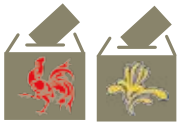
Votez pour votre salaire

En mai 2014, nous serons appelés à élire nos représentants aux parlements européen, belge et wallon ou bruxellois. D'ici là, chaque mois, nous vous présentons un des enjeux de ce triple scrutin, qui vous concerne directement. En septembre, découvrez comment l'Europe, la Belgique et votre Région influencent votre salaire.

Mais qu'est-ce que la politique vient faire dans cette affaire ? C'est vrai, au fond, votre salaire ne regarde que vous et votre employeur, quand même… ou, tout au plus, représentants des patrons et syndicats. Non ? Ce n'est pas si simple : en réalité, une série de mesures ont un impact direct ou indirect sur la rémunération de votre travail. Et ces règles relèvent de décisions politiques, que ce soit au niveau européen, belge ou régional.



La Région cible et verse

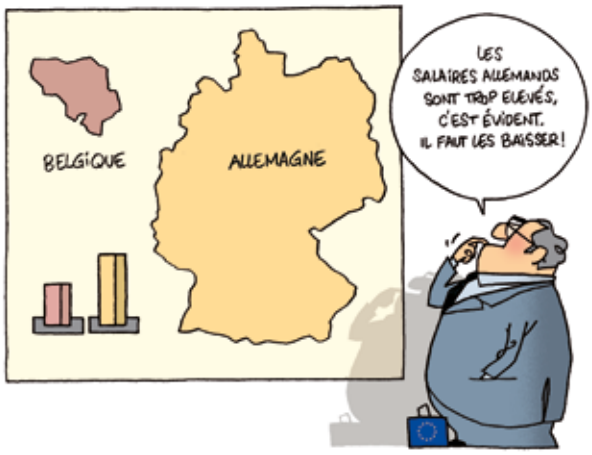
Que vous habitiez Bruxelles ou la Wallonie, vos représentants régionaux auront bientôt, eux aussi, leur mot à dire sur votre salaire. La 6ème réforme de l'Etat prévoit en effet que les Régions se chargeront désormais des aides à l'emploi : elle devront définir les « groupes-cibles », c'est-à-dire les catégories de personnes, pour lesquelles les employeurs reçoivent des réductions de cotisations sociales. Et le montant de ces réductions. Ces choix auront donc un impact sur la partie socialisée de votre salaire : quand votre employeur paie moins de cotisations sociales, cette partie de votre salaire qui sert à payer vos allocations familiales, de maladie, de chômage ou de pension, diminue. C'est donc vous qui y perdez (voir encadré ci-contre).

Par ailleurs, si vous êtes embauché sous un plan d'activation comme le plan Activa ou Win-win, une partie de votre salaire est payée par l'ONEm. Avec la 6ème réforme de l'Etat, ce sont également les Régions qui fixeront cette somme. Le montant de votre salaire dépendra donc directement des décisions politiques de vos représentants régionaux !

Le net, le brut et l'escroc

Les libéraux proposent régulièrement d'augmenter le « salaire poche » des travailleurs. Une promesse séduisante ? Ça dépend… Pour bien comprendre ce qui se joue derrière cette formule, il faut d'abord savoir de quoi est composé votre salaire. Chaque mois, votre employeur vous paie un salaire brut pour rémunérer votre travail. Mais avant même que celui-ci n'arrive sur votre compte, deux morceaux en sont prélevés : le précompte professionnel (pour payer les impôts) et les cotisations sociales (qui servent à alimenter la sécurité sociale et constituent donc le « salaire socialisé »). Ce qui vous est directement versé constitue le salaire net ou salaire poche. Lorsque les politiques défendent une augmentation du salaire net, ils envisagent donc de réduire soit l'impôt sur les revenus du travail, soit les cotisations sociales. Tout l'enjeu est alors de savoir si ces recettes perdues seront compensées par d'autres sources et si oui, lesquelles. Diminuer l'impôt sur les revenus du travail en augmentant celui sur les revenus du capital, par exemple, serait tout à fait réjouissant. Réduire les cotisations sociales, en revanche, reviendrait à diminuer le salaire « socialisé » et pénaliser l'ensemble des travailleurs. Dans les promesses entre le brut et le net, il s'agit donc surtout de repérer l'escroc.

