



10 raisons de supprimer la loi de blocage des salaires

Table des matières

Edito - Vous n'êtes pas des marchandises	3
Mobilisons-nous contre la loi de blocage des salaires : les outils sur notre site	5
Votre salaire : comment augmente-t-il ?	6
Une loi de blocage des salaires, ça fonctionne comment ?	9
1. Supprimer la loi de blocage des salaires, c'est lutter contre la pauvreté	13
2. Supprimer la loi de blocage des salaires, c'est lutter contre les inégalités	14
3. Supprimer la loi de blocage des salaires, c'est permettre la réduction collective du temps de travail	15
4. Supprimer la loi de blocage des salaires, c'est refinancer la Sécu	16
5. Supprimer la loi de blocage des salaires, c'est diminuer les inégalités hommes-femmes ?	17
6. Supprimer la loi de blocage des salaires, c'est redonner à l'économie son principal moteur	18
7. Supprimer la loi de blocage des salaires, c'est augmenter l'emploi	19
8. Supprimer la loi de blocage des salaires, c'est prendre en compte la réalité économique des secteurs	20
9. Supprimer la loi de blocage des salaires, c'est favoriser le salaire brut	21
10. Supprimer la loi de blocage des salaires, ce n'est pas supprimer l'indexation	22



Ont participé à cette brochure

Florence Boisart
Bénédicte Canivez
Etienne Lebeau
Linda Léonard
Jean-François Libotte
Felipe Van Keirsbilck
Clarisse Van Tichelen

Vous n'êtes pas des marchandises

De deux choses l'une.

Soit le travail est une marchandise comme une autre, qu'on peut acheter à vil prix ; et dans ce cas, il est inévitable que les hommes et les femmes qui font ce travail soient aussi des marchandises. Le travail n'est pas détachable de celui qui le fait : je ne peux pas venir au bureau le matin, y déposer mes 8 heures de travail comme je livrerais un colis, puis aller à la pêche. Si le travail est une marchandise, le salaire est un prix sur le « marché » du travail.

Soit le travail est notre participation à la création des richesses, des biens et des services, dans un cadre démocratique : le système des Relations Collectives de Travail ; des règles, des lois, des Conventions Collectives obtenues par les syndicats. Et le salaire est un droit personnel, qui n'est pas le « prix » de mon travail et qui est bien plus que le net sur mon compte.

Sommes-nous des marchandises, comme les esclaves de l'antiquité ou les ouvriers de Germinal, propriétés de patrons qui les payaient juste assez pour qu'ils ne meurent pas de faim et continuent à travailler ? Ou sommes-nous des citoyen-nés de la démocratie sociale, avec, comme le dit l'art. 23 de notre Constitution « **le droit au travail et au libre choix d'une activité professionnelle (...) le droit à des conditions de travail et à une rémunération équitable, ainsi que le droit d'information, de consultation et de négociation collective ; et le droit à la Sécurité sociale, à la protection de la santé et à l'aide sociale** »

La Loi de blocage des salaires que nous combattons et expliquons dans cette brochure, imposée en 1996 et durcie en 2017 par le MR et la N-VA, est l'élément clé dans ce débat : êtes-vous **des individus avec un prix** (toujours trop cher), **ou des personnes avec des droits**, qu'on doit respecter.

Car l'effet de cette loi va bien plus loin que la baisse et le blocage de nos salaires - blocage déjà scandaleux, vu le niveau indécent de bénéfices des grandes entreprises et d'accumulation de fortunes chez les hyper-riches. Elle attaque insidieusement (Jean-Luc Dehaene le reconnaissait cyniquement déjà en 1996) les deux piliers fondamentaux de la « civilisation » du travail, de ce qui a transformé, au long du 20^{ème} siècle, les ouvriers-marchandises en travailleurs-citoyens.

*

Le premier pilier, c'est la négociation collective. Des salaires et de tout le reste. Les grandes grèves de la fin du 19^{ème} et du début du 20^{ème} (et la peur des bolcheviks après 1917) a forcé la bourgeoisie européenne à reconnaître que le « **contrat de travail** » **n'est pas un contrat**. La relation entre l'ouvrier (qui a besoin de sa paie pour vivre) et le patron (qui ne joue que ses bénéfices) est totalement inégalitaire. C'est pour rétablir un peu d'équilibre que fut instauré, à partir de 1920, le droit (pour les travailleurs) de négocier collectivement, et l'**obligation** (pour les patrons) de se plier aux résultats de cette négociation. En Belgique, les CCT ont force de loi. Dès lors les travailleurs organisés en syndicat ne sont pas seulement des bénéficiaires de droits : ils **créent et définissent les droits nouveaux**.

Ce changement est fondamental. Le patron ne peut plus (ou plus si facilement) jouer un travailleur contre un autre, payer à la tête du client, ou mener la concurrence en baissant les salaires. Or un des poisons cachés dans la loi de blocage des salaires, c'est qu'elle interdit (ou limite à deux fois rien) la négociation collective des salaires, mais elle autorise tous les arrangements **individuels**. Autrement dit, ceux qui ont déjà tous les avantages, qui sont en position de force (l'ingénieur en informatique plus que la femme de ménage) peut tout demander et obtenir : mais une augmentation collective, sur le principe « à travail égal, salaire égal », ça c'est interdit !

*

Le second pilier, c'est la Sécu. Au temps de l'esclavage ou des ouvriers-objets du 19ème siècle, on pouvait se contenter de cet adage étriqué : « tout travail mérite salaire ». Dans un monde civilisé par le droit social, s'arrêter là serait scandaleux. Nous avons conquis ceci :

Tout travail mérite salaire (net)
et assurances sociales étendues : la Sécu
et des droits démocratiques au travail

Les patrons, les libéraux et la bourgeoisie nous bombardent d'arnaques alléchantes sur « améliorer le net » - qui reviennent à foutre en l'air notre second salaire, celui qui est socialisé ou « mis en commun » pour assurer notre sécurité : nos cotisations sociales. Avec mon salaire net, je vis ce mois-ci ; avec mon brut (et les cotisations) je vis toute ma vie !

