sociales avait renforcé la présence du gouvernement fédéral dans la gestion de la sécurité sociale devenue alors tripartite. La croissance du financement alternatif accentuera sans doute la centralité du gouvernement dans les décisions de la sécurité sociale.

« Il est interpellant que les estimations trop optimistes du tax shift retombent sur le budget de la sécurité sociale. »

Subventions de l'État : des arbitrages politiques

Instaurées dans les années 70, les subventions de l'État regroupent la dotation classique et plus récemment, la dotation d'équilibre, provenant toutes deux directement des moyens de l'État fédéral. Elles se sont globalement accrues entre 2002 et 2014 (voir figure 2). La tendance s'inverse cependant à partir de 2015. Si la diminution de 2015 est liée à la 6^e réforme de l'État, la baisse constante de 2016 à 2019 témoigne d'un investissement moindre de l'État dans le budget de la sécurité sociale et des effets de la nouvelle loi de financement. Cette nouvelle loi, qui réforme le financement de la sécurité sociale, impacte notamment le montant de la dotation classique et de la dotation d'équilibre mais aussi leur gouvernance en soumettant leur octroi à l'examen de certaines conditions.

D'une part, la loi de financement de la sécurité sociale a diminué le montant de la dotation classique de 6,5 milliards en 2016 à 2 milliards en 2017. Mais, ce qui est surtout notable dans cette nouvelle loi, c'est l'adoption d'un nouveau mécanisme d'adaptation de cette dotation à côté de celui qui existait déjà, basé sur l'évolution de l'indice santé. Dorénavant, la dotation classique pourra aussi être adaptée à un coefficient de vieillissement. Cependant, ce coefficient sera déterminé chaque année par arrêté

royal, renforçant le rôle prépondérant du gouvernement dans son élaboration, et ne sera accordé que si la croissance réelle du PIB atteint au moins 1,5% et s'il y a une augmentation significative de l'âge de sortie du marché du travail. L'octroi de ce coefficient est donc conditionné à des critères externes à la sécurité sociale sur lesquels les partenaires

sociaux ont peu de prise. Il risque donc de ne pas être alloué—comme cela s'est passé ces dernières années—laissant la question du vieillissement de la population sans réponse.

D'autre part, la loi de 2017 réintroduit la dotation d'équilibre pour assurer l'équilibre budgétaire de la sécurité sociale. Cette réintroduction, qui était à première vue un soulagement pour les défenseurs de la sécurité sociale, est cependant assortie de deux restrictions. Tout d'abord, la dotation d'équilibre n'est assurée que jusque 2020. Ensuite, son octroi est soumis à l'examen de certaines conditions visant à responsabiliser les différents acteurs. Parmi ces conditions, non exhaustives et formulées parfois de manière fortement floue et subjective, on notera par exemple les efforts faits en matière de lutte contre la fraude sociale, la réalisation des mesures d'économies exigées par le gouvernement, le respect de la neutralité budgétaire des accords sociaux ou encore la contribution de la sécurité sociale à la résorption du déficit budgétaire.

Ces différentes conditions induisent un changement majeur dans l'objectif sociétal originel de la sécurité sociale : elles actent le positionnement de la sécurité sociale comme une variable d'ajustement du budget de l'État, devant dorénavant prouver, à chaque conclave budgétaire, sa contribution à l'assainissement des finances de l'État quand bien même celui-ci ne finance

qu'une petite partie de son budget. Ces conditions restreignent également les marges de négociation des interlocuteurs sociaux et postulent, en filigrane, que la responsabilité en cas de déficit est portée par les interlocuteurs sociaux ou les bénéficiaires sociaux. Au détriment des lectures soulignant que les déficits puissent être la conséquence de problèmes tantôt conjoncturels, tantôt structurels, comme une baisse de la croissance économique ou un sous-financement.

Il faut noter que depuis la réintroduction de la dotation d'équilibre en 2017, celle-ci n'a cessé de diminuer. En 2019, elle n'équivaut plus qu'à la moitié de son montant de 2017, passant de 3,2 milliards à 1,4 milliard. Dès 2021, son devenir est incertain étant donné qu'elle n'est plus garantie par la loi de 2017.

Ainsi, au total, entre 2016 et 2019, les subventions de l'État ont été réduites de 45 %.

Conclusion

Notre sécurité sociale est en déficit dès aujourd'hui et l'ONSS annonce une situation encore plus critique les prochaines années. Spontanément, on pourrait crier à un dérapage des dépenses, mais nous avons pu remarquer que les années 2015-2019 montrent des taux de croissance des prestations sociales négatifs : -0,7% en moyenne en termes réels.

C'est donc surtout du côté des recettes que quelque chose d'important est en train de se jouer. En effet, les années 2015-2019 marquent ici aussi une rupture de tendance importante. C'est la première fois sur la période étudiée (2002-2019) que le financement de la sécurité sociale n'augmente plus en termes réels.

Les raisons du tassement des recettes sont multiples : tout comme le financement total, les recettes de cotisations sociales en termes réels stagnent, malgré une conjoncture économique favorable et un taux d'emploi particulièrement élevé. La croissance des réductions de cotisations patronales, encore

accentuée suite à la mise en place du tax shift, explique de manière substantielle ce phénomène. En outre, les subventions de l'État diminuent fortement, passant de 6,4 milliards en 2015 à 3,5 milliards en 2019. L'impact de la nouvelle loi de financement sur les dynamiques d'octroi de ces différentes dotations est certainement important à questionner. Enfin, si le financement alternatif augmente, cette croissance n'est pas suffisante pour compenser les deux tendances précédentes.

