

“Reporter le retour à l'équilibre budgétaire est peut-être préférable”

■ **Bart Buysse**, directeur général de la FEB, veut éviter toute mesure néfaste à la croissance.

Entretien **Laurent Gérard**

Bart Buysse est directeur général de la Fédération des entreprises de Belgique. A ce titre, il siège au groupe des Dix, où il côtoie les représentants syndicaux, avec qui les relations ne sont pas faciles ces derniers temps. A quelques jours d'un conclave budgétaire fédéral délicat, d'une manifestation de masse contre le gouvernement Michel et d'actions syndicales dirigées contre les employeurs, il se confie à “La Libre”.

Le gouvernement doit trouver plus de quatre milliards pour boucler ses budgets 2016 et 2017. Où trouver cet argent ?

L'objectif doit être de respecter l'équilibre entre recettes et dépenses. Sinon, on passe la facture à la génération future. Par contre, le moment auquel il faut atteindre l'équilibre, c'est autre chose.

Vous souhaitez qu'on reporte le retour à l'équilibre au-delà de 2018 ?

Si c'est nécessaire, et pour éviter de prendre des mesures néfastes à la croissance et à l'emploi, c'est peut-être préférable.

Où peut-on faire des économies non nuisibles ?

Le “redesign” de la fonction publique, par exemple, doit permettre de réaliser des synergies, de gagner en efficacité.

Faut-il encore couper dans les budgets de la fonction publique ? Et si oui, de façon linéaire ou ciblée ?

On devrait fixer un objectif qui pourrait être linéaire mais donner mission aux fonctionnaires dirigeants des divers départements de voir comment trouver ces économies. Ils auront peut-être des solutions auxquelles on n'a pas pensé.

Et dans la sécurité sociale, pensez-vous que l'on peut encore économiser ?

La croissance des dépenses dans les pensions et les soins de santé, liée au vieillissement, nous oblige à continuer à réformer, car cela générera des économies à long terme. En matière de pensions, il faut trouver un meilleur équilibre entre les recettes et les dépenses, entre la longueur des carrières et l'espérance de vie, qui continue à évoluer de façon positive. En quelques décennies, on a gagné plus de vingt ans de vie, alors que l'âge de la retraite n'augmente que de deux ans.

La pension à points doit-elle permettre justement de mieux faire correspondre recettes et dépenses, en faisant varier la valeur du point, et donc le montant des pensions, en fonction de la conjoncture ?

Oui, mais cela dépendra également d'autres facteurs. Et puis, cela doit encore être discuté au comité national des pensions. Et s'il faut faire des adaptations, cela devra se faire en plusieurs étapes et dans certaines limites, car le but n'est pas de priver les gens d'une grande partie de leur pension.

Que pensez-vous de cette idée (LLB 23/9) de conditionner l'octroi des allocations des chômeurs de longue durée à une enquête sur leurs ressources financières ?

Moi, je crois plutôt dans une meilleure activation et un meilleur accompagnement des chômeurs, une dégressivité des allocations plus forte que maintenant, voire une limitation dans le temps des allocations de chômage. Aujourd'hui, la dégressivité joue pour les gens qui, avant de tomber au chômage, gagnaient assez bien leur vie. Pour ceux qui touchent une allocation minimale, il y a peu de dégressivité, et donc peu d'activation.

D'autre part, vous voulez un meilleur coaching du chômeur ?

Oui. Les deux vont de pair. Il faut mieux réorienter les chômeurs, car un bon nombre d'offres d'emploi ne sont pas remplies: en 2014, il y en avait 83 000; en 2015, 95 000. Ce sont des places qui pourraient être occupées par des chômeurs. Il faut donc diriger l'activation vers ces emplois vacants, former les gens pour ces jobs, et peut-être conditionner l'allocation de chômage, ou un complément d'allocation, à ce genre de formations dans les métiers où on cherche des travailleurs. Nous avions d'ailleurs proposé de ne pas appliquer la dégressivité des allocations pour ceux qui étaient prêts à suivre une formation avec la volonté de prendre un de ces emplois.

Face à l'accumulation de restructurations ces dernières semaines, ne doit-on pas se demander si la Belgique anticipe suffisamment les transformations de l'économie ?

Nous regrettons ces annonces. C'est un drame pour tous les travailleurs concernés. Mais si on regarde les chiffres globaux, la tendance est positive. Depuis que le gouvernement Michel est là, on a créé plus de 70 000 emplois. Le chômage temporaire est à un niveau historiquement bas. L'activité inté-

rimaire est presque aussi élevée qu'avant la crise. Et on a un record d'offres d'emplois, en tout cas du côté flamand. Cela prouve que la politique commence à porter ses fruits. Les 3 000 ou 4 000 jobs perdus, ce n'est pas rien, mais si on les compare aux 70 000 emplois créés, la tendance est bonne.

Il y a peut-être quand même des choses à améliorer, non ?

