

## Marie-Hélène Ska (CSC)

# «On en revient au XIX<sup>e</sup> siècle, quand les ouvriers étaient pris comme des outils»

### LES PHRASES CLÉS

«Le gouvernement savait pertinemment qu'il n'obtiendrait pas les recettes qu'il inscrivait dans son budget. Ce n'est pas très sérieux.»

«Ne pas toucher à la Sécu, cela veut aussi dire ne pas y toucher de manière indirecte au travers des mesures de flexibilité accrue. Je pense ici à la table ronde initiée par Kris Peeters sur l'emploi faisable.»

«Si demain, on met tous les travailleurs dans des sociétés d'intérim, cela voudrait dire tout le monde au salaire minimum...»

### INTERVIEW NATHALIE BAMPIS

La CSC a – notamment – axé sa campagne pour les élections sociales sur le bien-être au travail et la conciliation entre vie privée et professionnelle. Un thème qui devait aussi faire l'objet de discussions dans le cadre de la table ronde de Kris Peeters sur le «travail faisable». Mais, constate la secrétaire générale de la CSC, on prend la mauvaise voie en se ruant dans la flexibilisation à outrance du marché du travail.

Marie-Hélène Ska évoque aussi avec nous le contrôle budgétaire. Un contrôle lors duquel il n'est pas question de toucher à la Sécu. Et pourtant, avec la flexibilité du marché du travail, on le fait de manière indirecte, regrette-t-elle.

#### Que tirez-vous comme conclusions face aux allers-retours du gouvernement sur l'importance du trou budgétaire?

Je tire deux conclusions: le thermomètre qui sert à établir le budget est devenu très manipulable. On ne peut d'une part dire qu'il y a des règles européennes, et d'autre part, les contourner, en spécifiant que tel type de dépense n'entre pas dans le budget, ou soit retiré de la dette. Ce n'est pas sérieux. Un budget est un budget. Il y a des recettes et des dépenses.

Sur le fond, on a dénoncé depuis des mois la surestimation des recettes. La pseudo-taxe Caïman, la taxe sur la spéculation,

la lutte contre l'évasion fiscale, on savait dès le départ que cela ne rapporterait rien. Si le gouvernement continue à dire que la seule manière d'équilibrer le budget, c'est en diminuant un peu plus les dépenses de sécurité sociale, on va à une casse sociale extrêmement importante.

#### Vous réclamez cette taxation du capital?

Non, nous prônons de véritables mécanismes faisant contribuer l'ensemble des revenus. Or aujourd'hui, dès que la taxe sur la spéculation a été mise en place, on s'est empressé d'en enlever les éléments qui en faisaient le fondement. Le gouvernement savait pertinemment qu'il n'obtiendrait pas les recettes qu'il inscrivait dans son budget. Ce n'est pas très sérieux non plus.

#### Il faut globaliser les revenus?

Il faut d'abord mettre en place des mécanismes qui permettent de connaître les revenus, puis les globaliser. Il n'y a plus de raison pour qu'aujourd'hui, un euro gagné par le travail soit mis à contribution de manière différente qu'un euro qui vient d'un gain au Lotto ou de dividendes. Si on veut un financement de l'état stable, il faut une base de financement stable.

#### L'impôt sur la fortune n'a pas marché en France, pourquoi vouloir le faire chez nous?

Cela ne marche pas à partir du moment où chacun cherche la voie la moins imposée. Si on peut imposer un consensus social sur le fait que les revenus doivent financer la protection sociale pour tous, et s'accorder sur les types de revenus qui peuvent y contribuer, on aura une discussion beaucoup plus saine puisqu'il y aura moins de discrimination entre la mise à contribution des revenus du travail et les autres. Et il n'y aura plus – ou en tout cas moins – de recherche de la voie la moins imposée.

#### Certains partis disent «on ne touche plus à la Sécu». Vous n'y croyez pas?

J'espère qu'ils disent vrai. Mais ne pas toucher à la Sécu, cela veut aussi dire ne pas y toucher de manière indirecte au travers des mesures de flexibilité accrue. Je pense ici à la table ronde initiée par Kris Peeters sur l'emploi faisable. L'idée était d'adapter les modalités d'exercice de l'emploi à l'allongement de la carrière. Mais on est davantage dans la flexibilisation accrue du droit du travail, sur fond d'absence complète de mesures sur la qualité de l'emploi. Or, il y a une pression drastique au travail, le nombre de burn-out a triplé entre 2007 et 2014, il concerne 83.155 personnes par an.

#### Ce travail sur le «werkbaar werk», il va dans le mauvais sens?

Les entreprises réclament à cor et à cri (et à raison) de la sécurité sur le plan juridique et fiscal, mais les travailleurs se demandent eux aussi dans quel cadre ils pourront encore exercer leur travail. Et ce qu'il y a sur la table, c'est tout l'inverse. C'est la flexibilisation à outrance avec le contrat intérimaire à durée indéterminée ou le statut du travailleur autonome.