Notre analyse a montré également que cet affaiblissement du financement n'était pas exogène. Ce sont essentiellement des choix gouvernementaux qui sont à l'origine du tassement du budget de la sécurité sociale, et non quelques facteurs externes comme une mauvaise conjoncture économique. Outre le fait que ces choix peuvent être perçus comme une immixtion de l'État dans un budget qu'il finance pourtant peu, ils ont également conduit, ces dernières années, à des efforts d'économies substantiels dans les prestations sociales. De plus, l'incertitude sur l'avenir de la dotation d'équilibre et les « conditions d'octroi » qui y sont dorénavant jointes jettent les bases légales pour des prochains rounds d'économies. Ces mesures d'économie ont pour horizon une moins bonne couverture des risques sociaux, une hausse de la précarité et, en trame de fond, une délégitimation de notre modèle social. Derrière cela, se cache aussi un risque de privatisation : face à certains manques de moyens de la sécurité sociale, nous risquons de devoir nous tourner vers des systèmes privés de protection.

Or, de nombreux défis et besoins sociaux nous attendent encore, comme le vieillissement de la population, dont le coût devrait augmenter de 3,8% du PIB en 2040 selon le Comité d'étude sur le vieillissement, l'augmentation du nombre de *burn-out*, les nouvelles maladies engendrées par la pollution, les évolutions du marché de l'emploi, etc. On le pressent, ces nouveaux défis nécessitent un financement suffisant et pérenne, à contre-courant des dynamiques actuelles.

Il y a donc urgence à repenser et à refinancer la sécurité sociale. Nous sommes loin d'être dépourvus à ce sujet. Avec de la volonté et de l'audace, un nombre important de leviers peuvent être actionnés. À cet égard, plusieurs recommandations peuvent être formulées : instaurer une cotisation sociale généralisée qui permettrait de faire contribuer les revenus professionnels mais aussi les revenus mobiliers et ceux des entreprises ; arrêter la tendance à la réduction des cotisations sociales ; supprimer ou corriger les mesures multipliant les types de contrats d'emploi et les formes de rémunération non salariale à moindres cotisations sociales ; lutter contre la fraude aux cotisations dans le chef des employeurs et lutter contre le recours aux faux indépendants ; revoir la loi de financement de la sécurité sociale afin de garantir la dotation d'équilibre au-delà de 2020, de supprimer l'important biais idéologique accompagnant les conditions dont sont assorties les dotations et de restaurer une gouvernance stable et prévisible de la sécurité sociale ; défendre au niveau européen une stratégie de relèvement de la part salariale via, d'une part, des actions contre la financiarisation et l'hypermobilité des capitaux et, d'autre part, la limitation de la concurrence salariale intérieure. Ces mesures méritent toutes qu'on s'y attarde et devraient représenter une urgence, à l'aube d'une nouvelle législature, pour nos député-e-s fraîchement élu-e-s. #

(*) Chargées d'études à la Mutualité chrétienne

1. Les 650 millions restants sont attribuables comme suit : pour 230 millions au rapatriement de l'enveloppe bien-être, qui avait été transférée dans le budget de l'État, au sein des comptes de la sécurité sociale ; pour 122 millions à l'augmentation du nombre de journées indemnisées dans le secteur de l'incapacité de travail ; pour 70 millions à une indexation des prestations non prévue ; pour 50 millions à des recettes de TVA plus faibles que prévu ; pour 128 millions à divers autres plus petits facteurs.

2. C'est-à-dire après avoir enlevé l'inflation.

3. Notamment les allocations familiales, une partie des soins de santé et un morceau de l'assurance chômage et de la politique de l'emploi.

4. Le taux d'emploi est la proportion de personnes disposant d'un emploi parmi celles en âge de travailler, c'est-à-dire, selon les standards de l'OCDE, les personnes de 15 à 64 ans.

5. Source : Bureau du Plan.

6. <https://socialsecurity.belgium.be/sites/default/files/renum-sdworx-2019.pdf>, consulté le 24-07-2019.

7. Par définition, la TVA pèse proportionnellement plus (par rapport à son revenu) sur celui-celle qui consomme une fraction plus importante de son revenu, et a moins la possibilité d'épargner.

Transport aérien

Vers la fin du système Ryanair (suite)

> Paul PALSTERMAN (*)

En juin dernier, la cour du travail de Mons a mis le point final à un long combat juridique mené par d'ancien·ne·s travailleur·euse·s de Ryanair à l'encontre de la compagnie aérienne irlandaise. Ils·elles ont obtenu que les travailleur·euse·s basé·e·s en Belgique puissent s'adresser aux tribunaux belges, et revendiquer l'application des dispositions impératives du droit belge. Une victoire qui fera jurisprudence dans toute l'Union européenne. Récit d'un combat mené en bonne partie par la CSC.

En 2012, nous publions dans *Démocratie* un article sous le même titre¹, mais affecté d'un point d'interrogation. Cet article relatait les actions juridiques, politiques et syndicales contre le « système Ryanair »². Ce système ne s'identifie pas au *low cost* pratiqué par certaines compagnies aériennes. Il consiste à profiter des règles européennes sur la libre circulation des services pour répartir des avions immatriculés en Irlande dans des « bases d'affectation » situées un peu partout en Europe, et à prétendre appliquer à l'ensemble de son personnel, quelle que soit sa base d'affectation, le droit du travail et la législation de sécurité sociale irlandais, appliqués par les tribunaux irlandais. On peut y ajouter un refus claironné de dialoguer avec les syndicats, qui a valu à la république d'Irlande de se trouver quelques fois au banc des accusés dans les instances de l'OIT.

S'agissant de la sécurité sociale, l'article notait que le système touchait à sa fin. Les règlements européens de sécurité sociale étaient sur le point d'être modifiés pour prévoir que le personnel navigant à bord d'aéronefs soit assujéti à la sécurité sociale de leur base d'affectation, sans égard à d'autres éléments, comme le pays où l'aéronef est immatriculé. C'est désormais chose faite, et entré en application depuis le 28 juin 2012³.

