



0,4%, une norme normale ?

Articles | Cahiers > Des droits toujours à défendre

Le 31 mars 2021 | Mise en ligne : **Lydia Magnoni**

Auteur : **Thierry Verhoeven**

0.

En Belgique, il y a des discussions entre syndicats et patrons pour augmenter les salaires. Les syndicats refusent les 0,4% maximum d'augmentation prévus pour 2021 et 2022. 0,4%, un petit nombre qui est le résultat d'une loi très sérieuse et de calculs très compliqués.

En Belgique, syndicats et patrons discutent d'un accord interprofessionnel tous les 2 ans. Cet accord fixe, entre autres, l'augmentation possible des salaires de tous les travailleurs et travailleuses du secteur privé marchand et non-marchand, et des entreprises publiques. C'est-à-dire 4 millions de personnes. Et l'accord pour 2021 et 2022 prévoit une augmentation possible des salaires de 0,4% au maximum. 0,4% serait la norme des salaires. Les syndicats trouvent que c'est beaucoup trop peu. Pour les patrons, 0,4% c'est le prix à payer pour la compétitivité de nos entreprises.

Compétitivité

La compétitivité ? C'est un mot fort utilisé dans le débat économique et social depuis presque 40 ans avec l'ouverture des marchés économiques et la mondialisation. Nos entreprises doivent être compétitives. C'est-à-dire qu'elles doivent pouvoir vendre leurs marchandises sur le marché économique malgré la concurrence d'autres entreprises. En Belgique, le commerce se fait surtout avec 3 pays voisins : l'Allemagne, la France et les Pays-Bas.

Limiter les salaires

Les salaires belges ne doivent pas augmenter plus vite que ceux de ces 3 pays voisins sinon nos entreprises seront moins compétitives. Comme en Belgique, il y a déjà une indexation automatique des salaires et des allocations sociales, on a fait une loi pour limiter les augmentations possibles des salaires de l'accord interprofessionnel. Nos entreprises restent ainsi compétitives et, nous dit-on, ça ne peut qu'être bon pour l'emploi.

Indexation automatique

En Belgique, il y a un système particulier : l'indexation automatique des salaires et des allocations sociales. Comment ça marche ? Au ministère de l'économie, on évalue l'évolution des prix des marchandises et des services. C'est l'indice des prix à la consommation appelé aussi « index ». Quand on voit que les prix augmentent de 2%, que l'index donc est de 2%, on augmente les salaires et les allocations sociales de 2%. C'est une indexation automatique. L'index est un calcul compliqué et l'indexation n'est pas parfaite, mais cela permet de garder un certain pouvoir d'achat. Quand il y a une indexation automatique, les salaires augmentent, ils coûtent donc plus cher.

La loi Thermomix

En plus de l'indexation automatique, il y a l'accord interprofessionnel où patrons et syndicats discutent de l'augmentation des salaires. Pour éviter que les syndicats ne réclament trop d'augmentation, il y a une loi qui fixe la norme salariale. C'est-à-dire l'augmentation maximale possible des salaires. Comment arrive-t-on à la norme salariale ? Pas facile à faire. Un représentant des patrons a même avoué un jour : « La norme salariale, c'est comme un Thermomix, le robot où on met les ingrédients, le plat ressort tout prêt et on se demande comment ça s'est fait. »

0,4%

Pour arriver à cette norme salariale, des spécialistes de l'économie prévoient l'évolution moyenne des salaires en Allemagne, en France et aux Pays-Bas sur 2 ans. Ils prévoient aussi l'indexation en Belgique pour la même période. C'est très compliqué de prévoir cela et la crise du coronavirus rend l'avenir encore plus incertain, mais on décide quand même d'une norme. Et pour que les salaires belges n'augmentent pas plus que la moyenne des salaires des 3 pays voisins en 2021 et 2022, ils ne peuvent augmenter plus que 0,4%.

Une indication pas un plafond

0,4%, ce n'est évidemment pas grand-chose. Pour une personne qui touche un salaire minimum, cela représente 6 euros bruts par mois ! Les syndicats refusent donc cette norme. Ils demandent que la marge de 0,4% ne soit qu'une indication et pas un plafond, un maximum. Car avec la crise sanitaire, des entreprises et des secteurs économiques vont très mal. Par contre, il y a des entreprises et des secteurs économiques qui vont très bien. Et dans ces secteurs, les syndicats pourraient négocier plus que 0,4% d'augmentation de salaire.

Dividendes

Le cout salarial n'est pas la seule façon de diminuer les couts de production pour que nos entreprises soient compétitives. Il y a aussi d'autres couts. Ce que coute les actionnaires des entreprises, par exemple. Un dirigeant syndical le disait : « Une étude récente montre que les dividendes sont passés de 35 milliards en 2016 à 60 milliards en 2019. Et les dividendes de 2019, ils ont été versés durant l'été 2020, durant la crise sanitaire. [*] »

Le salaire n'est pas qu'un cout

On peut aussi se dire que le salaire n'est pas qu'un cout. Les gens qui travaillent créent de la richesse pour l'entreprise, il n'est pas un objet ou une matière première. Le travailleur a apporté de la valeur au produit qu'il a fabriqué. Et leur salaire, le travailleur et la travailleuse le dépensent, ils achètent des produits, ils consomment. C'est aussi ça la compétitivité d'une économie.

Notes

[*] Thierry Baudson, président de la FGTB.