L'Europe vous recommande chaudement…



En fait, l'Europe n'est pas sensée s'occuper des salaires, comme le rappelle Christophe Degryse : « *En principe, l'UE n'a pas les compétences juridiques - ou du moins celles dont elle dispose sont très faibles - pour traiter de questions telles que les systèmes nationaux d'indexation des salaires, de négociation collective ou de pensions. Pourtant, concrètement, en matière de salaires, elle demande aux pays qui ont adopté un système d'indexation des salaires de le « réformer » (signalons que les quatre pays ayant un tel système ont un taux de chômage largement en-dessous de la moyenne européenne). L'UE demande d'aligner les salaires sur la productivité individuelle ou régionale et, dans certains cas, de réviser les systèmes de négociation collective.* »[1] Comment en est-on arrivé là ? Pour le comprendre, il faut remonter jusqu'en 2009, lorsque la crise financière déclenchée aux Etats-Unis touche les Etats européens. À ce moment-là, de nombreux économistes et personnalités pensent que la crise révèle la faillite du néolibéralisme et qu'on s'oriente vers une politique plus sociale. Malheureusement, d'autres y voient une merveilleuse opportunité d'imposer des réformes beaucoup moins profitables. C'est ainsi qu'en 3 ans à peine, le Parlement européen a permis la mise en place d'une « nouvelle gouvernance économique européenne », très ancrée à droite sur le fond, puisqu'elle prône l'austérité, et tout à fait anti-démocratique sur la forme, puisqu'elle s'impose aux Etats.

Jusqu'à présent, si l'Europe estime que la Belgique connaît un déséquilibre salarial, elle se contente de lui adresser des recommandations. Les dernières datent de mai 2013 : « *Le Conseil de l'Union européenne, recommande que la Belgique s'attache, au cours de la période 2013-2014, afin de rétablir la compétitivité, à poursuivre les efforts engagés pour réformer le système de fixation des salaires, y compris l'indexation ; à faire en sorte, en particulier par des mesures structurelles, que le système de fixation des salaires réagisse à l'évolution de la productivité et qu'il prévoie des corrections automatiques lorsque l'évolution des salaires nuit à la compétitivité-coût.* »[2] Le gel des salaires proclamé par l'équipe Di Rupo est visiblement salué par l'Europe, mais jugé insuffisant. Et si le Conseil souhaite passer à la vitesse supérieure, il peut forcer la Belgique, sous peine de sanctions financières, à démanteler ses mécanismes de formation des salaires, comme il l'a fait avec la Grèce.

Tout cela est naturellement un énorme jeu de dupes. L'Union européenne baisse les salaires dans un pays A, puis constate que le pays B a des salaires plus élevés que dans le pays A. Elle réclame alors une suppression de l'écart salarial du pays B. Au niveau belge, les travailleurs doivent donc exercer une pression encore plus forte sur le gouvernement pour qu'il ne cède pas à celle de l'Europe. Au niveau européen, ils doivent exiger un changement de cap : stop aux plans d'austérité, basta la dictature de la Commission européenne ! Le scrutin de mai 2014, qui instaurera un nouveau Parlement, est une occasion de le faire. Car, heureusement, tout ce qui a été instauré par un vote peut être annulé par un vote.

1 Degryse Christophe, « La nouvelle gouvernance économique européenne », Courrier hebdomadaire du CRISP 2012/23-24 n°2148-2149, p. 75.
2 Recommandations du Conseil concernant le programme national de réforme de la Belgique pour 2013, 29 mai 2013.