S'agissant du tribunal compétent et de la loi applicable, l'article soulignait l'enjeu principal de l'affaire.

Des réglementations différentes selon les pays

Tous les pays, même socialement avancés, n'organisent pas de la même façon la protection des travailleur·euse·s. En Belgique, il existe une réglementation précise sur la plupart des aspects de la relation de travail. La plupart des travailleur·euse·s

sont couvert·e·s par des conventions collectives qui fixent par exemple des barèmes minimaux de rémunération, et qui sont juridiquement obligatoires pour les employeurs. Mais même en Belgique, il reste une place pour la négociation, « les compromis à la belge ».

Notoirement, l'Irlande ne possède pas une réglementation aussi poussée. Est-ce à dire que ce n'est pas un pays socialement avancé? Difficile de répondre à cette question. D'autres pays en tout cas, dont les pays nordiques ou la Suisse, se caractérisent par un rôle important de dispositifs qu'un·e juriste belge hésiterait à appeler « coutume » ou « usages », qui sont encore du droit. Il s'agit avant tout d'une pression sociale, parfois exercée, mais pas toujours, par le biais des organisations syndicales, pour appliquer des conditions de travail correctes, le tout dans un contexte de chômage peu élevé, créant un rapport de force relativement favorable au·à la travailleur·euse. Il existe des textes de référence, notamment des protocoles négociés avec les syndicats, mais ces textes ne sont pas publiés au titre de lois comme nos conventions collectives de travail (CCT) « rendues obligatoires », et ne sont pas en soi juridiquement obligatoires.

Une telle façon de procéder dépend évidemment directement de l'état d'esprit et de la situation socioéconomique globale au sein d'une communauté nationale, et peut s'avérer très fragile lorsque cette communauté se confronte au monde extérieur.

La Suède l'a expérimenté lors d'une affaire juridique qui a donné lieu à un arrêt emblématique de la Cour européenne de justice⁴. Une entreprise lettonne avait obtenu un marché de construction en Suède grâce au fait qu'elle employait du personnel détaché depuis la Lettonie, assujéti à la sécurité sociale lettonne et payé selon les normes lettonnes. Les syndicats suédois avaient mené des actions de blocus du chantier. La procédure de base, menée

1. P. PALSTERMAN, « Vers la fin du système Ryanair », *Démocratie*, juin 2012.

2. Lire aussi sur le sujet, J. VANDEWATTYNE, « Ryanair, ou le refus du dialogue social institutionnalisé », *Nouvelle Revue du Travail*, 2016, n° 8.

3. Règlement (UE) 465/2012, 22 mai 2012, JO 8.6.2012. Ce Règlement s'applique 20 jours après sa publication. Il prévoit que les travailleur·euse·s déjà assujéti·e·s à un autre système de sécurité sociale peuvent le rester pendant une période transitoire de maximum 10 ans ; ils·elles peuvent aussi opter pour l'application de la nouvelle règle.

4. Cour européenne de justice, arrêt C341/5 du 18 décembre 2007, Laval.

devant la juridiction du travail suédoise, concernait la légitimité de cette action. L'entreprise lettonne considérait que cette action syndicale compromettrait son droit à la liberté de circulation des services. La Cour de justice lui a donné raison. Elle ne s'est pas prononcée sur la légitimité en soi du blocus de chantier comme modalité d'exercice du droit d'action syndicale, qui ne relève pas du droit européen, mais a jugé que les objectifs poursuivis par les syndicats étaient illégitimes. Elle n'a pas contesté le droit pour les syndicats d'organiser des actions de rétorsion contre les entreprises qui se livrent au « dumping social » en violant la loi. Mais en l'occurrence, les règles européennes sur la sécurité sociale permettent que les travailleurs occupés sur le chantier suédois restent rattachés à la sécurité sociale lettonne. Et pour ce qui est du droit du travail, la Cour a relevé que les barèmes salariaux et autres normes dont se prévalaient les syndicats suédois ne relevaient pas du droit impératif suédois.

Les organisations syndicales suédoises n'ont évidemment pas manqué de relever le paradoxe que « l'Europe » (en l'occurrence sa Cour de justice) sappe le système suédois de concertation sociale basé sur le consensus plutôt que sur les règles écrites, élément du système dit de « flexicurité » présenté par ailleurs comme modèle par la même Europe.

La Suisse aussi a dû adapter son système quand elle a adhéré au régime européen de libre circulation des services. Faute d'instruments comparables à nos CCT « rendues obligatoires », ou d'une façon générale de dispositions suisses impératives sur les barèmes salariaux, cette liberté de circulation aurait permis par exemple à des entreprises portugaises⁵ de construction d'opérer en Suisse avec des travailleur·euse·s qui restent rattaché·e·s à la fiscalité et à la sécurité sociale portugaises, mais aussi à la législation portugaise du travail.

Une action juridique de longue haleine

Le « système Ryanair » était une application du même phénomène. Honnêtement, il est difficile de savoir si la « Verte Erin » est un enfer social, et si les juges irlandais se font de la dignité des travailleur·euse·s la conception que se faisaient les aristocrates d'Ancien Régime de celle de leurs manants et laquais. Mais appliquer le système juridique irlandais dans un contexte géographique et social totalement étranger, de surcroît par un juge siégeant à mille kilomètres de Gosselies ou de Zaventem, prive le·la travailleur·euse, non seulement des ga-

ranties que lui offrent le pays où il·elle travaille, mais même de celles qu'il·elle trouverait peut-être en Irlande.

Une action juridique de longue haleine a été menée pour établir que les travailleur·euse·s basé·e·s en Belgique peuvent s'adresser aux tribunaux belges, et revendiquer l'application des dispositions impératives du droit belge.

