

Postface

Rédigée à partir de l'interview croisée de Marc Leemans et Marie-Hélène Ska

La sécurité sociale

|| Un terrain d'action menacé

Marc Leemans (M. L.): La sécurité sociale est bien sûr un terrain d'action clé pour une organisation syndicale. Elle consiste à organiser l'entraide, le soutien mutuel et la solidarité. Elle fait partie des premières racines des organisations syndicales. Autrefois, tout le monde s'en sentait propriétaire, reconnaissait son importance, validait sa logique. Elle était un système de protection et d'assurance, mais avec une grande dimension de **solidarité**.

Depuis les années 1980, nous constatons que l'accord, le Pacte social de 1944 sur les fondements de la sécurité sociale, entre employeurs et organisations syndicales s'étiole. Nous observons une forme de désappropriation de la sécurité sociale. Certains la considèrent comme « quelque chose de l'État ». D'autres se demandent pourquoi une si grande partie de leur salaire brut disparaît dans un système dont ils ne voient pas l'utilité et par rapport auquel on leur dit que cette contribution sert à payer leur pension tout en leur expliquant que leur pension sera, dans les faits, impayable. Ceux-là préféreraient recevoir davantage maintenant et se débrouiller plus tard. Si certaines personnes sont en capacité de le faire, d'autres ne seront jamais en capacité financière de se débrouiller sans aide. Chaque jour, la CSC conscientise les citoyens à l'importance de la sécurité sociale et s'attelle à leur expliquer que leur avenir est déterminé en grande partie par le présent.

Marie-Hélène Ska (M.-H. S.): Pour compléter ce qu'a dit Marc, pour la CSC, **la sécurité sociale est un des piliers de l'État de droit**, à côté du droit du travail qui encadre les relations collectives de travail et les services publics. Les trois sont intimement liés comme étant des éléments d'État de droit et d'État de cohésion de la société. La sécurité sociale s'appuie sur le fait qu'on vit ensemble, sur un territoire donné, dans une relation qui est moins inégalitaire que si chacun était livré à soi-même. C'est aussi la raison pour laquelle, je pense, à la CSC, on ne s'est jamais montré favorable à des éléments de régionalisation ou de communautarisation de la sécurité sociale. Par définition, plus un système d'assurance a une base large, plus il est efficace; plus on commence à segmenter les publics qui y ont droit, plus on réduit les éléments de solidarité de la sécurité sociale et donc la solidarité entre les personnes.

Mais la société se transforme fortement. Pour nous, il y a aussi des enjeux à faire évoluer le système de sécurité sociale. La base de la sécurité sociale est la dimension familiale, une dimension très difficile à cerner et à faire évoluer. Nous menons, au sein de nos organisations, des débats parfois difficiles sur ces questions: doit-on évoluer vers une sécurité sociale complètement individualisée ou pas? Le deuxième enjeu, c'est de garder une sécurité sociale accessible à tous ceux qui habitent sur le territoire. En Suède et dans d'autres pays, nous voyons de plus en

plus se développer une sécurité sociale pour les citoyens naturalisés. Nous avons toujours eu une vision large de la sécurité sociale. Si nous voulons une société qui inclut tout le monde, il faut que chacun puisse avoir accès à la sécurité sociale. Enfin, et Marc l'a souligné, la question de l'appropriation par chacun est très importante. La sécurité sociale ne doit pas être un système basé sur des mécanismes abstraits qui seraient presque des droits de tirage automatiques. Pour nous, il est vraiment important que chacun et chacune, y compris au sein des jeunes générations, comprenne que la sécurité sociale n'est pas tombée du ciel, qu'elle est le fruit de combats et qu'il faudra aussi pouvoir couvrir, demain, les nouveaux risques de l'existence qui sont différents de ceux qu'on a connus dans le passé. Dans les années 1950-1960, on a mis beaucoup l'accent sur les accidents du travail ou les maladies professionnelles, parce que, à l'époque, on supportait des charges lourdes et les lieux de travail pouvaient être dangereux. Cela n'a pas complètement disparu, mais on voit bien qu'aujourd'hui les risques psychosociaux, les troubles musculosquelettiques ou d'autres types de risques doivent être pris en compte par la sécurité sociale. Notre rôle d'interlocuteur social est de soulever ces nouvelles dimensions et de faire en sorte qu'elles puissent être intégrées dans le système de sécurité sociale.

