


SANS NORME SALARIALE, PAS D'INDEXATION AUTOMATIQUE DES SALAIRES !

La FGTB-ABVV organise le 24 septembre une manifestation nationale contre la loi de '96. Le syndicat socialiste estime que la loi actuelle 'ne fonctionne pas', parce que la marge maximale disponible calculée par le CCE (Conseil central de l'économie) 'ne laisse pas une marge de négociation suffisante'. La FGTB exige donc une 'réforme fondamentale' de la loi de '96.

1. LA LOI DE '96 : UN ÉQUILIBRE DÉLICAT ENTRE INDEXATION ET COMPÉTITIVITÉ

Soulignons que le syndicat ne demande pas la suppression de la loi et ce n'est pas un hasard. En effet, la loi, modèle d'équilibre, indique à trois reprises (art. 5, art. 6, §4 et art. 8) que les indexations et les augmentations barémiques sont toujours garanties...

Elle offre donc à l'indexation automatique des salaires, qui est le résultat de dizaines de CCT sectorielles conclues après la guerre, une 'protection' légale accrue. Il en va de même pour les augmentations barémiques automatiques, qui sont particulièrement importantes en Belgique dans certains secteurs d'employés et qui sont également prévues par des CCT sectorielles.

En raison de cet ancrage légal, il est particulièrement difficile dans notre pays de lever un jour ces automatismes de formation des salaires, qui comportent des risques macroéconomiques importants (voir étude de la BCE ) , comme cela s'est produit, par exemple, pour des raisons de création d'emplois ou de maîtrise de l'inflation aux Pays-Bas et au Danemark en 1982, en France en 1983 et en Italie en 1993.

En dehors de la Belgique, l'indexation automatique généralisée des salaires dans le secteur privé n'existe aujourd'hui qu'au Luxembourg et à Chypre. Dans des pays comme la France, la Slovaquie et Malte, les salaires minimums peuvent encore être indexés, mais en France, cela ne se fait qu'après avis d'un groupe d'experts et moins d'un travailleur sur dix est payé au salaire minimum (SMIC).

L'indexation automatique des salaires rend notre pays vulnérable

Parmi les grands pays européens, la Belgique est donc le seul qui a encore un système d'indexation automatique généralisée de salaires dans le secteur privé. Cela rend notre économie très vulnérable. À chaque choc international sur les prix du pétrole ou des matières premières (1973, 1979, 1982, 1993, 2006-2007), notre pays est le seul à être immédiatement pris dans une spirale salaires-prix, nos coûts salariaux augmentent alors plus vite que dans les pays voisins et nous perdons de la compétitivité et des parts de marché internationales. De plus, cela freine les investissements directs étrangers (IDE) dans notre pays et nous sommes confrontés à des délocalisations vers des pays moins chers. Il en résulte donc toujours des pertes d'emploi importantes. 300.000 emplois (-14%) ont ainsi été perdus dans le secteur privé entre 1975 et 1984 et 80.000 (-3,5%) de plus entre 1991 et 1994.

Parmi les grands pays européens, la Belgique est le seul qui a encore un système d'indexation automatique généralisée de salaires dans le secteur privé. Cela rend notre économie très vulnérable.

C'est précisément pour cette raison qu'en 1996, juste avant l'adhésion à l'UME (Union monétaire européenne) et la suppression de l'instrument du taux de change comme mécanisme de correction macroéconomique, une loi a été promulguée pour maîtriser les augmentations salariales s'ajoutant à l'indexation. Et ce grâce à une 'norme salariale' basée sur la différence entre l'augmentation prévue des salaires dans les trois pays voisins (Allemagne, France et Pays-Bas) et les prévisions d'indexation en Belgique.

Au cours de la période 2007-2013, il est toutefois apparu que la loi de '96 ne permettait pas d'aligner nos coûts salariaux sur ceux des pays voisins. L'explication est simple : l'inflation en Belgique a été systématiquement sous-estimée et les augmentations salariales des pays voisins, surestimées. Résultat : nous avons toujours cru pouvoir nous permettre plus que la réalité constatée par après. En raison d'une inflation

SANS NORME SALARIALE, PAS D'INDEXATION AUTOMATIQUE DES SALAIRES !

supérieure aux prévisions chez nous et d'augmentations salariales inférieures aux prévisions dans les pays voisins, notre handicap salarial absolu atteignait à nouveau près de 20% en 2008. Autrement dit, pour une heure de travail, la Belgique était en moyenne 20% plus chère que ses principaux partenaires commerciaux, les Pays-Bas, la France et l'Allemagne. Dans des processus de production à productivité comparable, cela s'est immédiatement traduit par des produits 20% plus chers.

