

# Pierre-Frédéric Nyst (UCM): "La FGTB perd tout crédit"

- Le président de l'UCM fait sa rentrée.
- L'agenda est chargé : pensions, "job's deal", allocations de chômage, politiques salariales, climat social...
- Pierre-Frédéric Nyst fait le point. Sans langue de bois...

Entretien François Mathieu

**E**n un an, l'homme a pris de l'assurance. Sa sortie sur la réforme de l'impôt de société, critique, lui a valu quelques inimitiés mais qu'importe, Pierre-Frédéric Nyst n'est pas au G10 pour faire de la figuration. Le credo du président de l'Union des Classes moyennes (UCM) : la PME francophone, qu'il défend bec et ongles. Entretien de rentrée...

**Le contexte social s'est durci ces dernières semaines sous la houlette de la FGTB, notamment suite à la décision d'adapter la dégressivité des allocations de chômage...**

Pour être clair, Robert Verteneuil donne une mauvaise image de la lutte syndicale en 2018. Je lui fais deux reproches. Le premier, c'est celui de l'agressivité dans le vocabulaire, dont on avait perdu l'habitude qu'il soit aussi guerrier. Le second, c'est la personnalisation de la lutte syndicale. "Moi, Robert Verteneuil, je...", il utilise cette façon de parler régulièrement mais ce faisant, il perd tout crédit. Les syndicalistes et parlementaires du PS avec qui je suis en contact me disent que tout ce qu'il dit n'est pas couvert par les structures internes de la FGTB, notamment du côté flamand.

**Pour vous, cela est-il révélateur d'un syndicalisme qui s'essouffle ?**

Oui, je le pense. Un syndicalisme avec des structures inorganisées sur le plan juridique et un Trésor de guerre "planqué chez Tante Lulu", c'est interpellant. La lutte syndicale ne doit plus être ce qu'elle était il y a 100 ou 150 ans. Quand en débat, j'entends certains de leurs jeunes membres dire que "le travail, c'est l'enfer, et que l'enfer doit être partagé", cela pose beaucoup de questions sur la valeur qu'on accorde à l'emploi qui, selon moi est aussi une source d'épanouissement personnel. Et quand en débat, je les entends parler de réductions collectives de temps de travail, avec maintien du salaire, et embauches compensatoires à la clé, je rejoins les propos de Charles Michel sur ce point lorsqu'il dit que c'est du men-

songe. Effectivement, c'est un leurre de croire que ces propositions sont réalistes, surtout dans les PME. Avant de pouvoir souffler un peu il faut tout de même avoir préalablement mis le pied sur l'accélérateur. Cela dit, ces propos ne m'étonnent pas. La lutte syndicale perd des lieux d'expression ; il ne leur reste en gros que le Forem, le G10 et... la rue. Forcément, cela les oblige à muscler leurs discours. Cela a comme conséquence de fissurer le front commun, d'isoler Robert Verteneuil, notamment par rapport à la branche flamande de la FGTB.

**Est-ce que cela pèse sur l'agenda (chargé) et l'efficacité du G10 ?**

L'agenda est chargé, c'est vrai car au-delà de nos missions habituelles telles que la négociation du futur accord interprofessionnel 2019-2020, Kris Peeters (ministre de l'emploi CD&V) et Charles Michel nous ont assigné quelques missions d'évaluation, comme celles sur le job's deal, la politique salariale, à évaluer en fonction de la productivité et/ou des compétences et la modernisation du droit de grève. Mais pour répondre à votre question, il faut d'abord se rendre compte que le G10 est en pleine mutation car de-

puis un an, beaucoup de nouveaux sont apparus, dont moi. Le G10 ressemble ensuite à un gros paquebot qu'il faut manœuvrer dans un petit port. Ce que je veux dire, c'est que pour sortir quatre lignes de communiqué, il faut deux mois de discussions et que les sorties du gouvernement, comme celle sur le job's deal (NdLR : le gouvernement avait sorti un train de mesures, qui n'était pas complètement en accord avec les conclusions du G10 sur le sujet), ne nous ont pas toujours facilité la tâche. Mais nous sommes convaincus que la seule voie possible est celle de la concertation.

**La question de la dégressivité des allocations de chômage a un peu plombé l'ambiance...**

Oui, mais ce qu'on ne dit jamais, c'est qu'on va d'abord renforcer l'allocation de chômage les 6 premiers mois ! On oublie aussi de dire que c'est le gouvernement Di Rupo qui a instauré cette mesure et

qu'on reste en la matière dans le domaine du cliché. Cela étant, je pense qu'il n'y a malgré tout aucun tabou, que l'on pourra discuter de tout, que tout sera question d'équilibre entre nous. Sur la question de la réforme de la politique salariale dans les entreprises, peut-être qu'il pourra y avoir discussion sur le critère de l'ancienneté et sur celui de la productivité. Je sais pertinemment que le banc syndical nous rétorquera alors que les dividendes ont augmenté de 13 % en 2017. C'est un constat mais ce sont les grandes entreprises cotées qui sont concernées ! Quand le PTB ou la FGTB disent qu'il faut faire payer les multinationales, c'est un discours qui nous passe complètement au-dessus de la tête.