Tous pour un, un pour tous !

Pourquoi la négociation des salaires doit-elle être collective ? Ne peut-on pas laisser chaque travailleur s'arranger avec son employeur, au cas par cas ? C'est ce dont rêve effectivement le patronat : empêcher les travailleurs d'unir leurs forces pour réclamer leur part des richesses produites. Pour l'instant dirigée par les partis de droite, la Commission européenne affiche logiquement sa volonté de décentraliser au maximum les négociations salariales et casser la solidarité interprofessionnelle. Nous sommes au contraire très attachés à la négociation collective, car elle est la seule qui permet d'obtenir des augmentations de salaire pour l'ensemble des travailleurs du privé ou d'un secteur. La négociation individuelle n'est pas suffisante, puisqu'elle privilégie les privilégiés : ceux qui obtiennent une augmentation sont ceux qui ont des qualifications et une fonction jugées importantes dans l'entreprise, et qui ont donc généralement déjà un bon salaire.

La Belgique encadre, ou entrave

Dossier réalisé par Julie Coumont

L'équipe Di Rupo a déjà pris de sévères mesures contre les salaires, à commencer par les manipulations de l'index qui ont fait perdre 0,25% de pouvoir d'achat aux salariés du secteurs privé, en janvier.[3] Le gouvernement a également réduit le salaire socialisé, en offrant 370 millions d'euros de réductions de cotisations sociales aux patrons du secteur marchand. Et, surtout, il a complètement gelé les salaires pour les deux années à venir : interdiction de dépasser la marge d'augmentation salariale fixée à… 0%. Autrement dit, impossible d'obtenir une augmentation de votre salaire en 2013 et 2014. Et ce, même si votre employeur est d'accord ! La liberté de négociation collective des salaires, entre patrons et syndicats, est pourtant le fondement de notre système social.

En fait, le gouvernement a simplement utilisé une loi, promulguée en 1996 pour encadrer la négociation des salaires.[4] Cette loi prévoit en effet que les salaires belges ne peuvent pas augmenter plus que ceux des Allemands, des Hollandais et des Français, afin que nos entreprises restent « compétitives » face à nos principaux concurrents commerciaux. Tous les deux ans en automne, le Conseil central de l'économie estime l'évolution probable des salaires chez nos voisins, pour les deux ans à venir. Sur base de cette moyenne, patrons et syndicats négocient une augmentation salariale pour tous les travailleurs du secteur privé. Mais s'ils ne parviennent pas à se mettre d'accord, c'est le gouvernement qui tranche. C'est ce qui se passe depuis 2011. Résultat : les salaires n'augmentent que de 0,3% maximum sur 4 ans ! Cette mesure est totalement injuste et inefficace (voir encadré ci-contre). C'est pourquoi la CNE a décidé de combattre cette norme salariale par tous les moyens : dans les secteurs et les entreprises où elle négocie, bien sûr, mais aussi en justice, devant le Conseil d'Etat (voir encadré ci-dessous).

> *« On nous bassine depuis des années sur le fait qu'il faut supprimer le système d'indexation automatique des salaires parce que ça entrave notre compétitivité mais les managers qui gagnent plus d'un million, cela ne gêne personne. »*
>
> Claude Rolin, secrétaire général de la CSC

Geler les salaires pour réchauffer l'économie ?

On pourrait quand même s'étonner que lorsqu'il cherche de l'argent, le gouvernement interdise les augmentations salariales. Quel lien fait-il entre les caisses de l'Etat et le salaire des travailleurs du secteur privé ? En fait, le gouvernement estime qu'en empêchant les salaires d'augmenter, il permettra aux entreprises d'être plus « compétitives », et donc de relancer l'économie. En réalité, c'est tout l'inverse qui se produit. En gelant les salaires, non seulement le gouvernement fait baisser les recettes de l'impôt et donc se prive de rentrées dans les caisses de l'Etat, mais en plus il enraye la consommation, comme l'a signalé l'Organisation internationale du travail : « *une stratégie fondée sur la réduction des coûts unitaires de main-d'œuvre peut comporter le risque de déprimer la consommation intérieure plus qu'elle n'accroîtra les exportations. Si un grand nombre de pays procèdent simultanément à des réductions des salaires à des fins de compétitivité, cela peut provoquer une « course vers le bas » au niveau des parts du travail, et réduire la demande globale* »[8]. Et qui dit baisse de la consommation dit panne de la machine économique.