|| Financer la sécurité sociale

M.L.: Il y a deux dimensions dans le financement de la sécurité sociale. D'abord, il y a la contribution individuelle au système de sécurité sociale. Mes prédécesseurs à la CSC ont toujours déclaré que **la solidarité, c'était la bonne compréhension de son propre intérêt**. Si l'on comprend bien ses propres intérêts, on comprend l'importance de la sécurité sociale. Mais les choses ne sont plus aussi simples. Aujourd'hui, certaines personnes éprouvent de plus en plus de difficultés à vivre du revenu de leur emploi et doivent donc rechercher d'autres sources de revenus. À l'inverse, d'autres personnes gagnent

très bien leur vie. Les remboursements qu'elles perçoivent du système de sécurité sociale sont plafonnés alors que les contributions qu'elles doivent payer sur base de leurs revenus ne sont, elles, pas plafonnées. Elles se posent dès lors des questions sur ce qu'elles peuvent recevoir par rapport à ce qu'elles doivent payer. Nous sommes aussi attentifs à cet aspect et c'est la raison pour laquelle nous essayons toujours, lors des négociations avec les employeurs et avec le gouvernement, d'augmenter les plafonds de façon à ce que les gens puissent recevoir un peu plus en retour s'ils sont du bon côté du spectre de revenus. Mais quand les gens estiment qu'ils contribuent trop à la sécurité sociale par rapport à ce qu'ils reçoivent, ils essaient d'optimiser leur revenu avec des avantages en nature, des voitures salaires, une assurance groupe du deuxième pilier..., c'est-à-dire avec des avantages qui ne renforcent pas la solidarité. Il existe là une vraie tension entre l'intérêt individuel propre et la dimension solidaire qui n'est pas comprise comme étant, à terme, un bienfait pour ses propres intérêts. Le fait que le marché des assurances groupes, des assurances pensions du deuxième pilier, des assurances hospitalisation, des assurances revenus et d'autres formes d'avantages, gagne du terrain, vient compliquer le débat et les discussions.

L'autre dimension concerne la possibilité de financer durablement la sécurité sociale. Jusque dans les années 1980, la situation économique était bonne. Les employeurs et les travailleurs payaient leurs contributions et l'État intervenait avec une dotation d'équilibre pour combler l'argent manquant. Mais depuis les années 2000, l'État adopte une politique d'austérité et ses possibilités d'intervention diminuent. De plus en plus de partis aux visions néolibérales ont menacé de supprimer la dotation d'équilibre déclarant qu'il fallait rechercher l'équilibre financier au sein même du système de sécurité sociale. Au sein du gouvernement Michel, il y avait même un accord entre les partis du gouvernement pour que lors de chaque exercice budgétaire, confection du budget de l'État ou

contrôle du budget de l'État, on fasse en parallèle un exercice sur le financement de la sécurité sociale. La sécurité sociale est ainsi devenue une partie de la discussion budgétaire de l'État.

M.-H. S. : Ce n'est pas pour rien que nous avons eu, lors du congrès de la CSC de 2019, des discussions sur le financement de la sécurité sociale. Nous avons alors pris l'option de dire que les risques liés au travail devaient être financés par les contributions et que les risques liés à la vie (devenir pensionné ou être malade par exemple) devaient être financés autrement. Dans l'esprit du congrès de l'époque, on a pris acte du fait qu'on ne pouvait pas maintenir une sécurité sociale financée uniquement par des cotisations. Il fallait donc venir avec d'autres pistes

et la CSC a été un acteur de propositions alternatives. Aujourd'hui, c'est une réalité puisque la sécurité sociale est financée à peu près à 50 % par les contributions prélevées sur les salaires et à 50 % par d'autres moyens (dotation d'équilibre, TVA ou financement alternatif).

Progressivement, la sécurité sociale est devenue le principal poste de dépenses et de recettes de l'État, d'où une pression constante sur elle. À cet égard, le rôle de la CSC est de rappeler sans cesse qu'il faut financer les autres missions de l'État et donc réélargir l'enveloppe de ce qui arrive dans les recettes de l'État si nous voulons, à la fois, desserrer l'étau sur la sécurité sociale, financer les services publics et garantir un niveau de bien-être à la majorité de la population.

Fiscalité

M.-H. S. : La part des revenus du travail dans le financement de la sécurité sociale a diminué alors que les inégalités, qui sont aujourd'hui essentiellement des inégalités de patrimoine, ont augmenté. Notre combat en matière de fiscalité, c'est de défendre l'idée qu'il faut avoir suffisamment de recettes pour assumer les fonctions du service public et de la sécurité sociale de l'État, mais aussi pour **lutter contre ces inégalités qui deviennent énormes**. Quand on voit combien de milliards ont été détruits par un crash boursier, on mesure à quel point les plus nantis ne vivent pas dans le même monde que la majorité des citoyens de notre pays.