La loi de '96 (et l'adaptation de 2017) protège l'économie et la prospérité

Après plusieurs tentatives visant à limiter le dérapage des coûts salariaux en réduisant les charges¹, le gouvernement Michel a décidé fin 2014 d'intervenir de manière plus structurelle.

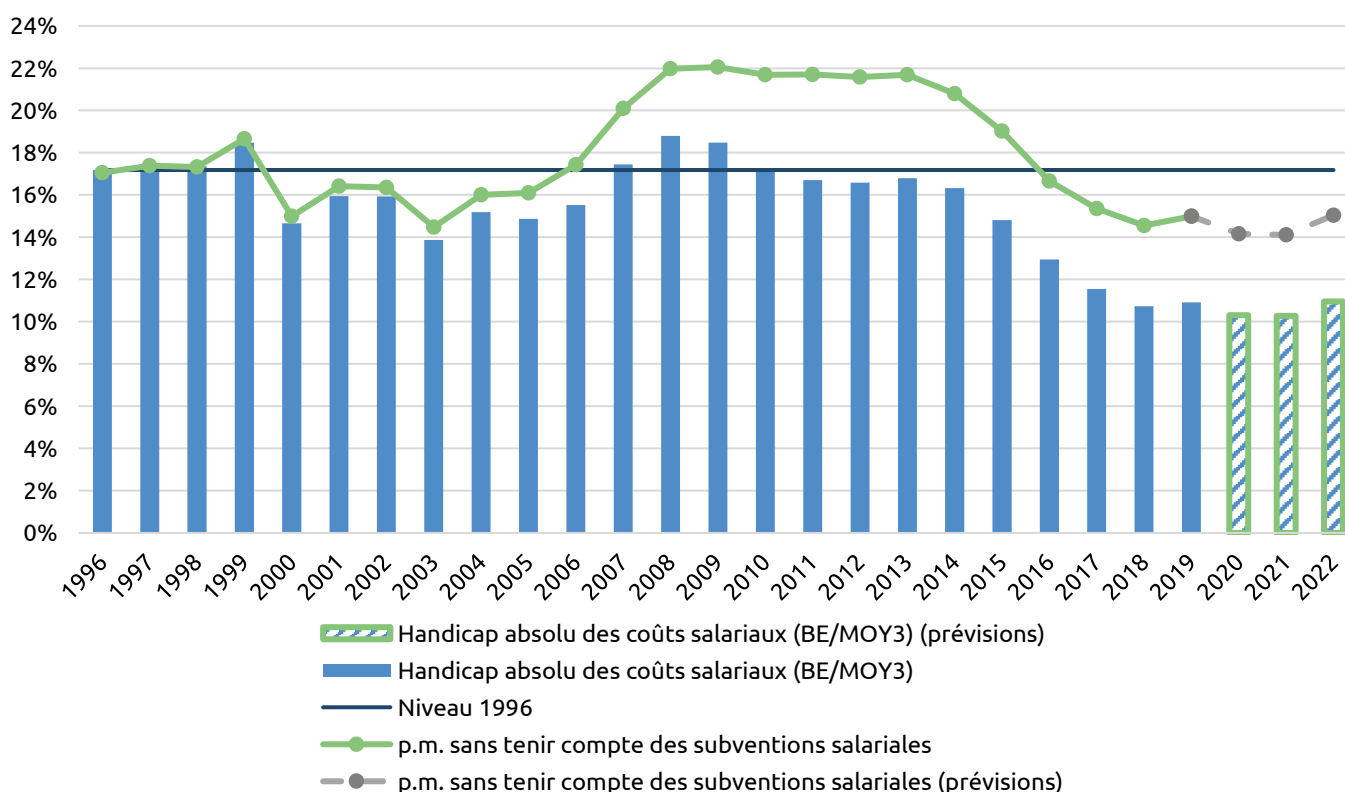
À cet effet, il a procédé à un saut d'index entre avril 2015 et avril 2016 et à un tax shift (avec deux grandes phases en 2016 et 2018), mais il a aussi amélioré la loi de '96 par une modification

législative en mars 2017. Cette réforme comprenait e.a. le recours à une base plus large de prévisions économiques, un mécanisme de correction plus pertinent et une marge de sécurité de 0,5% pour les erreurs de prévision (restituable si pas nécessaire). Ce dernier élément reposait sur le principe de précaution : il est préférable de ne pas octroyer quelque chose plutôt que de devoir le reprendre ultérieurement.

Les améliorations apportées à la loi visent donc à mieux concilier le maintien de l'indexation automatique des salaires et des barèmes avec la sauvegarde de la compétitivité et donc la création d'emploi.

