

# “Il n’y a plus d’écart salarial avec les pays voisins”

■ Grève ou pas, la CSC maintiendra la pression sur la “suédoise” et les patrons, dit Marie-Hélène Ska, sa secrétaire générale.

Entretien Laurent Gérard

**S**ur fond de restructurations multiples, de concertation sociale compliquée et de menace de grève, Marie-Hélène Ska, secrétaire générale de la Confédération des syndicats chrétiens (CSC), commente une rentrée sociale pour le moins agitée.

**La grève générale annoncée par le front commun syndical pour le 7 octobre prochain aura-t-elle bien lieu ?**

Nous poursuivons notre résistance, non pas au gouvernement fédéral lui-même, mais aux mesures qu’il prend depuis deux ans et qu’il va prendre encore en matière de pension, d’indemnités de maladie, de flexibilité au travail,... Qui plus est, nous sommes à la veille d’un ajustement budgétaire où il faudra encore trouver quelques centaines de millions d’euros. Nous avons l’impression que le “deux poids, deux mesures” du gouvernement se poursuit, et nous manifesterons donc le 29 septembre pour maintenir la pression.

**Et donc vous ferez grève le 7 octobre ?**

Sur le 7 octobre, les syndicats prendront attitude définitive ce mardi. Car nous avons aussi un message pour les employeurs : c’est bien de demander toujours plus de sécurité juridique et fiscale mais, quand on voit aujourd’hui les pertes d’emploi qui s’accumulent, il faut aussi qu’ils assument leurs responsabilités.

**Comment se passent les discussions avec les employeurs au groupe des Dix, sur le temps de travail et les salaires ?**

Les représentants des employeurs qui sont autour de la table ont l’impression que tout est possible pour eux. Ce qui les intéresse, ce n’est pas d’avoir davantage de flexibilité, mais d’avoir de la flexibilité gratuite : ne plus payer d’heures supplémentaires lorsque l’on dépasse la durée légale du travail; pouvoir travailler de nuit au même tarif que le jour;... On ne peut pas accepter cela.

**Pour vous, la flexibilité doit se négocier, et si possible au niveau des secteurs économiques, c’est cela ?**

Le niveau approprié de discussion, c’est le secteur. La situation dans le secteur automobile n’a rien à voir avec le non-marchand ou la distribution. Cela dit, la base négociée au niveau du secteur peut toujours se décliner dans les entreprises, en fonction de la réalité

de terrain. Beaucoup de secteurs ont signé des conventions sur l’annualisation du temps de travail, mais toutes les entreprises de ces secteurs n’y recourent pas.

**L’autre dossier sur la table du G10, c’est la réforme de la loi de 96, qui prévoit de cadenciser les négociations salariales. Où en est-on ?**

On n’a pas encore vraiment commencé la discussion. Mais je rappelle qu’on a connu un saut d’index et un quasi-gel des salaires pendant 5 ans. Si on ne réintroduit pas des mécanismes de négociation, si on ne redonne pas de perspectives aux travailleurs, on va vers de graves problèmes. Aujourd’hui, il n’y a plus de handicap salarial entre la Belgique et ses trois voisins.

**Mais il subsiste un écart historique, antérieur à 1996, selon les patrons.**

Soyons sérieux. On peut calculer l’écart salarial de façon abstraite, ou bien tenir compte de la productivité, qui est plus élevée en Belgique. Si on associe les deux éléments, il n’y a plus d’écart salarial, même historique. Les employeurs de bonne foi le reconnaissent.

**La manifestation du 29 septembre et la possible grève du 7 octobre ne plombent-elles pas les discussions au G10 ?**

On peut trouver toutes les excuses qu’on veut. Nous aussi, après l’annonce de Caterpillar, on aurait pu dire qu’on ne se mettait plus à table tant qu’on fermait des entreprises en Belgique.

**Quels sont les remèdes pour éviter ces restructurations ?**

Premièrement, il faut arrêter de courir après les entreprises quel qu’en soit le prix. On a connu ces dernières années des diminutions importantes de cotisations sociales et un saut d’index censé créer de l’emploi. Mais selon l’ONSS, on a créé deux fois moins d’emploi que sur la période précédente, avant 2014. Deuxièmement, il faudrait pouvoir anticiper certaines reconversions et transformations de l’économie. Par exemple, chaque banque définit sa propre stratégie et annonce son plan de réorganisation, mais il n’y a pas, au niveau du secteur, une capacité à anticiper les réorganisations, à voir les activités qui peuvent être développées et comment aider le personnel à accomplir cette transition. Ce manque d’anticipation dans le chef des employeurs est extraordinairement préoccupant. Troisièmement, il ne faut pas croire que tout va se régler en décrétant la flexibilité. Chez Caterpillar, la flexibilité était là. Il faut être un peu sérieux dans l’analyse. Ou bien on utilise les mêmes vieilles recettes doctrinales, ou bien on se base sur la réalité économique. Ce qui me frappe dans la plupart des mesures du

gouvernement, c'est qu'on ne part pas de la réalité de terrain. On imagine une réalité fantasmée et on applique les recettes qu'on a toujours appliquées.

**Anticiper, c'est aussi former les travailleurs ?**

Aujourd'hui, les employeurs demandent que l'école et l'université préparent une main-d'œuvre prête à l'emploi afin d'avoir une productivité la plus haute possible. Et puis le jour où il y a des transformations dans le secteur, c'est : "dehors et débrouillez-vous !". Ça ne va pas ! Au XXI<sup>e</sup> siècle, on devrait pouvoir imaginer des transformations un plus régulées que cela. Exemple : dans le projet "travail faisable", il est prévu une obligation de deux jours de formation par an par travailleur. Ce n'est pas la mer à boire. Mais cela fait grimper les employeurs aux rideaux. Ils disent que c'est impossible. Mais on ne peut pas à la fois être dans l'économie du savoir, qui se transforme à la vitesse de l'éclair, et ne pas mettre en place des mécanismes qui permettent aux travailleurs de s'adapter.

**Autre grand chantier sur la table, la définition de la pénibilité de certaines fonctions et le droit qui en découle en matière de pensions. Un accord vous semble-t-il possible entre patrons, syndicats et gouvernement à ce sujet ?**

Nous avons accompli une première étape en définissant les contours de ce qu'est une fonction pénible. Aujourd'hui, le gouvernement doit nous dire clairement comment seront prises en compte les fonctions pénibles. Va-t-on diminuer le nombre d'années de carrière pour bénéficier de sa pension, comme dans la construction aujourd'hui ? Ou bien revaloriser les montants de pension ? Notre crainte, c'est que le gouvernement nous dise : il n'y a pas d'argent pour prendre en compte la pénibilité. Si on doit en arriver là, c'est un jeu de dupes.