L'emploi

Repenser l'approche de l'emploi

M.-H. S.: Les années 1980 ont été marquées par des restructurations massives qui ont modifié la conscience de ce qu'était un travailleur; la fierté du travailleur ouvrier a été vraiment très malmenée par les restructurations de tous les secteurs industriels. Toutes les politiques de l'emploi qui ont été menées visaient à retourner à la situation d'avant. Quand on prend un peu de recul, on s'aperçoit qu'on ne revient jamais à la situation d'avant. Nous devons donc aborder les questions d'emploi de manière différente. Dans les années 1970 et 1980, il y avait de grandes collectivités de travail. Aujourd'hui, on a de l'emploi et du travail, dans une économie de PME: beaucoup de travailleurs sont individualisés, sont seuls ou dans de toutes petites entreprises. **Notre enjeu syndical est de garder tout le monde à bord.** En néerlandais, on dit: «Alle hens aan dek en iedereen aan boord». Ce sont de belles expressions pour dire que notre boulot, c'est, comme pour la sécurité sociale, prendre conscience que notre travail d'aujourd'hui aura peut-être une autre forme demain. Nous avons toujours nourri l'ambition de couvrir l'ensemble du monde du travail. On a mené des débats internes importants pour savoir si nous devions continuer dans cette direction ou pas. Lors de chaque congrès, nous avons réaffirmé que nous voulions continuer à couvrir l'ensemble des situations de travail. Pour nous, ce sont des dimensions importantes. Lors de notre dernier congrès, des travailleuses sans papiers ont livré leurs témoignages. C'était l'une des premières fois. Cela redit l'importance pour la CSC de couvrir l'ensemble des situations de travail.

Taux d'emploi et emploi de qualité

M.-H. S.: Les questions de travail et d'emploi restent des questions centrales pour la CSC. On n'a jamais contourné la question de l'emploi dans les débats sur le revenu à vie, l'allocation universelle, etc. Nous sommes toujours restés convaincus que le travail est un revenu qui permet, d'une part, de vivre dignement et, d'autre part, d'avoir une place dans la société, d'être reconnu comme individu au sein d'un collectif. Nous avons aussi beaucoup travaillé sur la qualité de l'emploi. Cela a été une singularité de la CSC. Toutes les affiches pour les élections sociales sont empreintes des questions de qualité de l'emploi.

Si l'on regarde vers l'avenir, on voit que le rapport au travail change. Le travail reste une valeur importante pour une très large majorité d'adultes, mais ceux-ci sont aussi marqués par ce qu'ils ont connu dans les générations précédentes. Quand, enfant, on a vécu dans une famille où les parents ne travaillaient pas, le rapport au travail est plus difficile. Quand on vient d'une famille dans laquelle l'un des parents a été éjecté de son entreprise après trente ans de bons et loyaux services, on démarre dans la vie active avec une autre relation au travail. Nous le remarquons tous les jours. C'est l'une des raisons pour lesquelles, y compris dans nos relations avec les employeurs et le gouvernement, nous attirons toujours l'attention sur le fait que les mesures prises aujourd'hui auront un impact important sur les générations futures. Dans un contexte où le rapport au travail et le sens du travail sont en train de se transformer radicalement, nous devons multiplier nos capteurs pour essayer de voir comment se déroule cette évolution sans pour autant remettre en question le fait que l'emploi et le travail restent, pour beaucoup d'entre nous, des éléments structurants.

M. L. : Un élément important qui nous a orientés davantage vers la question de la qualité de l'emploi est l'apparition de la notion de productivité, dans le débat économique, socio-économique et même syndical. Dans les années 1970, nous avons connu une crise pétrolière très importante. Elle a marqué le début de la globalisation de l'économie. Dans la deuxième moitié des années 1970 et au cours de la décennie suivante, la concurrence internationale s'est accrue. Peu à peu, la notion de productivité s'est invitée dans les discussions et les négociations. Cela renforce la pression sur les travailleurs qui subissent davantage de troubles musculosquelettiques, de pression psychologique et psychique. C'est pourquoi nous pensons qu'il ne faut pas uniquement s'intéresser au nombre d'emplois, mais aussi à la qualité de l'emploi. Le fait qu'au sein d'un ménage, de plus en plus de parents travaillent tous les deux, implique qu'ils doivent aussi pouvoir tenir le coup pour combiner une vie privée et professionnelle. Cette autre dimension a été intégrée dans les réflexions de la CSC et ces enjeux ont fait l'objet d'une attention forte de la CSC dès les années 1970 et 1980.