#### «Approfondissons le système des groupements d'employeurs. La dynamique est tout à fait différente de l'intérim en CDI.»

#### Ces statuts, n'est-ce pas une bonne voie de sécurisation de l'emploi justement?

Chaque fois qu'on veut résoudre un problème pour un certain nombre de personnes, la tendance est de déréguler l'ensemble du marché du travail. Ça commence à devenir très compliqué. Nous sommes demandeurs d'une réflexion sur les nouvelles formes de travail. Mais on ne peut pas créer des statuts à la marge du système. On ne peut pas se résoudre à choisir la voie du moins mauvais choix. Si l'économie se transforme, il faut reconstruire un cadre qui protège le travailleur et lui donne des perspectives.

#### Vous craignez que ce type de mesures ne s'élargisse à tous les travailleurs?

Évidemment. Alexander De Croo avait créé les flexijobs dans l'horeca, et maintenant on nous annonce qu'on pourrait les généraliser... Je rappelle que le rôle du droit du travail est de protéger la partie la plus faible, soit le travailleur.

#### Si l'intérim se fait en CDI, en quoi insécurise-t-il le travailleur?

Je vais répondre par l'inverse: quel est l'avantage de le faire sous forme intérimaire si l'objectif est de travailler à durée indéterminée?

#### Que proposez-vous comme alternative?

Approfondissons le système des groupements d'employeurs. Il permet à un ensemble d'entreprises, dans un même zoning par exemple, de faire appel à des travailleurs lorsqu'ils en ont besoin. La dynamique est tout à fait différente de l'intérim en CDI. L'employeur de référence n'est pas une société intérimaire, mais un employeur qui ressort d'une commission paritaire bien déterminée. Si demain, on met tous les travailleurs dans des sociétés d'intérim, cela voudrait dire tout le monde

au salaire minimum...

**Kris Peeters parle d'une législation du travail anachronique face aux évolutions de l'économie. Vous ne le suivez pas?**

Il faut que l'on se prépare aux conséquences de certaines évolutions. Mais ce que nous ne souhaitons pas – et c'est ce qui est en train de se passer – c'est que l'on revienne au XIXe siècle, une époque où les travailleurs étaient considérés comme des outils. Le travail n'est pas une marchandise.

**Qu'avez-vous comme réponse à apporter alors au besoin de flexibilisation des entreprises?**

Le télétravail par exemple.

**Mais d'autres syndicats bloquent...**

Il faut l'encadrer évidemment. Nous ne voulons pas d'un travail à domicile qui isole le travailleur, cela n'aurait pas de sens. Mais rendons-le possible. Avançons aussi sur des alternatives au «tout à la voiture». Avançons sur des modes de rémunération qui permettent de disposer librement de sa

rémunération. Sachant que la rémunération doit intervenir dans le calcul de la pension. Tous ces avantages (voiture, GSM, laptop, tablette,...) qui sont retirés du salaire ne contribuent pas au calcul de la pension, et donc amènent à un salaire différé moindre. Il faudrait peut-être réintégrer le fait qu'il n'y a pas que le salaire immédiat, mais aussi le salaire différé...

**Kris Peeters propose aussi que chacun puisse moduler ses heures supplémentaires et organiser différemment son temps de travail. Qu'en pensez-vous?**

Le gouvernement a mis un frein aux systèmes individuels comme le crédit-temps, les prépensions. Il faut pouvoir se réapproprier ces questions d'articulation entre vie privée et vie professionnelle, en fonction des réalités d'aujourd'hui. Je vois des travailleurs dans certaines entreprises qui souhaiteraient prestre davantage une semaine sur deux en fonction qu'ils aient ou non la garde de leurs enfants, car c'est cela qui est déterminant aujourd'hui. C'est aussi une

manière plus égalitaire de traiter ces questions plutôt que de renvoyer systématiquement les femmes vers le temps partiel. Alors oui, créons un cadre qui permette une souplesse de négociation dans les secteurs où le temps de travail est un enjeu.

**Dans certains secteurs, souvent féminins, le temps partiel est la règle...**

Oui dans le nettoyage, la distribution. On pourrait discuter de l'annualisation du temps de travail, ou de la manière de compléter les contrats de travail existants.

Il n'est pas possible de dire que l'on supprime l'allocation garantie de revenus pour les travailleuses à temps partiel pour les inciter à chercher un temps plein, et garder des secteurs où l'on n'offre pas un temps plein. Essayons d'être plus cohérents. Laissons de la marge dans les secteurs, pour négocier au départ d'un menu général, ce qui leur convient le mieux. Le système du groupement d'employeurs pourrait être une piste.