Ce second point est aussi fondamental que le premier. C'est la Sécu qui a brisé la malédiction millénaire (celle des contes pour enfants) où la vieillesse était un synonyme de misère. C'est la Sécu qui a créé le droit à la santé, et protégé de trop de pauvreté les enfants. C'est la Sécu qui me donne au travail cette dignité : si mon patron me vire, je serai au chômage, mais pas sans rien... Or cette loi détestable organise systématiquement le contournement de la Sécu. Les vrais salaires (avec le net et le brut), qui me créent des droits essentiels, ne peuvent pas augmenter. Mais tous les gadgets, les paiements en monnaie de singe, les avantages provisoires ou tordus, souvent réservés aux plus riches, tout cela est permis sans limite.

*

Vous l'avez compris : le combat que nous menons contre cette loi inique va bien plus loin que « augmenter les salaires » (ce qui ne serait déjà pas si mal...). Nous sommes dans un conflit entre deux modèles de société. Nous luttons contre le rêve néolibéral d'un retour au 19ème siècle, au travail des coursiers de Deliveroo ou des sans-papiers qui triment sans le moindre droit. Ce n'est pas un combat que nous gagnerons en demandant gentiment. Les patrons et les actionnaires savent tout ce qu'ils ont à perdre si nous refusons d'être des marchandises et réussissons à rester ou redevenir des citoyen-nes dotés de droits fondamentaux définis collectivement.

Dans ce combat, la force des arguments ne nous dispensera pas d'utiliser aussi l'argument de la force : sans actions collectives fortes (manifestations, grèves...) nous ne gagnerons pas. Il faut pourtant commencer par les arguments et la connaissance. Merci aux autrices et auteurs de cette importante brochure : lisez, discutez, partagez. Signez la pétition et faites-la signer, diffusez-la largement. Prêtez attention aux mobilisations qui suivront. Nous sommes, peut-être, au printemps d'une victoire essentielle pour le monde du travail en Belgique. Quel beau mot, non, que ce « peut-être » : il nous rappelle que quelque chose d'autre peut être. C'est à nous de jouer.

*Felipe Van Keirsbilck,
secrétaire général*

Mobilisons-nous contre la loi de blocage des salaires

Tous les outils sur notre site :

www.lacsc.be/cne

des vidéos, le webinaire, des affiches,
cette brochure téléchargeable...



Mettez la pression,

signez la pétition #loisurlessalaires



Votre salaire : comment augmente-t-il ?

Il y a deux grands types de moyens pour faire augmenter son salaire :

En négociant seul avec votre patron

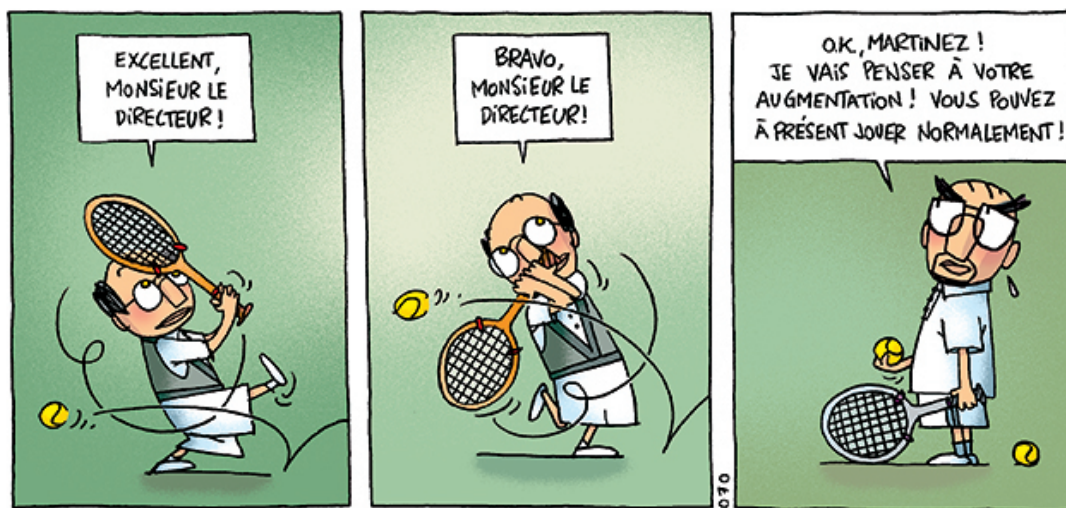
Vous pouvez essayer de faire augmenter votre salaire en allant toquer à la porte de votre patron et en demandant une augmentation. On sait que c'est réservé à très peu de monde et surtout, que ce n'est souvent ni très juste ni très équitable.

Via la négociation collective avec votre syndicat

Collectivement, il existe plusieurs moyens de faire augmenter les salaires. Ils nécessitent (ou ont nécessité) un rapport de force pour arriver à arracher certaines victoires collectives qui garantissent aujourd'hui des augmentations de salaires pour l'ensemble des travailleurs.

Les barèmes liés à l'ancienneté

Les barèmes sont la plus juste manière de faire progresser la rémunération d'un travailleur au cours de sa carrière car le salaire progresse avec l'expérience du travailleur. Ils garantissent à tous, de manière collective, une augmentation du salaire tout au long de la carrière. Ils ont la grande qualité d'être déterminés sur une base objective et transparente. Les autres systèmes, visant à rendre la progression salariale aléatoire, sont potentiellement discriminatoires et souvent peu transparents.



L'indexation

Le système d'indexation automatique, permet d'augmenter les salaires et allocations sociales lorsque le coût de la vie augmente. L'indexation garantit ainsi le maintien du pouvoir d'achat des ménages. Contrairement aux barèmes et aux négociations liées à l'accord interprofessionnel, l'indexation n'est pas une réelle augmentation de salaire. Votre salaire brut augmente en effet avec l'indexation mais cela vous permet simplement de continuer à remplir votre caddie au supermarché même si les prix ont augmenté. Cela ne vous permet pas de vous acheter plus de choses, votre pouvoir d'achat est inchangé.