Mais cette discussion émerge à un vrai débat de société, à mettre en parallèle avec la problématique de la pénibilité dans le cadre de la réforme des pensions. On va demander aux gens de travailler plus longtemps, pour sauver le système. Mais dans le même temps, on ne va pas pouvoir exiger d'un policier qu'il court après les voleurs à 67 ans. La digitalisation va aussi avoir un impact. Il y aura des emplois perdus mais aussi des emplois gagnés. Je pense que l'aménagement des fins de carrière, vers des jobs davantage orientés sur la gestion d'équipe ou la formation des plus jeunes, est une piste à explorer.

**Ils seront moins productifs, et donc moins bien payés ?**

Dans les PME, le salaire est déjà très souvent lié à la productivité. C'est facile. Vous entrez dans l'entreprise, et si les résultats sont bons, vous passez rapidement chef d'équipe, et puis éventuellement associé et même possible repreneur. Il y a suffisamment de spécificités dans les PME pour rémunérer au mérite ; on le fait déjà. On a déjà intégré des formules à la carte... Je suis ouvert à la discussion mais en liaison avec la réforme des pensions. Une carrière doit s'appréhender de manière globale.

**On dit en coulisses qu'il y aura une AIP, malgré tout, avec une petite marge...**

Oui, mais on va seulement recommencer les discussions sur le sujet. On s'est dit qu'il ne fallait pas hypothéquer les chances d'un accord avant la fin de l'année en ne se focalisant pas sur le débat houleux concernant la dégressivité des allocations de chômage.

## “Il faut arrêter de faire des lois pour les grandes entreprises”

**La réforme de l'impôt des sociétés, le job's deal... vous devez être heureux (rires). On dit que ce sont des réformes très “entreprises-friendly”... ?**

Oui, forcément puisque le gouvernement est d'obédience libérale. Il faut reconnaître qu'il y a des bonnes choses dans ces réformes. J'entends cependant souvent dire que ce sont des “FEB-deals”. C'est un peu vrai. Il faut qu'on arrête en Belgique de faire des lois pour les grandes entreprises, qu'on applique ensuite aux petites entreprises. Certes, il y a parfois des dérogations pour les petites entreprises mais les lois sont avant tout pensées pour les grandes, alors que 90 % de l'emploi dans notre pays est concentré dans les petites sociétés. Nous sommes d'ailleurs très courtisés (rires) parce qu'en discutant avec des parlementaires du PS, d'Ecolo et même du PTB, tous reconnaissent qu'il faut des dérogations pour les PME. Le MR souhaiterait qu'on glorifie davantage leur travail au sein du gouvernement, mais ils doivent entendre cette réalité, même si sur le fond, nous sommes globalement sur la même longueur d'onde. Comme avec le CDH.

**Vous exprimez tout de même quelques griefs sur ces réformes, non ?**

Oui. Je l'ai dit à Charles Michel, mais j'ai assez peu goûté à la mesure du job's deal qui consiste à devoir payer une indemnité d'outplacement de 1 800 euros en cas de rupture de contrat pour cause de force majeure. Ce n'est pas juste. Passe encore qu'on doive payer une indemnité s'il y a eu rupture de contrat de manière éventuellement abusive. Là, l'entreprise est en faute. Mais pour cause de force majeure, pour raison médicale, donc ? Où est notre responsabilité dans ce cas ? Pourquoi devrait-on payer une indemnité ? Par ailleurs, vous connaissez

mon sentiment sur une des mesures de la réforme de l'impôt des sociétés, sur la rémunération minimale qui est passée de 36 000 à 45 000 euros pour bénéficier du taux d'impôt réduit. Très pénalisant pour nos sociétés... Or, on me dit que l'évaluation de cette mesure, que le gouvernement avait promise, serait difficile à réaliser. Cela me décevrait beaucoup...

**Votre position au sein du G10, vous la voyez comment ?**

Je suis parfois vu comme le vilain petit canard. Et je suis surtout le seul à représenter les francophones de Bruxelles et de Wallonie. Chaque fois qu'il y a un groupe de travail qui se met en place, il faut veiller à ne pas laisser les Flamands travailler entre eux, car les besoins de leurs entreprises diffèrent des nôtres.

**En quoi ?**

Les sociétés néerlandophones travaillent quasi exclusivement avec des néerlandophones et sont prêtes à faire des grandes distances pour aller travailler. Au Nord, vous avez un grand esprit de solidarité. Ils font bloc derrière l'esprit d'entreprise. Chez nous, on a une vilaine mentalité d'individualiste. Au Nord, un contrôleur fiscal qui contrôle une PME de 1<sup>re</sup> ou 2<sup>e</sup> génération qui joue le jeu, qui engage local, s'investit dans la vie locale, etc., sera généralement enclin à la féliciter de sa réussite. Il y a un vrai respect pour la réussite d'une entreprise. Au Sud, sans vouloir tomber dans les clichés, vous pouvez mettre une étiquette de “Lucien Cheval” ou “François Pignon” (Ndlr : cf le film “Le Diner de cons”, de Francis Weber) aux contrôleurs fiscaux. La prospérité est un vilain mot... Quand vous avez compris cela, vous avez compris beaucoup de choses.

F.M.

*“Au Sud, sans  
vouloir tomber  
dans les clichés,  
vous pouvez mettre  
une étiquette de  
‘Lucien Cheval’ ou  
‘François Pignon’  
aux contrôleurs  
fiscaux.”*