¹ Ex. l'introduction d'une réduction AIP en octobre 2007 (en fait, un non-versement généralisé du pré-compte professionnel) fixée initialement à 0,12% pour le secteur privé, son augmentation à 1% à partir du 1/1/2010 et le pacte de compétitivité de Di Rupo en 2013.

GRAPHIQUE 1 Handicap salarial (par heure) dans le secteur privé (source : CCE, calculs FEB)



SANS NORME SALARIALE, PAS D'INDEXATION AUTOMATIQUE DES SALAIRES !

C'est contre cela que fulminent les syndicats : ils veulent que soient maintenues dans la loi les garanties concernant l'indexation automatique des salaires et les augmentations barémiques, mais ils veulent voir supprimés ou affaiblis les mécanismes compensatoires qui préservent la compétitivité.

Les syndicats belges se plaignent donc de facto d'une augmentation salariale nominale de 3,2% (une indexation prévue de 2,8% + la marge salariale réelle de 0,4%), alors que les syndicats allemands étaient presque euphoriques à propos d'un accord similaire dans l'industrie métallurgique en Rhénanie-du-Nord-Westphalie... Comprenez qui pourra.

2. LA LOI AMÉLIORÉE DE MARS 2017 : RÉSULTATS ?

Quels ont été les résultats de la nouvelle loi ? Sous le gouvernement Michel (2017-2018 et 2019-2020), deux accords sociaux ont déjà été conclus sur cette base, prévoyant chacun une

augmentation des salaires réels de 1,1% en plus de l'index.

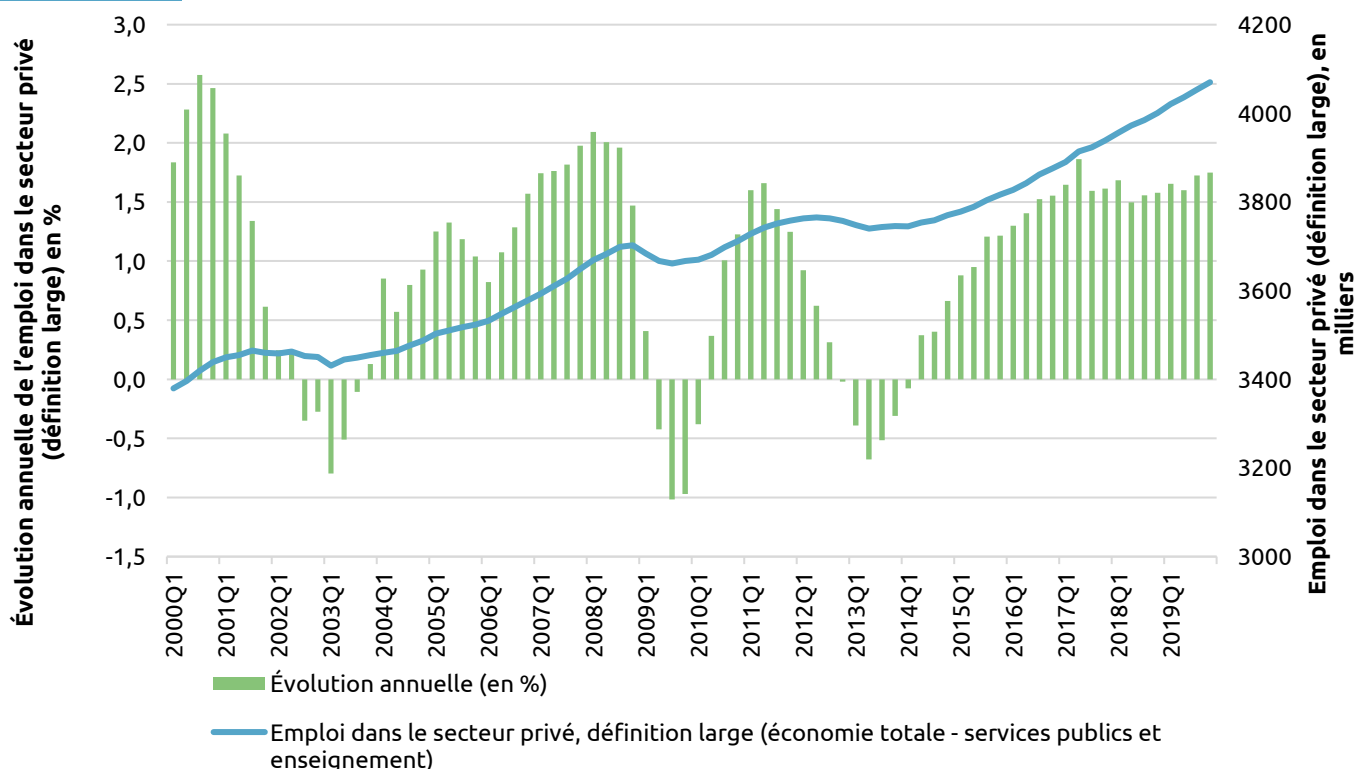
Parallèlement, le handicap salarial absolu est descendu de près de 12% à environ 10,5% entre 2017 et 2020 (voir graphique 1) et l'emploi a connu une croissance très forte dans le secteur privé (voir graphique 2).