M.-H. S. : Un autre fait marquant concerne le taux de chômage et le nombre de travailleurs malades. Depuis les années 1980, nous n'avons jamais connu un niveau de chômage aussi bas et un nombre de malades au travail qui dépasse le nombre de chômeurs. Toute l'attention que nous avons portée, depuis les années 1980, à la question de la qualité du travail revient avec encore plus d'acuité aujourd'hui: **le travailleur ne peut pas être un outil!**

|| Emploi et précarité

M.-H. S. : Jusque dans les années 1980 et 1990, la précarité était essentiellement liée au fait d'avoir du travail ou de ne pas en avoir et d'avoir un bon salaire ou pas. Aujourd'hui, avec la crise énergétique, on constate que trois personnes qui travaillent au même endroit avec le même revenu peuvent se retrouver dans des situations

de précarité très différentes en fonction du fait qu'elles sont propriétaires ou pas de leur habitation, qu'elles ont ou pas charge de famille, qu'elles ont ou pas un malade dont elles ont la charge et doivent prendre soin. Toutes ces situations nous interpellent beaucoup sur la manière d'organiser et de structurer une réponse à ces éléments de précarité. C'est plus difficile parce que, sur un même lieu de travail, les situations objectives des uns et des autres sont très différentes. Cela nous oblige à développer, ce que nous le faisons d'ailleurs depuis de longues années, des collaborations avec des organismes de lutte contre la pauvreté par exemple, pour voir comment, ensemble, nous pouvons identifier les leviers pour sortir de ces situations de précarité.

M. L. : Ces phénomènes ont déjà commencé dans les années 1980. L'économie libérale fonctionne sur base de déséquilibres. Or, quand il y a déséquilibre, on peut rechercher un marché et se faire concurrence. Dans la recherche de marchés basés sur des déséquilibres, dans les années 1980 et 1990, un choix presque politique et fortement influencé par l'économie de ne pas intervenir dans le système économique a été fait. On laisse aller l'économie parce que l'économie est capable de se régénérer et de se stabiliser à nouveau. Nous avons vu, à cette époque-là, que des emplois à faible revenu étaient créés, parfois même encouragés et soutenus par les gouvernements. En Allemagne, certains travailleurs avaient un salaire très bas voire indécent. À la même époque, en Belgique, on a vu apparaître les «hamburger-jobs», des emplois à faible valeur ajoutée. Il s'agissait de services que l'on rendait au consommateur. Or, les consommateurs en question sont aussi des travailleurs qui n'ont pas forcément beaucoup de moyens. Le service devait donc être le moins coûteux possible. Conçus initialement par le ministre Vandebroucke pour réguler le travail au noir, les titres-services s'inscrivent dans cette veine. Les salaires sont restés assez bas et trop bas pour pouvoir vivre dignement. Quand quelqu'un gagne moins que le salaire minimum

ou un salaire qui ne permet pas de faire face au coût de la vie, on n'est pas dans un système solide et durable. Malheureusement, ce constat n'empêche pas que ce type de système continue. Aujourd'hui, en Belgique, nous avons un système de bas salaires, mais nous essayons d'adoucir le fait que le salaire est trop bas avec un bonus à l'emploi social et un bonus à l'emploi fiscal, dont les subsides sont ponctionnés dans la fiscalité et la sécurité sociale. En d'autres termes, on a besoin de l'État ou de la sécurité sociale pour pouvoir maintenir ce système intact.

Dans ce type de marché de l'emploi, on gèle presque la possibilité d'avoir des négociations libres parce qu'il y a une forme de complicité entre le système économique et le système politique. En tant qu'organisation syndicale, nous ne sommes pas toujours en mesure de corriger et d'ajuster les mesures. Au début, beaucoup de gens avec des bas salaires travaillaient dans des secteurs non syndiqués. La CSC s'est alors saisie de la question de la défense des travailleurs du secteur des titres-services. Certaines centrales de la CSC n'étaient pas intéressées, d'autres bien. Les dernières estimaient que même si ces

travailleurs représentaient un petit groupe, ils méritaient d'être défendus.

M.-H. S.: Nous continuons à nous adapter aux nouvelles formes de travail. Il y a quelques années, nous avons décidé de soutenir et défendre les *freelancers*, des indépendants sans personnel. Aujourd'hui, un service syndical existe et est à leur disposition. Avec la multiplication des petites et moyennes industries (PMI), nous avons par exemple développé des initiatives de syndicalisme de zoning où nous mettons les délégués des différentes entreprises de zoning en lien les uns avec les autres parce qu'ils sont interdépendants. Aujourd'hui, si l'on se penche sur la mobilité, sur les déplacements des travailleurs, sur la structuration des horaires, il est plus pertinent de le faire sur un zoning. C'est là que l'on s'aperçoit qu'il y a des activités qui dépendent les unes des autres. Au final, les défis restent les mêmes, mais on les traduit en fonction des réalités du monde du travail d'aujourd'hui. Michel Molitor disait toujours: « Le syndicalisme, c'est d'abord une pratique de terrain. On s'adapte aux pratiques de terrain et puis on structure notre action sur cette base-là ».