Avant d'être retenue comme facteur d'assujettissement à la sécurité sociale, la « base d'affectation » est issue de la réglementation européenne sur l'aviation⁶. Il s'agit du « lieu désigné par l'exploitant pour le membre d'équipage, où celui-ci commence et termine normalement un temps de service ou une série de temps de service et où, dans des circonstances normales, l'exploitant n'est pas tenu de loger ce membre d'équipage ». Les notions de début et de fin de la prestation de travail sont cruciales pour l'application de l'objet de la réglementation, qui impose une durée maximum de temps de travail et un temps minimum de repos entre deux prestations.

Comme on l'a dit, les règlements européens de sécurité sociale ont repris le même critère pour l'assujettissement à la sécurité sociale.

Pour ce qui est du droit du travail, le règlement européen⁷ applicable consacre la solution habituelle du droit international privé : les parties peuvent en



Tous les pays, même socialement avancés, n'organisent pas de la même façon la protection des travailleur·euse·s.



soi décider de l'application de la loi de leur choix, mais ce choix ne peut pas priver le·la travailleur·euse de la protection des dispositions impératives du pays où il·elle travaille. Il n'empêche pas non plus l'application des « lois de police », c'est-à-dire des législations qui, au-delà de la protection d'une des parties, intéressent l'ordre public social ou économique du pays. Dans le domaine social, relèvent entre autres de cette catégorie, les règles en matière de relations collectives de travail : délégations syndicales, élections sociales, conseils d'entreprise et CPPT, etc.

En matière de compétence judiciaire, le règlement européen⁸ consacre aussi la règle générale qui désigne le tribunal du domicile du défendeur à l'action – en l'occurrence donc, en général, le siège social de l'employeur. Il permet cependant au·à la travailleur·euse de saisir le tribunal de son lieu de travail (c'est la règle interne en Belgique pour la compétence des tribunaux du travail en matière

5. À l'époque, on ne parlait pas encore des plombiers polonais. Le Portugal était (et est toujours) le pays d'origine de nombreux·ses immigré·e·s en Suisse.

6. Règlement (CEE) 3922/91 du 16 décembre 1991 relatif à l'harmonisation de règles techniques et de procédures administratives dans le domaine de l'aviation civile (JO L 373 du 31.12.1991), Annexe III, Sous-partie Q (Limitation des temps de vol et de service et exigences en matière de repos, OPS 11095, § 1.7).

7. Règlement 593/2008 du 17 juin 2008, dit « Rome I », articles 6 et 9.

8. Règlement 44/2001 du 22 décembre 2000, article 19.



© Tim Reckman

La fin du « système Ryanair » est en grande partie due au combat mené par la CSC de Charleroi.

de contrat de travail). Par ailleurs, il limite la validité de clauses contractuelles qui privent le·la travailleur·euse de cette possibilité (par exemple les contrats de travail Ryanair, qui désignent les tribunaux irlandais).

Quel pays pour quel droit ?

La question est donc : dans quel pays travaille le personnel navigant d'un avion ? La réponse de fait est qu'il s'agit de l'ensemble des pays survolés par l'avion, et où se trouvent les aéroports où l'avion fait escale. Mais cette réponse n'offre pas de solution à la question juridique. Qu'il s'agisse de tribunal compétent ou de loi applicable, il n'est pas praticable de faire « son shopping » parmi les différents pays concernés. On cherche donc autant que possible le pays avec lequel la relation de travail a les liens les plus étroits. Il arrive que la nationalité du travailleur·euse ou son domicile soient retenus comme indice de rattachement. Mais ce n'est pas le cas dans le transport aérien, spécialement dans une compagnie comme Ryanair qui, quoi qu'elle en dise, n'a pas vraiment d'attaches avec l'Irlande⁹.

Ryanair a néanmoins plaidé que c'est avec l'Irlande que le contrat a le plus de rattachement, car c'est là que les avions sont immatriculés, que l'employeur a son siège, et c'est à partir de là qu'il exerce ses prérogatives patronales. C'est en particulier de là que sont envoyées les instructions à destination du personnel. C'est là aussi que les contrats sont signés.

Devant le tribunal du travail, tous ces éléments semblent avoir pesé d'un certain poids¹⁰. Des discussions sans fin ont eu lieu pour savoir si Ryanair possédait en Belgique un établissement quelconque où serait présente une hiérarchie. Il semble bien que

ce ne soit pas le cas. Ryanair s'est attaché les services en Belgique d'un certain nombre de mandataires qui exercent pour son compte certaines tâches, qui relèvent des missions habituelles d'un secrétariat social, d'un service de contrôle médical, d'un bureau de recrutement, d'un service de gardiennage. Il a obtenu la collaboration du Forem pour la formation initiale du personnel de cabine. Il semble bien qu'exceptionnellement un cadre peut être dépêché de Dublin pour venir régler l'un ou l'autre problème. Mais sinon, les instructions sont données au personnel par des messages électroniques (emails, SMS, etc.) depuis l'Irlande. On notera que cette façon de procéder n'est pas propre à Ryanair. Elle caractérise aussi d'autres relations de travail « modernes » qui défraient la chronique, notamment dans l'économie dite de plateforme.

Mais ces modalités sont sans intérêt pour la question posée. Le règlement ne parle pas de lieu d'exécution « du contrat », ce qui rendrait effectivement plausible de considérer les choses du point de vue de l'employeur, mais du lieu où « le travailleur effectue son travail ». Par ailleurs, la technologie n'a en rien modifié les choses depuis l'époque du télégraphe sans fil, du sémaphore, voire tout simplement de la façon dont les armateurs transmettaient leurs instructions aux capitaines et subrécargues opérant à des mois de navigation. Bien avant ces avancées technologiques, l'autorité patronale ne s'exerçait pas nécessairement par le biais d'un contremaître beuglant derrière l'ouvrier ou d'un chef de bureau surveillant ses ouailles depuis sa cage de verre.