L'indexation automatique des salaires est garantie, dans le secteur privé, par une convention collective de travail au niveau de chacun des secteurs (de chaque commission paritaire). Il y a deux grands mécanismes d'indexation différents dans le secteur privé :

- Indexation sur base périodique : l'indexation se fait à un moment déterminé par une CCT. Il peut s'agir par exemple d'une indexation mensuelle, semestrielle ou annuelle. Les salaires sont alors adaptés sur la base de l'indice au moment déterminé, quel que soit le niveau de cet indice.
- Indexation basée sur un pourcentage fixe : dans différents secteurs, on peut aussi travailler avec un indice-pivot. Dès que l'inflation dépasse l'indice pivot, les salaires sont augmentés de X % (en général, les salaires sont augmentés par tranche de 2%). En 2021-2022, l'indice pivot pour la fonction publique et les allocations sociales a été dépassé quatre fois.

L'indexation des salaires existe en Belgique depuis 1920 ! Ce système est donc bien ancré dans le système de formation des salaires en Belgique. Pourtant, il a déjà subi de nombreuses attaques. Ainsi, dans les années quatre-vingt, le gouvernement de l'époque (Martens-Gol) a imposé plusieurs sauts d'index, l'introduction en 2013 des soldes dans l'indice, ce qui l'a fait baisser; n'oublions pas enfin le saut d'index décidé par le gouvernement en 2015, une grosse attaque au système d'indexation automatique.

Elodie Mascolo Déléguee chez GSK



Je travaille depuis 15 ans chez GSK, un groupe qui développe et produit entre autres des vaccins. Je travaille dans l'équipe des matières premières, j'assure le passage des commandes pour que la production puisse faire ses activités jour après jour. GSK est une entreprise qui se porte très bien. En 2020, grâce à l'effort de tous les travailleurs, un bénéfice de 1,8 milliard a été généré. 1,8 milliard, c'est énorme ! On aurait espéré pouvoir le diviser de manière équitable, mais il n'en est rien... 81,9 millions ont été distribués aux actionnaires. Et pour les travailleurs même pas 1% d'augmentation salariale. Chaque travailleur a généré 232.000€ de bénéfice à lui seul. Mais ces travailleurs n'ont même pas eu 1% d'augmentation de salaire. Il est à noter aussi que sur ces bénéfices, GSK a à peine versé 1,6% d'impôt. Ce sont les travailleurs qui génèrent des richesses mais ce sont les actionnaires qui s'enrichissent sur leur dos. Ce qu'on réclame ? Pouvoir négocier librement les salaires et un partage équitable des bénéfices que tous les travailleurs génèrent.

Manuel Gonzalez

Délégué chez Carrefour



Je travaille depuis 20 ans chez Carrefour. On a sorti des résultats historiques. On a fait une augmentation qui varie entre 20 et 25%. Le débit client était énorme et forcément, le travail était énorme aussi. Les travailleurs, dans leur poche, n'ont pas du tout ressenti cette augmentation des bénéfices parce qu'ils repartent principalement aux actionnaires. Ce n'est pas avec la marge salariale qu'on a négociée maintenant, qui est de 0,4% qu'on a pu ressentir quoi que ce soit, parce que, en moyenne, pour un temps plein chez Carrefour, on tourne avec une augmentation maximum de 8€ brut par mois. On aurait pu aller chercher plus, mais on sait qu'on était encadrés par la loi de 96 qui allait nous empêcher de négocier une augmentation salariale un peu plus conséquente que 0,4%. Ni moi ni aucun travailleur ne trouvons ça normal. Je pense que ce serait logique de pouvoir négocier librement dans nos entreprises en fonction des bénéfices qu'elle a générés, et avoir une redistribution plus juste par rapport à ces bénéfices ; que les travailleurs se sentent un peu plus considérés dans leur entreprise, ce qui n'est pas du tout le cas. Mais on ne doit pas l'accepter, on ne doit pas être défaitiste et considérer que c'est comme ça, qu'on doit s'y faire. On a intérêt à aller jusqu'au bout : si on ne se bat plus pour ça, je me demande pourquoi on se battra encore.

L'accord interprofessionnel et la loi de blocage des salaires

L'accord interprofessionnel (AIP) désigne un accord entre les interlocuteurs sociaux (syndicats et patronat) au niveau le plus élevé de la concertation sociale qui concerne tous les salariés du secteur privé. L'accord porte sur une série de dimensions indispensables au fonctionnement de la machine de la concertation sociale en Belgique : salaires, fins de carrière, affectation de l'enveloppe bien-être... Au plus l'accord est complet et de bonne qualité, au plus la machine pourra donner de bons résultats pour les militants et les affiliés ! Cet accord a lieu tous les deux ans.

Depuis 1996, la loi de blocage des salaires impose la norme salariale, c'est-à-dire le plafond que ne pourront dépasser les augmentations de salaire, négociées dans le cadre de l'AIP. Pour la période 2021-2022, la marge était tellement minable (0,4%) que les syndicats ont refusé d'approuver la marge salariale, elle a donc été imposée par le gouvernement.

0,4%, c'est le plafond des augmentations salariales pour les deux prochaines années (2021-2022). Si dans votre entreprise les salaires coûtaient 100 le 1^{er} janvier 2021, ils peuvent augmenter jusqu'à coûter 100,4 au 31 décembre 2022, mais pas plus. Cette augmentation s'ajoute, bien entendu, à l'indexation et à l'évolution naturelle des barèmes à l'ancienneté. On vous en dit plus à la page suivante!

Une fois que la marge salariale est fixée, c'est au tour des négociations sectorielles (par commission paritaire) de commencer. Comme la norme salariale est un plafond et pas un plancher, l'enjeu est d'arriver à arracher le maximum possible en termes d'augmentations de salaires au niveau de chacun des secteurs. Après avoir obtenu un accord sectoriel, il est encore possible de négocier en entreprise des améliorations plus spécifiques.

Les augmentations de salaires obtenues dans le cadre de l'AIP et des négociations sectorielles sont, obtenues, en plus de l'indexation des salaires. Il s'agit de réelles augmentations de salaire puisqu'elles améliorent votre pouvoir d'achat.