Ceci n'est pas une augmentation

La confusion est régulièrement entretenue : les salaires belges ne seraient jamais gelés puisque l'index les fait sans cesse évoluer. En réalité, l'index n'est pas une augmentation du salaire, mais une adaptation au coût de la vie. Les prix de l'alimentation, du logement, du transport, des loisirs… varient sans cesse, et la plupart du temps à la hausse. Heureusement, en Belgique, les syndicats ont obtenu l'indexation automatique : lorsque la vie est plus chère, les salaires et les allocations sont adaptés. Le pouvoir d'achat est alors préservé. Les augmentations salariales, quant à elles, améliorent le pouvoir d'achat… et rendent aux travailleurs la part des richesses qui leur revient. En savoir plus sur l'index ? Lisez notre dossier dans le Droit de l'Employé de juin 2012.

Vers un blocage éternel ?

Alors que le bilan de ce dispositif, sensé promouvoir l'emploi, est franchement mauvais, certains partis politiques pensent qu'il faut le renforcer et proposent de réformer la loi de 1996 pour la rendre encore plus contraignante. Il ne s'agirait plus d'adapter les salaires belges en termes d'évolution pour empêcher que l'écart se creuse, mais de réduire cet écart. Concrètement, les salaires belges ne pourraient plus dépasser la moyenne de ceux de l'Allemagne, des Pays-Bas et de la France, et seraient donc bloqués tant qu'ils sont plus élevés !

Pour justifier une telle réforme, la gouvernement a fait appel à un groupe d'experts. Pas de chance pour lui, les conclusions du rapport ne vont absolument pas dans le sens d'un durcissement de la loi de 1996, comme le relève le PTB.[5] On s'aperçoit que non seulement les coûts salariaux n'ont pas augmenté autant que les patrons le prétendent, une fois qu'on déduit les subventions patronales, mais qu'en plus, la Belgique est bien en-deçà de la moyenne des trois pays voisins si on tient compte de la productivité.

Explication : pour comparer convenablement la compétitivité des entreprises au niveau des salaires, il ne suffit pas de regarder le coût d'une heure de travail. Il faut également tenir compte de la productivité des travailleurs. Si le travailleur coûte plus cher mais est plus productif, l'un compense l'autre. Or, à ce jeu-là, la Belgique est championne : « *l'Allemagne affiche un chiffre d'affaires par employé en équivalent temps plein de seulement 181.000 euros. La France (183.000), l'Italie (204.000), l'Irlande (224.000) et la Suisse (230.000) la devancent. Les Européens les plus productifs restent… les Belges (239.000)* ».[6] Cela n'empêche évidemment pas les anti-salaires de ne sélectionner que les chiffres qui les intéressent. Le patron des patrons, l'administrateur-délégué de la FEB Pieter Timmermans, a ainsi prouvé que la mauvaise foi n'a pas de limite : « *En termes absolus, en moyenne, une heure de travail coûte chez nous 39 euros par heure, chez nos voisins c'est en moyenne 35 euros. La différence est donc de 16%. Tous les autres chiffres n'ont pas de sens, n'ont pas d'importance, c'est d'ailleurs pour cela que le gouvernement a créé ce groupe d'experts.* »[7]

> « *Je ne suis pas pour une baisse des salaires, je suis pour une baisse de tout ce qu'il y a au-dessus du salaire net.* »
>
> **Pieter Timmermans, directeur général de la Fédération des Entreprises de Belgique**

Attendu cet automne, le débat autour de la réforme de la loi de 1996 sera sans aucun doute l'occasion de savoir quels partis protègent le salaire des travailleurs et quels partis le sacrifient.