9. Dans l'affaire concernée, Ryanair était opposé à trois travailleurs espagnols, un travailleur portugais et une travailleuse belge.

10. Tribunal du travail de Charleroi, 4 novembre 2013.

La base d'affectation comme critère

Se plaçant du point de vue du/de la travailleur·euse, on retrouve la fameuse base d'affectation. Comme c'est l'endroit où le/la travailleur·euse commence et termine sa prestation, qui détermine donc le début et la fin de son temps de travail, c'est-à-dire du temps où il·elle est à disposition de l'employeur, c'est tout de même un élément particulièrement déterminant pour décider où le/la travailleur·euse travaille. Dans le cas de Ryanair, les contrats font en outre obligation aux travailleur·euse·s de résider dans un certain rayon autour de leur aéroport d'affectation. Outre les prestations de vol proprement dites, ils peuvent en effet se trouver en «stand-by», c'est-à-dire disponibles pour prendre la place d'un·e collègue absent·e, aider en cas de surcroît de travail, etc.

La cour du travail de Mons¹¹ a relaté ces éléments essentiels, et d'autres plus accessoires, qui désignent bien la Belgique comme lieu d'exécution du travail, et a posé en outre une question préjudicielle à la Cour européenne sur la pertinence du critère de la base d'affectation. La Cour de justice¹² y a répondu comme on pouvait l'espérer : la base d'affectation est une notion de la réglementation de l'aéronautique (ou de sécurité sociale). Faute de texte exprès, on ne peut pas la transposer telle quelle dans le domaine de la loi applicable ou de la compétence judiciaire.

Toutefois, dit la Cour, il s'agit d'un critère « par-

“ Les dirigeants de la compagnie Ryanair ont senti passer le vent du boulet lors de l'assemblée des actionnaires. ”

ticulièrement déterminant», dont il n'y aurait lieu de s'écarter que dans des « cas particuliers » où il apparaîtrait que l'ensemble de la situation se rattache plutôt à un autre pays.

On notera pour l'anecdote que la procédure à la Cour de justice a été suivie par les gouvernements belge, français, néerlandais et suédois, ainsi que par la Commission européenne. Tous ont soutenu la thèse défendue par les travailleur·euse·s. Au début de l'affaire, on s'est demandé si le gouvernement belge oserait se mouiller, entre les pressions du secteur aérien belge victime de la concurrence de Ryanair et celles supposées de la part de la Région wallonne, qui n'avait peut-être pas envie de mécontenter un gros client de l'aéroport de Char-

leroi. On se demandait aussi si la Commission se mouillerait, car d'aucuns prêtaient à cette institution une fascination pour Ryanair, « constructeur de l'Europe ».

Apothéose

En juin dernier, la cour du travail de Mons vient de mettre un point final à l'affaire¹³. Elle suit l'enseignement de la Cour européenne, qui concernait formellement la compétence judiciaire, et conclut qu'aucun autre critère ne contredit celui de la « base d'affectation ». Elle applique le même critère et la même conclusion à loi applicable. La Cour européenne de justice avait déjà dit à plusieurs reprises qu'il fallait dans la mesure du possible que la loi applicable et le juge compétent correspondent. Il arrive, en droit international privé, qu'un juge doive appliquer une loi étrangère, mais ce n'est pas la situation la plus courante ni la plus confortable – pour le juge comme pour les justiciables.

Voilà donc acquise une jurisprudence claire qui, cerise sur le gâteau, ne concerne pas seulement les bases belges, mais qui, grâce à l'autorité de la Cour européenne, s'applique dans tout le territoire de l'Union¹⁴. Outre ce brin de chauvinisme, on peut pousser un petit (et même un grand) cocorico au nom de la CSC, puisque c'est le service juridique de sa fédération de Charleroi qui en a été le maître d'œuvre pendant ces longues années.

D'autant que l'arrêt de la Cour européenne a manifestement dopé l'assertivité des organisations syndicales à l'égard de Ryanair et modéré celle des dirigeants de la compagnie, qui de notoriété publique ont senti passer le vent du boulet lors de l'assemblée des actionnaires. Peu après l'arrêt de la Cour européenne, mais avant l'arrêt définitif de la cour du travail, les organisations syndicales belges, emmenées par la CNE, ont obtenu de Ryanair la signature d'une CCT qui confirme l'application du droit du travail belge et la compétence des tribunaux belges pour le personnel affecté à ses bases belges.

On peut espérer que l'étape suivante se profile, à l'occasion des élections sociales de 2020 : l'institution de délégations syndicales et/ou d'organes de concertation selon le droit belge. Pour rappel, on ne se trouve plus ici dans le simple domaine du contrat de travail individuel, mais dans le domaine des « lois de police », qui sont d'application territoriale : un employeur qui occupe du personnel en Belgique est tenu de les respecter. #

(*) Secrétaire régional bruxellois de la CSC

11. Cour du travail de Mons, 18 mars 2016, RG 2013/AM/441.

12. Cour européenne de justice, arrêt C-168/16 et C-169/16, 14 septembre 2017, Nogueira e.c./Ryanair.

13. Cour du travail de Mons, 1^{ère} ch., 14 juin 2019, RG 2013/AM/441.

14. Ainsi que dans les pays liés par des règles analogues, notamment les pays de l'AELE (actuellement : Norvège, Islande, Liechtenstein).



INTERVIEW



Elísio ESTANQUE

Chercheur au Centre d'études sociales et professeur de sociologie à l'Université de Coimbra

Boaventura DE SOUSA SANTOS, *Épistémologies du Sud. Mouvements citoyens et polémique sur la science*, Paris, Desclée de Brouwer, 2016.