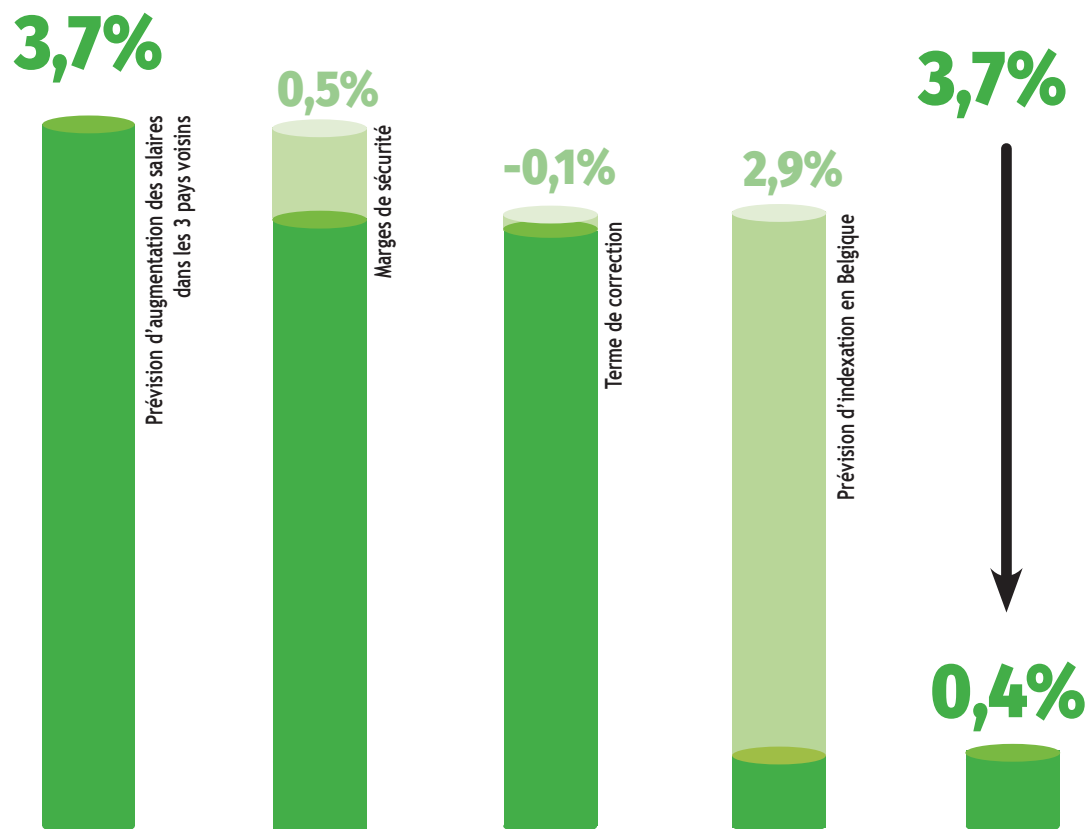
Une loi de blocage des salaires, ça fonctionne comment ?

Tous les deux ans, le secrétariat du Conseil central de l'économie calcule la marge salariale, c'est-à-dire le plafond que les augmentations de salaire ne pourront dépasser pour les deux ans à venir.

Comment cette marge salariale est-elle calculée ?

On établit les prévisions d'augmentations des salaires dans les trois pays voisins (France, Allemagne et Pays-Bas). Sur cette base, on enlève les prévisions d'indexation prévues pour les salaires des travailleurs belges. Jusqu'en 2017, on s'arrêtait là. Mais le gouvernement Michel est passé par là et a durci la loi. Il faut encore déduire de la marge salariale, un terme de correction et une marge de sécurité (de maximum 0,5%).

Un exemple avec la marge salariale pour 2021-2022 :



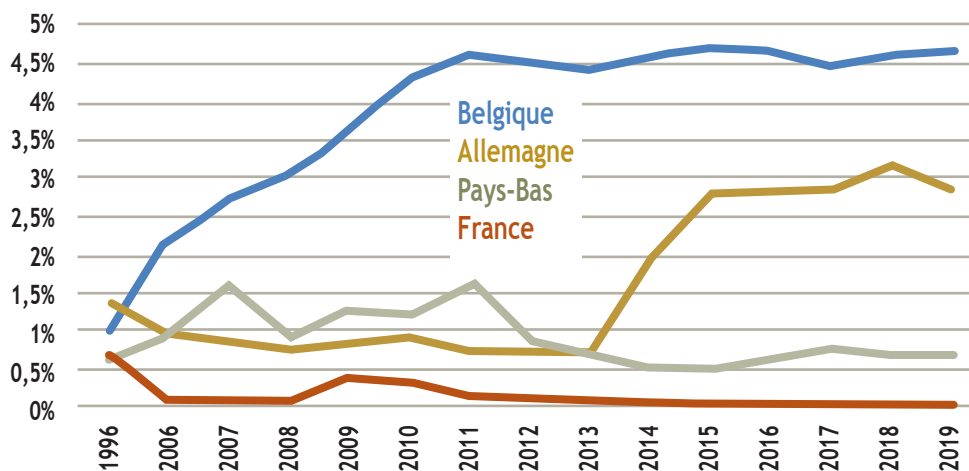
Le logiciel de la loi de blocage des salaires est truqué

Le calcul que nous vous expliquons à la page précédente ne compare pas véritablement le « coût salarial » des Belges et des pays voisins et ce, pour différentes raisons.

Premièrement, la loi utilise un mauvais indicateur de comparaison des salaires. Pour comparer le coût d'un travailleur belge au coût d'un travailleur étranger, il est erroné de se baser sur le coût salarial horaire. Le calcul du coût du travail doit prendre en compte la différence de productivité entre travailleurs belges et travailleurs étrangers. Or, les travailleurs belges sont en moyenne plus productifs que ceux des pays voisins. Si on prend en compte la productivité, il n'y a plus de raison de modérer les salaires puisque les salaires des travailleurs belges sont alors 1,3% moins élevés en 2019 que ceux des pays voisins (dans le secteur Marchand).