Un syndicalisme de valeurs

|| L'incarner au quotidien

M.-H. S.: Les valeurs, on les a toujours réaffirmées. Au début des années 1990, la société était très polarisée et on a dû réaffirmer, comme on le fait régulièrement, des valeurs d'inclusion de tout le monde. Quand l'extrême droite a commencé à monter, on a pris des décisions et on a affirmé que les valeurs formaient un socle fondamental. En mai 2023, lors du congrès de la Confédération européenne des syndicats (CES), nous travaillerons pour la première fois sur une charte des valeurs du syndicalisme européen. Ce n'est pas

innocent. La situation politique actuelle, dans beaucoup de pays qui nous entourent, remet ces valeurs en question: les valeurs d'ouverture, d'accueil des migrants, les valeurs entre ce qui compte vraiment et ce qui compte moins, entre ceux qui sont soumis aux dérèglements climatiques et ceux qui ne le sont pas.

La deuxième valeur qu'on a toujours défendue à la CSC est l'émancipation. Celle-ci est aussi importante, quand on travaille avec des travailleurs de zonings ou avec des *freelancers*. Il ne s'agit pas de leur dire quel doit être leur statut parce que

nous reconnaissons qu'ils peuvent choisir d'être indépendants ou salariés, mais de leur dire qu'ils ont des droits et que l'on ne peut pas les considérer comme des outils. **Notre boulot est de leur donner les moyens de faire valoir leurs droits.**

La dynamique des valeurs s'incarne au quotidien. Quand nous avons travaillé sur la diversité, nous avons eu des débats importants avec les équipes syndicales, sur le port du voile dans les services publics par exemple. Nous avons essayé d'outiller les équipes syndicales pour qu'elles se sentent à l'aise avec l'intégration de la diversité. La dimension «valeurs», cruciale pour nous, n'est pas désincarnée du travail quotidien: elle n'a de sens que si elle s'intègre aussi dans un combat au jour le jour.

|| Le travailler en interne

M.-H. S.: Il nous a été demandé quelles étaient les valeurs qui fondaient notre action syndicale et de les rappeler systématiquement. Nous avons, par exemple, mené des combats contre le harcèlement. Avec la loi contre le harcèlement, nous nous sommes rendus compte qu'on devait l'incarner aussi dans nos propres organisations. Nous avons ainsi organisé régulièrement des actions, établi une charte sur la diversité et contre le harcèlement qu'on a signée avec l'ensemble des délégations syndicales dans nos propres organisations. La question des valeurs est également abordée lors des quatre années de formation suivies par les délégués syndicaux.

Un autre exemple concerne les débats sur le rajeunissement des équipes syndicales. Ce sont des débats sur les valeurs. Dans une équipe syndicale, un délégué expérimenté fait-il un pas de côté pour laisser la place à quelqu'un qui arrive et qui bouscule la manière de faire du syndicalisme tout en étant aussi légitime que lui pour représenter les travailleurs ?

La question des valeurs s'inscrit aussi dans les discussions que nous menons aujourd'hui avec

d'autres organisations syndicales européennes sur des chartes antifascistes ou des mobilisations de solidarité. Quand le siège de la Confederazione Generale del Lavoro, en Italie, a été attaqué par l'extrême droite, nous devons réagir et nous l'avons fait. Cela se marque aussi par des prises de distance avec d'autres organisations, parfois quand nous avons l'impression que leurs valeurs ne sont plus ce qu'elles ont été.

M. L.: Ou leur manque de valeurs...

M.-H. S.: En effet. Nous avons interrompu nos relations avec certaines organisations parce que nous estimions que nous n'étions plus en phase. Les valeurs ne sont pas figées; elles ne sont pas acquises une fois pour toutes. On doit pouvoir les remettre régulièrement sur le tapis pour s'assurer qu'elles résistent toujours bien à l'épreuve des faits.

M. L.: Travailler sur les valeurs est une tâche quotidienne, avec des petits pas pour ne pas perdre le fil, le contexte ou le cadre. Cela fait partie de notre organisation, même si ce n'est pas toujours facile.