« Décoloniser, démarchandiser, démocratiser ! »

« Les alternatives ne manquent pas. Ce qui manque vraiment, c'est de la pensée alternative sur les alternatives. »¹ C'est le point de départ de la science critique engagée développée par le Centre d'études sociales (CES) de l'Université portugaise de Coimbra dirigée par le renommé sociologue Boaventura de Sousa Santos. Des pistes pour « décoloniser, démarchandiser et démocratiser » nos sociétés y sont explorées. Rencontre avec l'un de ses chercheurs, Elísio Estanque.

Quelle est la situation du monde du travail portugais ?

Pays semi-périphérique, sous dictature depuis les années 1930 jusqu'à la révolution des œillets de 1974, et jusque-là essentiellement agricole, le Portugal a connu une industrialisation très partielle. Seul pays occidental avec une constitution socialiste datant de 1976, le droit du travail portugais est profondément marqué par les conceptions communistes et socialistes de la période d'après 1974. Depuis l'adhésion à l'Union européenne en 1986, le pays a connu des vagues successives de déréglementation, de flexibilisation et de segmentation de son marché du travail. La crise financière mondiale de 2008 a ensuite eu des répercussions très lourdes sur le marché du travail portugais et sur son système de négociation collective. Au point qu'on peut parler d'état d'exception. Les inégalités ont été renforcées par les mesures de la Troïka, des dynamiques de contestation sociale ont eu lieu associant mouvements sociaux et syndicaux.

Comment se présente la situation syndicale portugaise ?

Nulle part ailleurs en Europe, les travailleur·euse·s n'ont connu une chute de la négociation collective semblable à celle du Portugal. En 2008, les conventions collectives couvraient 1.900.000 travailleur·euse·s. En 2012, elles n'en couvraient plus que 328.000. Cet affaiblissement a lourdement impacté les organisations syndicales, réunies au sein des confédérations CGTP-IN et UGT-P². Le travail précaire, surtout des jeunes travailleur·euse·s, avoi-

sine toujours les 20 %, même s'il a beaucoup baissé ces dernières années. Nombreux·euses sont les jeunes travailleur·euse·s de plus de 30 ans qui restent encore vivre chez leurs parents, faute de moyens. Depuis 2015, le gouvernement d'Antonio Costa (PS) dit de « geringonça³ » a pu apporter une série d'améliorations substantielles, dans un contexte budgétaire difficile, comme le rétablissement des 35 heures pour le service public, la diminution du chômage (17,5 % [2013] à 6,7 % [2019]), l'augmentation du salaire minimum nominal (de 18,8 % sur quatre ans [505 euros en 2015, 600 euros en 2019]), l'annulation des mesures austéritaires antérieures concernant la sécurité sociale, notamment les pensions. Mais les grands problèmes structurels de l'économie portugaise, comme la précarité, l'accès difficile au logement, le faible pouvoir d'achat... subsistent. Ils ne peuvent disparaître en une mandature de quatre ans⁴.

Quels sont les autres mouvements sociaux dans le pays ? Quelles dynamiques apportent-ils ?

De nouveaux mouvements sociaux comme les « Précaires inflexibles », « Génération à la traîne », « La plateforme du 15 octobre » et « Que la Troïka soit mise à la poubelle ! » ont aidé considérablement à mettre la question de la précarité à l'agenda, surtout pendant les années 2010 et 2013. Les syndicats étaient à ce moment engagés dans des luttes plutôt défensives pour le droit du travail, face à la Troïka. Leur travail était aussi davantage orienté vers les acteurs parlementaires et institutionnels, selon les répertoires

1. <http://alice.ces.uc.pt/en/>

2. <http://www.worker-participation.eu/portugal>.

3. Littéralement, « le bidule », « le truc » ou « le machin », la « geringonça » désigne la coalition de gauche au pouvoir au Portugal depuis 2015.

4. Tous ces éléments font actuellement partie du débat préélectoral des législatives portugaises qui auront lieu

le 6 octobre 2019.

d'actions plus traditionnels. Les plateformes précitées venaient par contre avec de nouvelles initiatives, inconnues et non expérimentées jusque-là, donnant une visibilité par des actions de rue aux revendications d'anti-austérité. Il y a eu de l'unité dans l'action, entre les syndicats et ces nouvelles plateformes, la collaboration de la CGTP et des «Précaires inflexibles» notamment a été très remarquée.

Existe-t-il des mouvements d'extrême droite ?

Les résultats des élections—dernièrement des élections européennes avec quatorze députés européens élus de gauche, et sept de centre droit—montrent l'absence, voire la marginalité de l'extrême droite au sein du spectre politique portugais. Ceci ne signifie néanmoins pas que la société portugaise soit exempte de sentiments de racisme ou de xénophobie, comme le montre la propagande locale contre des «ciganos» (les gens du voyage) dans la périphérie de Lisbonne. Comme pays, lui-même traditionnellement d'émigration, le sentiment reste tout de même diffus et très limité, sans présence publique ou politique importante. Le nationalisme n'est par ailleurs pas un enjeu au Portugal. Ce qui peut néanmoins inquiéter, c'est la faible participation politique des citoyens, ce qui sera certainement un grand enjeu du futur.

Quelles sont les initiatives futures que vous envisagez ?

