

LA LOI SUR LA MARGE SALARIALE ÉCRASE NOS SALAIRES



Pourquoi doit-elle changer ?

FGTB
WWW.FGTB.BE

1 ELLE EST INADAPTÉE À LA RÉALITÉ SOCIO-ÉCONOMIQUE

- De nombreux secteurs se sont redressés, voire ont réalisé d'énormes bénéfices. D'ici la fin de l'année, l'économie retrouvera globalement le niveau de production d'avant la crise du Coronavirus et les entrepreneurs prévoient une augmentation de l'emploi en 2021 (source : ERMG). La Banque nationale table sur une croissance de 5,5 % pour 2021.
- En 2020, les bénéfices de certaines entreprises ont atteint plus d'un milliard d'euros. Certaines ont même distribué d'énormes dividendes, tout en pratiquant la modération sur les salaires. 0,4 % d'augmentation maximale pour tous les salaires, ce n'est donc pas sérieux.

2 ELLE CONTRIBUE À LA RÉPARTITION INÉGALE DE LA CROISSANCE

- **La part des salaires dans la valeur ajoutée est en baisse depuis longtemps.** Elle était de 62,2 % en 2000 et de seulement 59 % en 2018. Il s'agit de 15,5 milliards de moins attribués aux salaires (source : Commission européenne).
- Entre 1996 et 2017, les salaires et les cotisations sociales dans notre pays ont augmenté de **98 %**, les bénéfices bruts des entreprises de **151 %** et les dividendes de **216 % : un déséquilibre que la loi perpétue.**

3 LA COMPARAISON AVEC LES PAYS VOISINS N'EST PAS OBJECTIVE

La loi est censée garantir que les salaires belges n'évoluent pas plus vite que dans les pays voisins afin de protéger la compétitivité de nos entreprises... mais la comparaison est erronée :

- **la productivité d'un travailleur belge est supérieure** de 11 % à celle d'un travailleur français, de 13 % à celle d'un travailleur néerlandais et de 18 % à celle d'un travailleur allemand (source : OCDE). Si l'on tient compte de cette productivité, le prix du travail n'est pas plus élevé en Belgique. Mais cette donnée est absente du calcul ;
- **les coûts salariaux horaires belges ont progressé moins vite**, de 4 %, que dans les trois pays voisins, si l'on prend en compte toutes les réductions de cotisations patronales et subventions salariales (source : CCE, rapport technique 2021). Mais ces aides aux entreprises ne sont pas comptabilisées non plus !

4

LES INTERLOCUTEURS SOCIAUX N'ONT PAS BESOIN DE NORME IMPÉRATIVE

- Quand la norme était indicative, les interlocuteurs sociaux ont toujours négocié de manière responsable tant au niveau interprofessionnel que sectoriel. C'était initialement l'esprit de la loi de 1996.
- Fin 2018, l'augmentation des coûts salariaux effectifs se situait à 54 % depuis 1996, soit bien en-deçà de l'augmentation permise par les AIP et les prévisions d'inflation (61 %). **Il était donc contre-productif de rendre cette norme obligatoire.**

5

ELLE RESTERA UNE CAMISOLE DE FORCE POUR LES SALAIRES

- De nombreux facteurs correctifs et une « marge de sécurité » interviennent dans le calcul et tirent artificiellement la marge disponible vers le bas.
- À cause du caractère impératif de la norme, **les secteurs ne peuvent plus négocier**, en fonction de leur réalité économique, une augmentation salariale qui déroge à la norme interprofessionnelle.
- Conséquences : **les marges, hors indexation, seront systématiquement inférieures aux augmentations de la productivité.**

6

ELLE A DES EFFETS PERVERS

- **Le pouvoir d'achat des Belges est touché**, ce qui ampute la consommation intérieure et rendra une reprise économique (notamment) plus difficile.
- **La formation des salaires devient de moins en moins solidaire.** Les salaires les plus bas sont les plus touchés, en raison de la faible marge interprofessionnelle.
- D'autres formes de rémunération sont souvent octroyées pour pallier l'interdiction de dépasser la norme (voitures de société, chèques-repas, etc.). **Ces formes de salaire indirect ne sont pratiquement pas soumises à l'impôt et ne contribuent pas à financer notre sécurité sociale.**
- Les interlocuteurs sociaux se retrouvent systématiquement coincés dans un modèle conflictuel. Les gouvernements seront, à leur tour, toujours confrontés à ce conflit. **Ce qui cause un problème politique récurrent.**

QUE DEMANDE LA FGTTB ?

Une réforme de la loi qui permette :

- davantage de **liberté de négociation des partenaires sociaux** aux niveaux interprofessionnel et sectoriel ;
- une **marge indicative** (donc pas obligatoire) en termes de progression des salaires ;
- une **prise en compte de toutes les réductions de cotisations octroyées** aux employeurs (y compris celles provenant du tax shift) et les subventions salariales pour faire la comparaison avec les autres pays ;
- la garantie que **l'augmentation du salaire minimum n'aura pas d'impact sur la marge disponible** pour les autres salaires dans le cadre d'un AIP ;
- que les **salaires ne soient plus l'unique point de fixation** mais que des efforts soient également demandés aux employeurs en termes de formation et de Recherche et Développement.

MOBILISONS-NOUS !

f t i @syndicatFGTTB

E.R. : FGTTB, Thierry Bodson, rue Haute 42 - 1000 Bruxelles