Ensuite, les réductions de cotisations sociales (notamment celles du Tax shift) et les subventions salariales ne sont pas prises en compte dans le « coût salarial horaire » des Belges. Or la Belgique est une véritable championne des subventions salariales qui ont fortement augmenté ces dernières années, représentant en 2019 près de 5% de la masse salariale. Nos pays voisins sont beaucoup moins gourmands des subventions salariales (voir graphique ci-dessous). En ne prenant pas en compte ces dernières, on fait artificiellement gonfler le « coût salarial horaire » des Belges par rapport aux travailleurs des pays voisins.

Evolution des subventions salariales

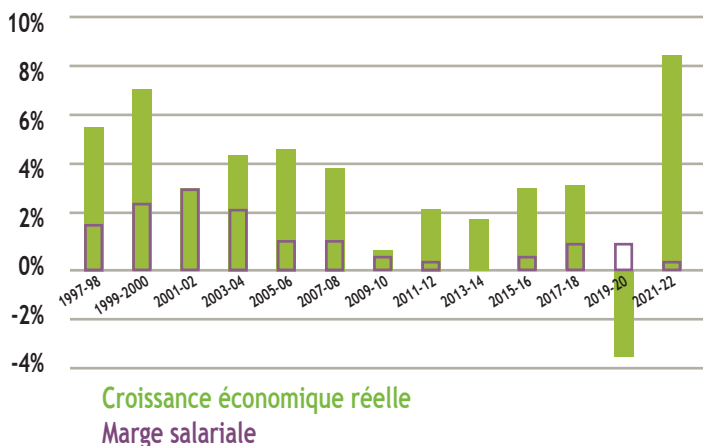


Le Tax shift a engendré des réductions de cotisations patronales pour 2,8 milliards d'euros en 2019 (soit près de 1,6% de la masse salariale) et pour un total de 8,8 milliards d'euros entre 2016 et 2019. A nouveau, en ne prenant pas en compte ces réductions de cotisations sociales, on fait artificiellement gonfler le coût salarial horaire des Belges, ce qui diminue la marge.

Quand on prend en compte l'ensemble des subventions salariales et des réductions de cotisations patronales, le « handicap des coûts salariaux » est en fait un avantage de 4% en 2019. Cela signifie que les salaires horaires des Belges ont augmenté moins vite depuis 1996 que ceux des pays voisins.

La loi empêche donc nos salaires d'augmenter

Le graphique ci-dessous montre les marges salariales bisannuelles induites par la loi depuis son lancement en 1996. Il révèle à quel point la loi limite fortement nos augmentations de salaires, même dans des périodes de forte croissance économique, lorsque le gâteau des richesses créées en Belgique s'agrandit. La marge salariale est presque toujours plus faible que la croissance économique. Pour 2021-2022, c'est tout à fait flagrant : la croissance économique prévue est de plus de 8% alors que nos augmentations de salaires restent bloquées à 0,4%.



Amélie Mouton

Déléguée chez Lidl

Je suis employée chez

Lidl depuis 5 ans.

Je fais la caisse, je m'occupe de la mise en rayon, du nettoyage du magasin et du service clientèle.

La crise Covid a été assez compliquée pour les employés du magasin. On est restés sur le front du début à la fin, on a dû gérer le stress et la mauvaise humeur de la clientèle. Mais on est resté forts et soudés malgré le manque de protection de masques, de gel...

Lidl a fait un chiffre d'affaires en 2020 de 2,7 milliards. C'est énorme, on a fait 10% de vente en plus que les années précédentes. Nos salaires, eux, n'ont augmenté que de 5€ brut par mois. A cause de cette loi de 96, on ne peut pas négocier notre augmentation salariale. Je trouve ça dommage : quand on voit des entreprises qui font beaucoup de bénéfices, et qu'à côtés, les personnes qui permettent justement aux entreprises de faire des bénéfices n'ont que des miettes. Il est temps de bouger les choses parce que sinon on va droit dans le mur.

Moi je suis prête à aller plus loin. Il est grand temps qu'on puisse nous-mêmes négocier notre salaire. C'est nous qui travaillons, ce sont nos droits, c'est à nous à décider !

A un moment, il faut qu'ils se réveillent, qu'ils entendent enfin la voix du peuple. C'est très important pour l'avenir de tous.



Murielle Montignies

Déleguée chez
BNP-Paribas-Fortis



Depuis 2020, on a continué à travailler normalement en agences. On a eu pratiquement tout autant de contacts avec les clients que si les agences étaient ouvertes. En 2021, BNP-Paribas-

Fortis a atteint pratiquement le milliard de bénéfices. C'est

quand même assez impressionnant. Les membres du personnel n'ont pas vu la couleur de cet argent. Tout repart vers les actionnaires. Même si, dans les faits, on pouvait négocier une revalorisation de nos salaires, la norme salariale est limitée en termes d'augmentation à 0,4%. Des péccadilles. Pour rappel : un milliard de bénéfices d'un côté, 0,4% de possibilité d'augmentation salariale de l'autre. C'est absolument anormal.

Et c'est intolérable quand on est face à de tels revenus. Tous ceux qui donnent pour que leur entreprise fonctionne ne sont absolument pas reconnus, ne sont pas valorisés et n'ont pas droit au chapitre. Ce qu'il faut demander, là maintenant, c'est que cette loi de 96 soit totalement abolie. Aller signer la pétition sur le site de la CSC, c'est déjà un premier pas. Mes collègues et, nous sommes prêts à aller plus loin, à descendre dans la rue et nous battre jusque bout. Mais on ne lâchera pas. Jamais.



1. Supprimer la loi de blocage des salaires, c'est lutter contre la pauvreté

Près de 200.000, c'est le nombre de travailleurs pauvres en Belgique (soit un peu plus de 4% des travailleurs). Nombre d'entre eux travaillent à temps partiel ou au salaire minimum. Ils - et surtout elles - travaillent dans des secteurs à bas salaire notamment comme intérimaires, dans le petit commerce indépendant (où plus de 13% des travailleurs sont rémunérés au salaire minimum), dans les grandes entreprises de vente au détail ou encore dans le secteur socioculturel.