Au niveau de nos recherches, nous souhaitons contribuer au renouvellement de la pensée critique et participer à la recherche «d'utopies réelles» et concrètes comme les appelle le sociologue américain Erik Olin Wright. Cette science sociale doit aider à rendre visibles les «futurs désirables» tels qu'ils existent, avant tout à la marge de la société, là où il y a exclusion et oppression. Selon Erik Olin Wright, «les utopies réelles transforment le *no-where* (le «nulle part») de l'utopie en un *now-here* (un «ici-maintenant») où il est possible de créer des alternatives émancipatrices du monde tel qu'il pourrait être dans le monde tel qu'il est. On peut trouver des utopies réelles partout où des idéaux émancipateurs sont incarnés dans des institutions, des pratiques et des propositions existantes.»⁵ Avec Boaventura de Sousa Santos, le CES de Coimbra s'inscrit pleinement dans cette pensée. Nous insistons surtout sur la nécessité d'une théorie de la connaissance—au-delà des monocultures existantes⁶—qui puisse identifier les dynamiques de lutte d'émancipation qui sont à la marge de la société et faciliter leur compréhension à travers la traduction interculturelle. Notre projet européen «ALICE—Des miroirs étranges, des leçons insoupçonnées» est construit dans cette perspective. Il vise

à contribuer à «guider l'Europe vers une nouvelle façon de partager des expériences»⁷.

Est-ce qu'il y a un leitmotiv possible pour cette recherche d'alternatives et ces processus d'apprentissages globaux ?

La révolution des œillets de 1974 a permis de laisser l'autoritarisme de Salazar derrière elle. Quarante-cinq ans après, le leitmotiv de cette transition vers la démocratie «décolonisation, développement, démocratisation» reste au niveau global d'une actualité brûlante. Face à un néocolonialisme—défini par de nouvelles formes d'exploitations du sud, mais cette fois sans agent étatique colonial—, face à un marché total mobilisant toutes les formes de ressources et d'expériences humaines pour ses objectifs marchands et, dernièrement, face à des situations politiques de plus en plus post-démocratiques, Boaventura de Sousa Santos, a repris ce leitmotiv, en l'adaptant légèrement : «décoloniser, démarchandiser, démocratiser», sans doute inspirant pour tout projet de société d'utopie concrète. #

Propos recueillis par Thomas MIESEN

5. <http://futureswewant.net/erik-olin-wright-real-utopias/>

6. Boaventura de Sousa Santos identifie 5 formes de monocultures : (1) Monoculture du savoir scientifique, (2) monoculture du progrès et du temps linéaire écartant les autres temporalités, (3) monoculture du « monde développé » face aux autres, des hiérarchies et des classifications sociales (classe, ethnie, genre) (4) monoculture de la productivité écartant les autres formes de création de biens et de services, et (5) monoculture de l'universel (le global comme dominant sur le local). Face à ces 5 formes de monoculture, Boaventura de Sousa Santos propose : (1) une écologie des savoirs établissant un dialogue entre les différentes formes de savoir, (2) une écologie de temporalité plurielle, (3) une écologie des reconnaissances, (4) une écologie des productions et distributions et (5) une écologie transniveaux valorisant le local comme les autres niveaux, notamment dans leur résistance à la mondialisation hégémonique.

7. <http://alice.ces.uc.pt/en>

Du droit des opprimés à la « pensée alternative sur les alternatives »

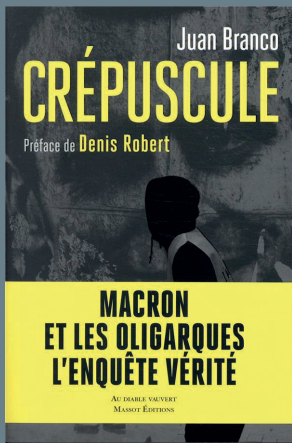
Au-delà de ses travaux en sociologie du droit réalisés à partir de son expérience dans la favela de «Jacarezinho» à Rio de Janeiro et dans lesquels il développe les concepts de «droit des opprimés», et de pluralisme juridique, Boaventura de Sousa Santos élabore au cours de ses recherches ce qu'il appelle l'épistémologie du Sud. C'est-à-dire une théorie de la connaissance, non pas d'un Sud géographique, mais d'un Sud compris comme l'ensemble des lieux exclus et opprimés par le patriarcat et le capitalisme marchand, désignés comme le Nord. Il s'agit pour lui de mettre progressivement en évidence les aspects invisibles, oubliés, écartés, sous l'oppression d'une monoculture qui gaspille l'expérience humaine. Quant à la science critique, elle doit combiner pour lui une «sociologie des absences» et une «sociologie des émergences». «Alors que la sociologie des absences élargit le domaine des expériences sociales déjà disponibles, la sociologie des émergences élargit le domaine des expériences sociales possibles. Les deux sociologies sont étroitement associées, car plus d'expériences sont disponibles aujourd'hui dans le monde, plus d'expériences sont possibles dans le futur. Plus large est la réalité crédible, plus large est le champ des indices crédibles et des futurs possibles et concrets.» Face à la fragmentation des projets progressistes dans le monde, Boaventura de Sousa Santos appelle dernièrement dans un essai à la construction «d'apprentissages globaux» pour pouvoir «envisager des nouvelles alternatives d'union, tant au niveau national qu'au niveau international», à la gauche politique. Loin de vouloir promouvoir un modèle, l'approche de Boaventura de Sousa Santos vise, dans un contexte où les démocraties meurent démocratiquement, à souligner l'urgence et l'importance d'alliances et d'apprentissages transnationaux innovants¹.

1. B. DE SOUZA SANTOS, *Esquedas do mundo, uni-vos!*, Boitempo, 2018.



AU FIL DES PAGES

C'est l'un des ouvrages qui a marqué le milieu de l'édition en France cette année. Pour la polémique qu'il a suscitée, mais aussi pour son nombre d'exemplaires vendus (près de 100.000). Son titre: *Crépuscule*. Son auteur:



le jeune et charismatique avocat franco-espagnol Juan Branco, fervent défenseur des Gilets jaunes. Son contenu: un pamphlet anti-Macron qui tente de livrer une cartographie des réseaux du pouvoir dans l'Hexagone. Et c'est là le principal intérêt de cet ouvrage, préfacé par Denis Robert, à mi-chemin entre l'essai et l'autobiographie.