Si, mais il ne faut pas prendre de mesures contre-productives. Par exemple, durcir la procédure de licenciement collectif, alors qu'elle est déjà la plus dure des pays de l'OCDE, cela effrayerait les investisseurs étrangers. De toute façon, on ne pourra jamais empêcher que des entreprises quittent la Belgique. Il faut donc surtout s'assurer que l'on va continuer à attirer des investisseurs. Car 35 % de l'emploi dans l'industrie et près

de 50 % de l'emploi global en Belgique dépend d'investissements étrangers. L'accent doit plutôt être mis sur comment ces gens vont retrouver un emploi.

Après la fermeture de Ford Genk, avec tous les efforts accomplis par la task force, on a créé dans le Limbourg davantage de jobs que le nombre d'emplois perdus. Cela peut donc être une opportunité, mais il faut prendre les bonnes mesures.

Le plan “Travail maniable et faisable” du ministre Peeters peut-il être utile pour séduire des investisseurs étrangers ?

En avril 2016, quand le plan Peeters a été annoncé, il comportait pas mal de propositions qui pouvaient entraîner des progrès, en matière de flexibilité... Mais la concrétisation dans un projet de loi a ajouté tellement de formalités et de procédures que, pour certaines mesures, on se demande si c'est encore un progrès ou une régression. C'est une occasion ratée.

Pourtant, les syndicats se plaignent que le plan Peeters comprend beaucoup de mesures qui vont faciliter la flexibilité du travail, réclamée par les employeurs, mais peu de choses qui vont dans le sens d'un travail faisable, supportable tout au long d'une carrière qui a été allongée.

Dans les textes, il y a quand même plusieurs mesures dont bénéficient les travailleurs, en matière de formation (on va vers un objectif de cinq jours par an par équivalent temps plein), d'épargne-temps, de congés, d'horaires flottants ou de télétravail. Dire qu'il n'y a rien pour les travailleurs, ce n'est pas vrai.

“Moi, je crois dans une meilleure activation et un meilleur accompagnement des chômeurs, une dégressivité plus forte, voire une limitation dans le temps des allocations.”

“La modération salariale doit se poursuivre”

■ “Chaque pourcentage de réduction du handicap salarial de la Belgique apporte des emplois”, argumente Bart Buysse.

Ce jeudi, le front commun manifeste contre la politique du gouvernement fédéral. La grève générale du 7 octobre est annulée, mais des actions auront lieu dans les entreprises. Et une grève générale n'est pas exclue d'ici la fin de l'année. Le climat social est lourd.

Oui. Ce n'est pas une bonne chose. Quel va être l'impact sur la concertation sociale? Les troubles sociaux ne sont pas de nature à créer de l'emploi, de la croissance ni à attirer des investisseurs.

Les syndicats ont l'impression que les employeurs dictent au gouvernement les mesures à prendre.

Quand on regarde les textes sur la table (réforme du droit du travail, loi de 1996 sur la formation des salaires), il est clair que ce ne sont pas seulement les employeurs qui dictent les mesures. Il y a d'autres forces qui jouent apparemment. Et puis si on a des commentaires ou des propositions à faire, raison de plus pour venir à la table pour en faire part, et voir si on peut trouver des équilibres.

Selon les syndicats, il n'y a plus d'écart salarial entre la Belgique et ses voisins, donc plus de raison de geler les salaires. Qu'en pensez-vous?

C'est faux. En 1996, quand on a commencé à mesurer, il y avait déjà un écart salarial, c'est le handicap historique. Et cet écart n'a pas disparu, il correspond à 10-11%. Et cela se ressent dans la compétitivité. Il faut poursuivre les efforts en vue de réduire cet

“Les troubles sociaux ne sont pas de nature à créer de l'emploi, de la croissance, ni à attirer des investisseurs. Et puis si on a des commentaires ou des propositions à faire, raison de plus pour venir à la table pour en faire part.”

écart. C'est dans l'intérêt de tout le monde car cela va favoriser l'activité des entreprises et l'emploi. D'ailleurs, c'est très bien de parler de travail faisable, même si en Belgique, le travail est déjà bien faisable et la flexibilité pas si terrible que cela... Mais l'idéal serait d'offrir plus d'emplois de qualité, plus de travail faisable, à plus de monde.

Si l'on tient compte de la productivité plus élevée des travailleurs belges, il n'y a plus de handicap salarial, disent les syndicats.

Ce n'est pas vrai. D'abord, l'avantage en matière de productivité ne compense pas le handicap salarial. Ensuite, le niveau de la productivité en Belgique stagne, alors que les autres pays deviennent de plus en plus productifs. Notre objectif reste de réduire le handicap salarial. Chaque pourcentage de réduction de handicap apporte des emplois. Des études du Bureau du plan ou de la Banque nationale le montrent: 1% de réduction de handicap correspond de 20 à 25 000 emplois. Tout le monde a intérêt à réduire le handicap.

A force de modérer les salaires, ne risque-t-on pas de trop affaiblir le pouvoir d'achat des travailleurs, et donc la croissance économique?

Des mesures ont été prises pour augmenter le salaire net des travailleurs. La Banque nationale a d'ailleurs démontré que, ces dernières années, le salaire net du travailleur a augmenté. Il est donc possible de combiner modération salariale et augmentation du salaire net. Ma conviction, c'est que la compétitivité va créer de la croissance, de l'emploi, du pouvoir d'achat et du bien-être social pour tout le monde.