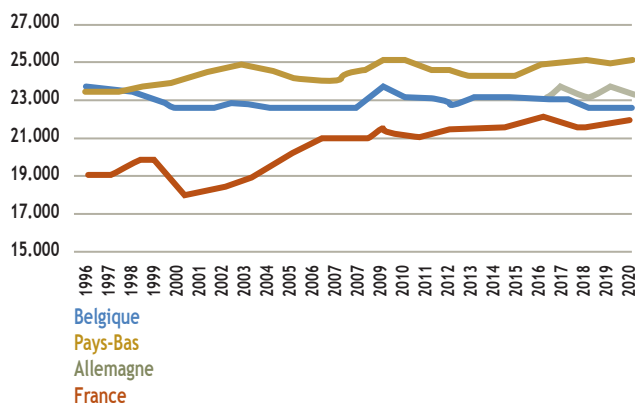
Grâce à l'accord interprofessionnel 2021-2022, le salaire minimum va être à nouveau augmenté : de 80,95€ bruts en avril 2022, puis à nouveau en 2024 et 2026. Le nouveau salaire minimum devrait ainsi être porté à 1.806,18€ bruts par mois au 1er avril 2022. Actuellement, un salaire minimum inférieur est prévu pour les personnes de moins de 20 ans. Ces discriminations à l'âge seront aussi supprimées au 1er avril 2022. L'augmentation du salaire minimum représente une hausse totale - sur 6 ans - de, entre 5 à 9% en brut et entre 6,5 à 9,2% en net.

Notons que cette augmentation du salaire minimum a été obtenue en même temps qu'une nouvelle réduction de cotisations sociales pour les bas salaires pour les employeurs. Ce sont donc les finances publiques et celles de la Sécurité sociale qui financent en grande partie cette augmentation du salaire minimum.

Augmenter le salaire minimum, c'était plus que nécessaire. Il n'avait plus été augmenté depuis 2008 ! Si on compare le salaire minimum d'aujourd'hui (2020), par rapport à celui de 1996, il a même diminué en termes réels. Cela signifie que les travailleurs au salaire minimum sont moins bien rémunérés en 2020 qu'en 1996. Entre 1996 et 2020, le salaire minimum a diminué de près de 5% en Belgique alors qu'il a augmenté en France (de 16%) et aux Pays-Bas (de 6%).

Le salaire minimum légal est indexé en Belgique mais les augmentations réelles du salaire minimum se négocient lors de l'accord interprofessionnel. La loi de blocage des salaires rend très difficile toute augmentation réelle du salaire minimum et plus encore toute augmentation du salaire minimum brut, comprenant un taux plein de cotisations sociales. En plafonnant les augmentations de salaire, la loi aide les patrons à refuser des augmentations du salaire minimum. Supprimer la loi de blocage des salaires, c'est aussi rendre possible des augmentations du salaire minimum conséquentes et financées par les employeurs.

Evolution du salaire minimum réel



2. Supprimer la loi de blocage des salaires, c'est lutter contre les inégalités

Comme d'autres pays du monde, la Belgique connaît une répartition très inégalitaire des revenus. Selon les chiffres de la Banque nationale, les 20% les plus riches de la population belge détiennent 45% du total des revenus, contre environ 5% pour les 20% les plus pauvres. Ces chiffres datent de 2017. Comme entretemps la pandémie est passée par là, et qu'elle a augmenté les inégalités de revenu, ils sous-estiment l'intensité des inégalités.

Plusieurs causes expliquent l'accroissement des inégalités depuis les années 80. L'une des principales est l'affaiblissement de la négociation collective. Plus la négociation collective est libre et forte, plus la répartition des revenus est égalitaire, comme le reconnaît une étude de 2015 du FMI. Dans le contexte belge, la négociation collective est avant tout affaiblie par la loi de blocage des salaires. Elle perturbe le partage de la richesse à deux niveaux, entre travailleurs et détenteurs de capitaux, d'une part ; au sein du groupe des travailleurs d'autre part.

Commençons par la première perturbation. La négociation collective a pour fonction de répartir équitablement les gains de productivité, le surplus économique réalisé chaque année. Ce surplus est réparti en deux parts, celle des entreprises (les profits) et celle des travailleurs (les salaires). La répartition est équitable lorsque chacune des deux parts progresse annuellement au même rythme que les gains de productivité. La loi de blocage des salaires perturbe cet équilibre. Elle bloque les hausses de salaires. La part des salaires progresse donc moins vite que les gains de productivité, voire ne progresse pas du tout. Comme la répartition de la richesse est un jeu à somme nulle, cela signifie automatiquement que les profits vont progresser plus vite que les gains de productivité. Ces profits sont en partie gardés par l'entreprise pour investir, l'autre partie étant versée aux actionnaires. Comme on

parle d'inégalités, on voudrait savoir à quelle partie de la population appartiennent ces actionnaires. Évidemment aux 10% les plus riches de la population, puisque pour acheter beaucoup d'actions, il faut avoir beaucoup d'épargne.

La loi de blocage des salaires crée un second fossé, cette fois entre les travailleurs. Certaines formes de rémunérations, telles que les CCT 90 ou les participations bénéficiaires, échappent au plafond salarial. Elles sont généralement accordées à des travailleurs à haut salaire, dans des secteurs et entreprises prospères. Tant mieux pour les travailleurs concernés. Mais le résultat est que certains travailleurs voient leur rémunération augmenter, tandis qu'elle stagne pour la plupart des autres. Les patrons ne sont souvent pas soumis à ce carcan, les salaires des CEO du BEL 20 ont augmenté de près de 50% entre 2014 et 2019.

À ces deux causes s'en ajoute une troisième, plus indirecte. Le blocage des salaires déprime l'économie et augmente le chômage. Des personnes qui auraient pu travailler dans un emploi décent, doivent se contenter d'allocations de chômage ou d'un boulot chez Deliveroo. Des jeunes en particulier. La loi de blocage des salaires était censée créer de l'emploi. Au final, l'emploi et les salaires progressent très peu, l'emploi précaire progresse, les inégalités s'intensifient. La justice sociale y gagne-t-elle ?