Tout au long du récit, l'auteur décrit avec acridité la démocratie française qu'il analyse comme étant confisquée par une élite économique-politico-médiatique. Selon l'auteur, celle-ci tire les ficelles derrière le président de la République, Emmanuel Macron «Immaculée Conception, créature et instrument des intérêts de caste». Ce même président qui «a été «placé» bien plus qu'il n'a été élu. Et la presse a agi en ce domaine avec complicité.» Les

accusations se succèdent au fil des pages; les théories avancées sont particulièrement séduisantes quand il s'agit d'analyser les différents réseaux d'influence. Mais là où le livre convainc moins, c'est que «l'enquête» promise pêche parfois par manque de consistance. Au final, même si l'ouvrage est à lire avec certaines précautions, il permet tout de même de deviner une démocratie française particulièrement malade et vulnérable. #

Juan BRANCO, *Crépuscule*, Paris, Éditions Au diable Vauvert, 2019, 312 pages.

NOUS VOUS EN PARLIONS...

Au moment d'écrire ces lignes, des incendies ravagent la forêt amazonienne. Les premiers chiffres évoquent une perte de forêt de 9.250 km² depuis janvier. À l'origine de ces feux: l'activité humaine de déforestation qui permet de convertir les zones boisées en terres agricoles. Si le phénomène est loin de concerner seulement cette région du monde avec chaque année la disparition de 13 millions d'hectares de forêts, la situation de l'Amazonie, notamment brésilienne, est particulièrement préoccupante. Depuis le début des années 2000, sous l'impulsion des gouvernements Lula-Roussef, le taux de déforestation avait pourtant diminué en respect de la trajectoire fixée par la COP15 pour le Brésil. Mais depuis octobre 2018, la tendance s'est inversée, avec une augmentation de 278% du taux de déforestation entre juillet 2018 et 2019. Difficile de ne pas établir de lien avec l'arrivée au pouvoir de Jair Bolsonaro, dont la complicité avec le secteur de l'agro-business n'est plus à démontrer.

Outre les dégâts écologiques que ces choix politiques occasionnent, la déforestation a un bilan humain considérable que dénonçait en novembre 2017, Laurent Delcourt du Cetri dans un article intitulé «Haro sur les droits des peuples autochtones». Il pointait notamment l'avancée du modèle extractiviste comme cause première à la recrudescence des atteintes portées aux droits et à l'intégrité physique des communautés autochtones du Brésil. Aujourd'hui, tous les yeux sont braqués sur l'Amazonie qui flambe. L'UE a proposé une aide financière aux pays concernés. Espérons que dans la foulée, le sort des indigènes soit lui aussi (et enfin) pris en considération. #

Comité de rédaction

• M. BUCCI • V. DELVAUX • A. ESTENNE • P. FELTESSE • P. GEORIS
• P. LEDECO • L. LAMBERT • F. LIGOT • A. MAIA • T. MIESSEN
• V. ORUBA • P. PALSTERMAN • C. POLAIN • F. REMAN
• C. STEINBACH • A. TRIGALET

Rédacteur en chef Nicolas ROELENS

Journaliste Stéphanie BAUDOT

Photo Une © Marco Verch

Site : www.revue-democratie.be

E-mail : democratie@moc.be

Administration Lysiane METTENS tél. : 02 246 38 43

Avec le soutien de Mouvement Social srl

Éditeur responsable Pierre GEORIS

Centre d'information et d'éducation populaire du MOC (CIEP ASBL)

BP50 – 1031 Bruxelles

Démocratie est publié sans but lucratif

Pour recevoir Démocratie

Par domiciliation, demandez un avis de domiciliation en téléphonant

au 02 246 38 43 (ou via lysiane.mettens@ciep.be).

Vous payez 20 EUR par an ou 10 EUR par semestre.

Par virement bancaire, versez la somme de 25 EUR

(pour les 12 prochains numéros) ou de 43 EUR (24 prochains numéros)

sur le compte BE95-7995-8743-7658 avec la mention « DÉMOCRATIE ».

GAVROCHE@MOC.BE

«Où placer Michel, Reynders, Chastel? Le casse-tête du casting libéral pour les élections.» C'est ce que titrait le journal *Le Soir* le...

15 février dernier. Soit peu de temps avant l'officialisation des listes électorales du MR. S'ils ont fini par se retrouver respectivement tête de liste sur les listes fédérales en Brabant wallon pour le premier, à Bruxelles pour le deuxième et sur la liste européenne pour le troisième... les voilà bientôt «réunis» en mode «Courage, fuyons!» dans les trois cénacles européens les plus en vue: le Conseil, la Commission et le Parlement. Soit loin, bien loin des affaires belgo-belges qu'ils ont pourtant gérées ces cinq dernières années avec les résultats que l'on sait. Parmi les nombreuses plumes à leurs chapeaux: avoir amené les nationalistes de la N-VA au gouvernement fédéral, un déficit budgétaire qui s'approchera des 12 milliards en 2024... et un parti libéral au niveau le plus bas depuis l'après-guerre. «Après moi les mouches...», se gaussent leurs adversaires. Qui se réjouissent presque de ne plus les avoir dans les pattes à l'avenir. C'est aller un peu vite en besogne: l'un est encore à la manœuvre dans les négociations fédérales. Un autre est Premier ministre en affaire courante. Et président de parti. Encore un peu de patience, donc, avant de voir (ô chance!) Willy, Jean-Luc, Pierre-Yves, Sophie et leurs ami-e-s prendre le relais! #