M.-H. S.: L'actualité peut soit aider soit rendre les choses difficiles. Il faut recréer à chaque fois un consensus autour d'une situation donnée et voir comment on peut le faire en bonne intelligence. On a évoqué le congrès de 1994 sur les valeurs. Il faisait suite aussi au «dimanche noir», le dimanche d'élections qui a marqué l'émergence du Vlaams Blok. A l'époque, la CSC a pris des décisions très fortes. Elles sont toujours appliquées aujourd'hui et j'espère qu'elles le seront encore longtemps. Nous avons été attaqués en justice en raison d'exclusions d'affiliés et de contradictions de valeurs, notamment avec des partis d'extrême droite. Nous avons gagné ces procès et cela a renforcé nos valeurs, précisément parce que nous les avons décrites et que nous avons ainsi pu montrer que lors d'un conflit de valeurs, on peut être dans des modèles très différents. Nous ne voulions pas affilier et syndicaliser à n'importe quel prix.

Le lien au politique

M. L.: Lorsque j'ai commencé à la CSC dans les années 1980, c'est le gouvernement Martens qui était à la manœuvre. Le CVP était toujours « au milieu du lit » comme on dit. On a eu aussi des gouvernements de coalition entre socialistes et libéraux. Mais depuis les années 1990 et surtout les années 2000, la vie politique s'est fragmentée. Il y a beaucoup plus de partis et on voit que les partis les plus importants de l'époque ont commencé à perdre une grande partie de leur force politique.

Je crois que ce qui sauve la Belgique, c'est le fait que, chaque fois ou presque, nous avons des gouvernements de coalition. L'homogénéité ou, dans ce cas, l'hétérogénéité peut faire toute la différence. Pourquoi avons-nous gardé une solidarité solide au sein du système de sécurité sociale malgré la vision néolibérale qui s'est imposée il y a 20 ans ? J'ai presque envie de dire que ce n'est pas grâce aux politiques mais bien malgré eux. Parce qu'il n'y avait pas de consensus pour attaquer la solidarité de la sécurité sociale ; parce que plusieurs tendances ont essayé de maintenir un équilibre. Le gouvernement Michel a été une exception parce qu'il était vraiment à la droite du centre. Il a fait des choix qui manquaient, selon nous, d'un peu d'équilibre. Mis à part le gouvernement Michel, les autres gouvernements ont maintenu le système de sécurité sociale plus ou moins intact.

M.-H. S.: Cela nous conforte dans les choix que la CSC a posés dans les années 1970 de prendre de la distance par rapport à l'un ou l'autre parti politique. Nous souhaitons avoir des relations avec l'ensemble des partis politiques au départ de notre vision de la société. Ce choix-là, il nous apparaît aujourd'hui plus pertinent que jamais. Dans les pays qui nous entourent, on voit qu'il existe une volonté d'avoir un rapport de plus en plus direct entre leaders et population. Pour faire cohésion dans une société, et c'est le point de départ de la sécurité sociale

et du droit du travail, nous avons besoin de corps intermédiaires solides qui rassemblent des personnes d'origines très différentes et les font délibérer. Aujourd'hui, on parle beaucoup de démocratie délibérative, des G 1000. Mais **une assemblée syndicale n'est rien d'autre qu'un G 1000 avant la lettre**. Le travail syndical est, par définition, un travail où l'on rassemble des travailleuses et des travailleurs pour évoquer un thème déterminé, pour favoriser la délibération et pour construire une position commune. Ce travail, on le faisait hier et on continue à le faire aujourd'hui, même si les formes peuvent être différentes. On n'échange plus nécessairement dans le cadre d'assemblées d'usines parce que les usines ont changé de forme et qu'elles se sont décentralisées. La configuration change et nous oblige à multiplier les canaux d'interaction avec nos affiliés et nos militants. Mais, le processus reste le même : c'est un travail de mise en forme collective.

Là où la politique se base sur un désenchantement de la situation en présentant des solutions noires ou blanches comme seules alternatives, notre valeur ajoutée est de recréer du collectif, de mettre de la nuance, d'introduire de la profondeur dans ce qui se fait et de montrer qu'il y a des voies possibles qui ne sont pas des voies extrêmes. Des voies claires autour du sens du travail, du bien-être au travail, de la protection sociale, mais coconstruites avec les travailleuses et les travailleurs. Ce n'est pas pour rien non plus que ceux-ci s'affilient à une organisation syndicale, alors qu'ils ne le font pas, ou dans une moindre mesure, à un parti politique.

La concertation sociale

Plus solide qu'elle n'y paraît ?

M. L. : On ne peut pas ignorer qu'il y a différents aspects à la concertation sociale. J'ai souvent l'impression qu'on ne regarde que le sommet de l'iceberg, à savoir le groupe des dix ou la concertation informelle interprofessionnelle. Certes, cette concertation ne parvient pas toujours à nouer des accords mais la concertation sociale, elle se passe aussi au niveau du Conseil national du travail (CNT), du Conseil central de l'économie (CCE), des commissions paritaires, des entreprises, etc. Cette partie de la concertation sociale est visible pour nous mais pas pour les médias parce que ce n'est pas jugé intéressant. Ce n'est pas parce que nous n'avons pas d'accord interprofessionnel, que le reste ne continue pas à fonctionner. **Au contraire, nous avons toujours eu, grâce à cette partie invisible, un socle solide pour la concertation sociale.** Malgré les oppositions dans le cadre des accords interprofessionnels, des ententes restent donc possibles à d'autres niveaux.