3. Supprimer la loi de blocage des salaires, c'est permettre la réduction collective du temps de travail

La réduction collective du temps de travail fait partie des revendications phares de la CNE. Dans notre idéal, la RTT est une réduction du temps de travail à 32h, en 4 jours, sans perte de salaire, sans augmentation des cadences et avec embauches compensatoires.

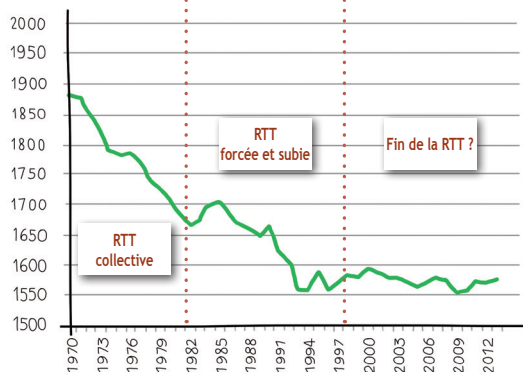
Une telle réduction du temps de travail a pour effet d'augmenter le salaire horaire des travailleurs. Cette augmentation de nos salaires est pour l'instant interdite par la loi de blocage des salaires. En voici un exemple : si nous voulions réduire le temps de travail d'une heure seulement, et passer de 38 à 37h de travail en moyenne, une marge salariale de 2,6% serait nécessaire, bien au-delà des 0,4% disponibles pour 2021-2022.

L'histoire de la réduction collective du temps de travail montre que le mouvement est d'ampleur jusqu'à la fin des années 70. Depuis une trentaine d'années, la durée légale du temps de travail ne diminue plus. Plus précisément, les heures travaillées continuent à diminuer, mais principalement à cause de l'explosion du travail à temps partiel, largement subi - et principalement par les femmes. Aujourd'hui, une part importante des Belges travaille beaucoup et affirme manquer de temps de vie hors du travail. A leur demande légitime de ralentir, les gouvernements successifs ont répondu par un détricotage des droits leur permettant de lever le pied. Si bien qu'aujourd'hui, le droit du travail rime avec flexibilité et augmentation des heures prestées plutôt qu'avec crédits-temps, congé thématique ou fin de carrière anticipée.

A côté de ces travailleurs épuisés, d'autres travaillent trop peu ou ne travaillent pas. Non par choix, mais parce que les politiques actuellement menées permettent aux employeurs d'imposer du temps partiel et privent carrément d'emploi une partie d'entre nous. Depuis la

fin des années 70 en effet, les gouvernements successifs ont mis un frein au mouvement de la RTT, provoquant l'explosion du chômage et des temps partiels. Car, comme nous le montre l'Histoire, la meilleure recette pour tendre vers le plein emploi est bien la RTT. Ces constats plaident donc sans appel pour une nouvelle réduction collective du temps de travail. D'une part, la RTT permettrait d'augmenter le temps de travail de celles et ceux qui ne peuvent prêter que partiellement ou pas du tout. D'autre part, elle permettrait de soulager celles et ceux qui travaillent le plus et qui sont privés de possibilités de retrouver du temps de vie en dehors du travail.

Heures moyennes annuelles ouvrées par travailleurs



La RTT a de nombreuses vertus dont les effets positifs dépassent largement la vie au travail. Elle permettrait de vivre une vie plus équilibrée, d'avoir plus de temps pour prendre soin de soi et de son environnement proche. Pour pouvoir à nouveau prendre le train de la réduction collective du temps de travail, il faut donc d'abord supprimer cette loi de blocage des salaires qui empêche toute réduction collective du temps de travail.

4. Supprimer la loi de blocage des salaires, c'est refinancer la Sécu

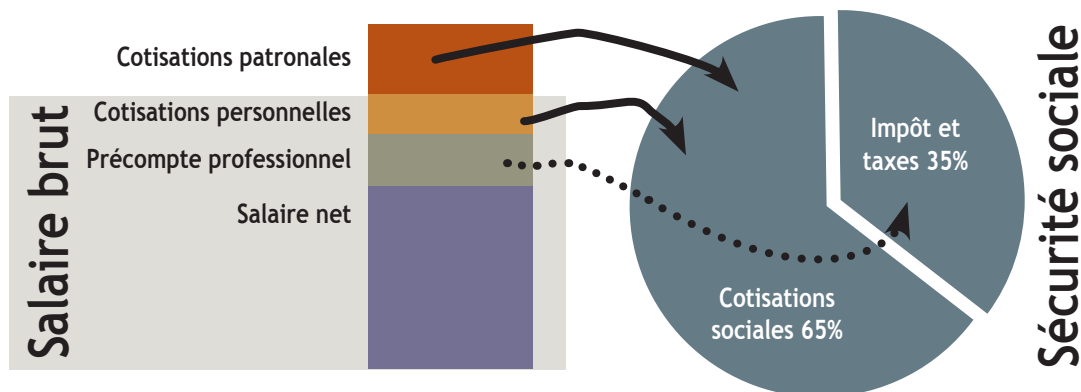
Le schéma ci-dessous explique le financement de la Sécurité sociale. Celle-ci est financée en grande partie (à 65%) par nos cotisations sociales et dans une moindre partie par les caisses de l'Etat (et donc, par les impôts).

Depuis 1944, toutes les entreprises sont tenues d'ajouter au salaire direct (« imposable ») un salaire indirect proportionnel. Le salaire imposable comprend notre salaire net et nos impôts (précompte professionnel). Le salaire indirect comprend les cotisations sociales (patronales et personnelles). Depuis les années 70, le salaire indirect représente environ un tiers du salaire total. Avec le « Tax shift » du précédent gouvernement, cette proportion a été encore diminuée et passe à 25%, ce qui signifie que pour 1.000€ de salaire direct, l'entreprise doit maintenant n'ajouter que 250€ au lieu des 333€ de salaire socialisé (cotisations sociales) qu'elle ajoutait avant le Tax shift.