3 Depuis janvier 2013, l'impact des soldes sur les prix entrent en compte. En outre, une moyenne mobile sur douze mois est dorénavant appliquée lors du calcul de l'indice des prix à la consommation du mazout de chauffage. Ces mesures aboutissent à une perte de pouvoir d'achat de 0,25 % dans le secteur privé et un retard systématique de un ou plusieurs mois de l'indexation des fonctionnaires et allocataires sociaux.
4 La loi de sauvegarde préventive de la compétitivité et de promotion de l'emploi de 1996.
5 Salaires : quand les chiffres démentent le credo patronal, publié sur www.ptb.be le 2 août 2013.
6 Therin Frédéric, Les pièges qui guettent l'Allemagne, paru dans L'Echo le 26 août 2013.
7 L'écart salarial belge est chiffré : 16% de plus que chez nos voisins, publié le 28 août 2013 sur www.rtbf.be.
8 Organisation internationale du travail, Rapport mondial sur les salaires 2012/13.

La CNE attaque le blocage des salaires en justice

Mi-août, la CNE a déposé, auprès du Conseil d'Etat, une requête en suspension et annulation de l'arrêté royal fixant la marge salariale à 0%. Il s'agit d'une procédure pour contester le blocage salarial imposé par le gouvernement pour 2013 et 2014. « *Sur la forme, l'arrêté royal a été pris dans l'urgence alors qu'elle ne se caractérisait pas. Le gouvernement a donc outrepassé des garde-fous législatifs, notamment l'avis complet du Conseil d'Etat* », explique Sébastien Robeet, juriste au Service d'études de la CNE. Nous attaquons aussi l'arrêté royal sur le fond, car la liberté de négociation consacrée dans le droit international subit une restriction excessive et donc illégale : « *Ce n'est pas la première fois que le gouvernement impose une norme salariale. Mais cette fois, il a fixé le maximum à 0%, ce qui de facto, empêche toute négociation* ». Nous rejoignons ainsi les Métallurgistes de Wallonie et de Bruxelles, qui ont déposé la même requête il y a quelques semaines.

Les normes salariales depuis 1996

Période	Norme
1997-1998	6,10%
1999-2000	5,90%
2001-2002	6,4-7% (1)
2003-2004	5,40%
2005-2006	4,50%
2007-2008	5,00%
2009-2010	250 euro (2)
2011-2012	0,3% (3)
2013-2014	0,0% (4)

Au cours de la période 1997-1998, la norme salariale a été fixée par arrêté royal. Dans les années qui ont suivi jusqu'en 2010, les interlocuteurs sociaux sont parvenus à se mettre d'accord sur une norme salariale indicative sans que le gouvernement ne doive intervenir. Jusqu'en 2008, la norme salariale a été fixée en incluant les indexations et les augmentations barémiques. En 2009-2010, on a opté pour une "formule nette".

Au cours des périodes 2011-2012 et 2013-2014, les interlocuteurs sociaux ne sont pas parvenus à s'entendre et la norme salariale a été fixée, de manière impérative, par le gouvernement. L'indexation et les augmentations barémiques étaient garanties durant ces années en sus de la norme salariale.
Source : SPF Emploi.

(1) 6,4%, en fonction du secteur, augmenté de 0,2% selon les accords sociaux et de 0,4% selon les prestations économiques.
(2) dont 125 euros pouvant être accordés en 2009; les indexations et les augmentations barémiques étant toujours garanties.
(3) dont 0,0% pouvant être accordé en 2011; les indexations et les augmentations barémiques étant toujours garanties.
(4) les indexations et les augmentations barémiques sont toujours garanties.