L'adapter à la réalité d'aujourd'hui

M.-H. S. : Aujourd'hui, je crois que l'une des difficultés de la concertation sociale, c'est que le monde a changé. Il faut qu'on intègre le fait que la croissance antérieure s'est faite sur le pillage de la terre sur laquelle on vit. On doit définir autrement les contours de la concertation sociale. Le conservatisme est très fort du côté du patronat parce que c'est une remise en question évidente de toutes ses équations économiques de base. C'est une difficulté majeure de la concertation aujourd'hui. Définir des horizons de la concertation sociale de demain, c'est aussi remettre en question la manière dont certains acteurs l'appréhendent aujourd'hui. Un autre élément est lié au fait que nous sommes plus dépendants de ce qui se passe au niveau européen. Quand on fait un marché unique, cela a

des conséquences. Quand on vote une directive sur des salaires minimums en Europe, cela a aussi des conséquences. Nous devons intégrer ces dimensions-là. Réciproquement, les dynamiques territoriales qu'on évoquait tout à l'heure doivent aussi être intégrées.

Au niveau de la Belgique, beaucoup de compétences ont été transférées aux Régions. On doit accepter qu'il y ait des accords qui se nouent au niveau régional. Ils n'ont pas la même portée que les accords nationaux puisqu'ils ne portent pas sur le droit du travail par exemple; ils n'engagent donc pas les interlocuteurs sociaux de la même manière. Ils créent plutôt un climat de confiance et un climat qui permet à l'économie de se développer. **Au sein de la CSC, nous nous sommes organisés pour pouvoir échanger entre collègues des différentes régions, pour voir comment nourrir un modèle commun.** On va devoir le faire de plus en plus à l'avenir puisque la concertation régionale se développe. On s'est à la fois adapté à l'élargissement d'en haut, au nécessaire élargissement des processus de concertation là où ils existent et aussi à l'intégration des processus territoriaux qui existent dans les régions.

Élargir la concertation sociale ?

M.-H. S. : Prenons deux exemples concrets. La question des tensions sur le marché du travail avec, en 2023, un nombre plus important de malades au travail que de demandeurs d'emploi, suppose que les interlocuteurs sociaux s'interrogent. Notre conviction, c'est qu'une logique de sanctions de retour au travail ne marche pas; mettre davantage de pression ne va rien donner. Un nouvel équilibre des forces s'est installé entre les travailleurs et les employeurs. Il faut qu'on puisse discuter de ces questions autour d'une table, peu importe laquelle, que ce soit le groupe des dix, que ce soit le CNT, ... Mais, il faut pouvoir aborder cela.

La transition écologique et les dérèglements climatiques sont un deuxième exemple. Être autour de la table avec un interlocuteur patronal qui continue à dire que tout ce qui se passe en dehors ne l'intéresse pas tout en demandant plus de subventions ne fonctionnera pas. Nous sommes confrontés à un double choix: soit on décide d'intégrer des acteurs environnementaux dans les dynamiques de concertation sociale – certains l'ont fait au niveau régional –, soit ce sont les acteurs traditionnels qui intègrent ces enjeux. Le premier choix n'est pas facile. Nous sommes aujourd'hui au Conseil fédéral du développement durable. Les tensions y sont importantes, en particulier entre le monde patronal et les associations environnementales. Pour ce qui est du deuxième, nous l'avons fait en partie puisque nous avons eu un congrès en 2019 sur la transition juste et sur ce que cela veut dire pour la CSC.

Cependant, on ne peut pas mélanger tous les rôles. Le nôtre est de représenter les travailleurs. Peut-être que l'un des enjeux de la concertation sociale pour l'avenir est de réfléchir à ses acteurs et à la façon dont ils peuvent s'engager. **L'engagement des acteurs autour de la table est un point important.** Lorsque l'on signe un accord, le lendemain matin, il s'applique à l'ensemble des entreprises et des organisations de ce pays. Il faut donc des acteurs qui ont la même force d'engagement que celle que nous avons. Cela se construit.

|| Une lutte continue

M.-H. S.: En Belgique, nous avons un taux de couverture des conventions collectives qui dépasse les 90%. En Hongrie, quand Viktor Orbán est arrivé au pouvoir, la première chose qu'il a faite pour éviter de s'attaquer de front aux organisations syndicales, a été de déclarer son intention de ramener le taux de couverture des conventions collectives à la moyenne européenne qui est de 70%. Or, la Hongrie avait un taux de couverture des conventions collectives

extrêmement important. Dès que l'on touche au taux des conventions collectives, on isole les travailleurs et les travailleuses.