194.500 emplois supplémentaires (= +1,65% par an)

Entre le quatrième trimestre de 2016 et le quatrième trimestre de 2019 (juste avant le début de la crise du coronavirus), 194.500 emplois supplémentaires ont été créés dans le secteur privé, soit une croissance de 5% ou 1,65% en moyenne par an.

Et ce alors qu'au cours de cette période, la croissance économique ne s'élevait qu'à 1,78% par an en moyenne. Cela signifie donc que, pour chaque point de pour cent de croissance du PIB au cours de cette période, on a enregistré 0,93 point de croissance de l'emploi dans le secteur privé. Du jamais vu en 25 ans ! Le tableau 1 le montre.

GRAPHIQUE 2 Évolution de l'emploi dans le secteur privé (soins de santé compris) depuis 2000 (source : BNB)



SANS NORME SALARIALE, PAS D'INDEXATION AUTOMATIQUE DES SALAIRES !

TABLEAU 1 Intensité en travail de la croissance économique (source : BNB, calculs FEB)

	% de croissance de l'emploi dans le secteur privé par % de croissance du PIB
1996-2000	0,4
2001-2005	0,1
2006-2010	0,5
2011-2015	0,3
2016-2019	0,9

Augmentation du pouvoir d'achat + compétitivité

Il est manifeste que la nouvelle loi du 22 mars 2017 a donné de très bons résultats eu égard à ses trois objectifs importants : une augmentation juste du pouvoir d'achat des travailleurs au-delà de l'index et des barèmes, la sauvegarde de la compétitivité des entreprises et la création d'emploi.

Il n'y a donc aucune raison de commencer à modifier cette loi. Elle est le pendant indissociable de l'indexation automatique des salaires et des augmentations barémiques.

Il faut donc choisir entre la loi et l'indexation, ou pas de loi et pas d'indexation. Cette dernière option est indubitablement la meilleure solution.

Choisir entre la loi et l'indexation, ou pas de loi et pas d'indexation

Si les syndicats veulent négocier sur des augmentations salariales 'nominales' plus importantes, il existe une solution optimale : si l'on supprime les facteurs de coûts automatiques dans toutes les CCT sectorielles (indexation salariale et augmentations barémiques), la loi de 1996 (telle que modifiée en 2017) peut être abrogée en même temps.

Les syndicats et les employeurs pourront alors négocier tous les deux ans un paquet salarial complet – l'augmentation salariale réelle et la compensation de l'inflation – comme cela se fait dans la plupart des autres pays européens.

Il faut donc choisir entre la loi et l'indexation, ou pas de loi et pas d'indexation. Cette dernière option est indubitablement la meilleure solution.

Cependant, comme le montre leur action du 24 septembre, les syndicats veulent maintenir l'indexation et les augmentations barémiques et, en même temps, miner ou supprimer le mécanisme compensatoire destiné à préserver la compétitivité et à protéger l'emploi.

C'est une très mauvaise idée qui entraînera des pertes massives d'emploi comme dans les années '70 ou '80. Nous n'accepterons jamais ce scénario asocial.

La Belgique a déjà été l'homme malade de l'Europe. Nous ne voulons pas revivre cela.

Étant donné que les syndicats exigent systématiquement des salaires plus élevés que dans les pays voisins, nous perdons de la compétitivité, des emplois et des revenus, ainsi que des possibilités d'exportation et donc de la prospérité.

Comme l'indexation automatique des salaires n'est pas considérée comme une augmentation de salaire qui doit d'abord être gagnée par une augmentation du chiffre d'affaires ou des ventes, mais plutôt comme une évidence, une négociation salariale saine devient impossible. Un accord salarial prévoyant 2,8% d'indexation et 0,4% additionnel (soit un total de 3,2%) est perçu chez nous comme insignifiant, alors que la même augmentation de 3,2% est acceptée avec enthousiasme par les syndicats en Allemagne.

Une petite économie ouverte comme la Belgique, qui vit principalement de la capacité d'exporter ses biens et services, ne peut laisser dérapier ses coûts salariaux. Le passé a montré à trois reprises que cela entraînera des pertes d'emplois dramatiques.