M. L.: Et on brade les conditions de travail des gens. Depuis dix ans, une notion nouvelle est apparue: la durabilité: écologique, climatique, mais aussi socio-économique ou sociétale. Peut-on avoir une société inclusive? Les gens peuvent-ils participer et, en contrepartie, être davantage respectés au sein de la société?

M.-H. S.: La solidarité est la plus-value d'une négociation interprofessionnelle dont le fondement est de créer un socle minimum au-dessus duquel les uns et les autres peuvent avancer. Si ce socle n'existe pas, c'est le « chacun pour soi » et dans un pays comme la Belgique qui compte énormément de PME, cela implique qu'on exclut dans les faits une grande partie des travailleuses et des travailleurs.

Réaffilier

Une désaffiliation généralisée

M. L. : En Europe, à l'une ou l'autre exception près, il y a une régression de l'affiliation dans toutes les organisations syndicales. Quand je vois le nombre d'affiliations déclarées par les organisations syndicales au niveau de la Confédération syndicale internationale (CSI), de la CES ou du Trade Union Advisory Committee (TUAC), qui est quand même la Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE, dont les pays membres sont parmi les plus développés, le syndicalisme régresse et diminue partout. Si nous faisons des analyses pour connaître les causes de ce phénomène, elles auraient certainement beaucoup de points communs. Mais, nous n'avons, jusqu'à présent, pas encore trouvé la recette pour renverser cette situation. Je crois que l'émancipation qui, pour nous, est très importante dans la société, a fait que les citoyens pensent qu'ils sont en capacité d'agir avec leurs propres forces. Il y a aussi des jeunes qui sont sur le marché de l'emploi et qui éprouvent de plus en plus de difficultés à (re) trouver un emploi stable. Or, dans de nombreux pays en Europe, on ne peut s'affilier à une organisation syndicale que si l'on a un contrat stable. Nous avons plusieurs systèmes de syndicalisation et de structures syndicales en Europe et nous ne croyons pas que la Belgique soit un modèle. En Allemagne, on est affilié à une organisation syndicale, IG METAL par exemple, à partir du moment où l'on a un contrat avec un employeur du secteur en question. Aussi longtemps que l'on reste un travailleur flexible ou un intérimaire, on ne peut pas se syndiquer. C'est pareil en Angleterre où l'affiliation est basée sur la fonction, sur le secteur, sur l'activité. En Belgique, aux Pays-Bas et également en France, le système est différent. Nous constatons malgré tout que le système est sous pression partout, peu importe les structures.

M.-H. S. : Cela fait plus de 25 ans qu'on publie nos données d'affiliations de manière transparente. Chacun peut donc suivre d'année en année les données d'affiliations, qu'elles montent, ou qu'elles descendent. **La transparence sur notre fonctionnement fait aussi partie de nos valeurs.**

Diversifier les stratégies

M.-H. S. : Aujourd'hui, les collectifs de travail changent de nature et **le contact avec les affiliés constitue un vrai enjeu.** C'est pourquoi nous avons mis en place un service pour les intérimaires, les *freelancers*, les travailleurs du secteur des titres-services. Les portes d'entrée à la CSC se font aussi sur base de thématiques pour lesquelles certains travailleurs marquent un intérêt. Par exemple, beaucoup de travailleurs assistent à des assemblées sur le thème du stress au travail parce que le thème les intéresse, et ils s'affilient ensuite.

L'autre enjeu est de garder un contact individuel avec nos affiliés. On travaille, par exemple, sur la fierté des équipes syndicales. Il est très frappant de voir comment les délégués, qui sont élus lors d'élections sociales, gagnent en fierté grâce au fait qu'ils font partie d'une équipe syndicale. On remarque que, partout, **ce qui importe, c'est l'équipe syndicale.** Il faut innover continuellement concernant les types d'équipes syndicales que l'on crée et la manière d'entrer en contact les uns avec les autres. Cela nous oblige à remettre régulièrement l'ouvrage sur le métier. On revient toujours aux mêmes fondamentaux: comment créer et garder le contact et quels sont les bons capteurs pour saisir les évolutions du monde du travail? Au plus on est proche des travailleurs et des travailleuses, au plus on est en capacité de saisir ce qui peut apparaître comme étant des signaux faibles au départ mais qui deviennent en fait importants par la suite. ||