Ce système est à la fois une assurance, un mécanisme de solidarité et une porte ouverte sur l'émancipation des salariés. La meilleure façon de lutter contre la pauvreté, ce n'est pas de multiplier les mesures ponctuelles, mais de répartir correctement la richesse en amont : le meilleur moyen jamais trouvé pour cela reste la Sécurité sociale.

Le financement de la Sécu est sous pression d'une part, à cause des politiques de baisse des cotisations sociales comme le Tax shift ; d'autre part à cause de la loi de blocage des salaires. En effet, puisque cette loi bloque les augmentations salariales, elle bloque par la même occasion l'augmentation du salaire indirect, donc des cotisations sociales. La clé du refinancement de la Sécu et notamment des pensions, c'est l'augmentation des salaires. Et donc la suppression de cette loi de blocage des salaires.

La majorité du financement de la protection sociale vient de nos salaires via les cotisations.



5. Supprimer la loi de blocage des salaires, c'est diminuer les inégalités hommes-femmes ?

L'écart salarial entre les hommes et les femmes s'élevait à 23% en 2018. Cela signifie qu'en Belgique, un homme gagne en moyenne 23% de plus qu'une femme.

Comment cela s'explique-t-il ?

La principale raison de cet écart salarial est à chercher dans le fait que les femmes travaillent plus souvent à temps partiel que les hommes. En 2019, environ 40% des femmes travaillaient à temps partiel pour 10% des hommes. Plusieurs raisons expliquent pourquoi les femmes travaillent plus souvent à temps partiel. Premièrement, les femmes continuent à passer plus de temps à s'occuper des enfants, des proches et des tâches domestiques que les hommes. Ainsi, près de la moitié (45%) des femmes qui travaillent à temps partiel le font pour des raisons liées à des contraintes familiales ou à la combinaison vie professionnelle et vie privée. Ensuite, certains secteurs économiques (comme le Commerce, les Maisons de repos ou les Titres-services) où les femmes sont nombreuses, sont structurellement organisés avec de l'emploi à temps partiel. Ils n'offrent que très peu de possibilités de travailler à temps plein.

Si on regarde le salaire brut horaire des hommes et des femmes, les hommes gagnent en moyenne 9% de plus que les femmes.

Pour la moitié de cet écart, on trouve les explications : les femmes travaillent plus souvent dans des secteurs et professions moins bien rémunérés, avec des contrats plus précaires (CDD et intérim) et dans des emplois à temps partiels ; les femmes ont souvent des carrières plus courtes avec moins d'ancienneté ; le fait d'être mariée et d'avoir des enfants a aussi une incidence négative (alors que ces dernières caractéristiques n'ont pas d'impact négatif chez les hommes).

L'autre moitié de cet écart reste non expliquée et est donc sans doute due à de pures discriminations hommes-femmes, c'est-à-dire, au fait qu'à caractéristiques et fonctions identiques, une femme continue à être moins bien payée qu'un homme.

Quel impact la loi de blocage des salaires a-t-elle sur les inégalités hommes-femmes ?

La suppression de la loi permettrait d'augmenter les salaires des travailleuses et travailleurs du secteur privé marchand et notamment de certains secteurs fortement féminisés comme le commerce ou les titres-services. En même temps, la suppression de la loi permettrait sans doute d'augmenter plus fortement les salaires de secteurs privés prospères où les hommes sont plus souvent présents (dans l'Industrie, dans l'Informatique, dans certains secteurs de services).

Par contre, il est très clair que les travailleurs qui arrivent actuellement à contourner la loi sont majoritairement des hommes : en négociant individuellement avec leur patron, en ayant des avantages extralégaux qui ne sont pas soumis au carcan salarial. Par exemple, 30% des travailleurs bénéficient de CCT 90 pour seulement 15% des travailleuses.

Plus que supprimer la loi de blocage des salaires, c'est faire de la norme salariale un plancher et non un plafond comme actuellement, qui permettrait de diminuer les inégalités hommes-femmes. En effet, cela permettrait de refaire collectivement augmenter nos salaires pour toutes et tous y compris dans des secteurs plus faibles - où les travailleuses sont souvent majoritaires.

6. Supprimer la loi de blocage des salaires, c'est redonner à l'économie son principal moteur

Telle qu'elle fut créée dans les décennies d'après-guerre, la négociation collective a pour fonction d'accroître les salaires au même rythme que les gains de productivité. L'augmentation de la productivité, c'est-à-dire le progrès technique, permet une augmentation des salaires. Mais l'inverse est aussi vrai. L'augmentation des salaires, augmente les débouchés des entreprises, ce qui les pousse à investir. Il en résulte des gains de productivité, de la croissance et de l'emploi. Ce renforcement mutuel des salaires et de la productivité a créé un régime de forte croissance économique et de quasi plein-emploi durant les décennies d'après-guerre.

La loi de blocage des salaires casse ce moteur des salaires. La négociation collective existe toujours formellement, mais sa fonction change. Elle ne vise plus à augmenter les salaires de l'ensemble des travailleurs, en parallèle des gains de productivité, mais au contraire à modérer les salaires en les alignant sur ceux des pays voisins. La majorité des travailleurs ne connaissent plus que des augmentations salariales marginales, bien en-deçà de ce que permettraient les gains de productivité.

Si le moteur des salaires est cassé, quel moteur est censé le remplacer ? Le moteur des exportations. Les artisans de la loi de blocage des salaires étaient convaincus qu'en limitant les hausses de salaires, en réduisant ce qui était présenté comme un « handicap salarial » par rapport aux pays voisins, les exportations s'envoleraient, donc la croissance et l'emploi. Le dogme en vigueur est celui de la compétitivité, entendue dans le sens très restrictif de la suppression du prétendu handicap salarial. Il est aisé de comprendre que ce raisonnement est vicieux. Que se passe-t-il si dans les autres pays, les gouvernements décident eux aussi, pour accroître la compétitivité et les

exportations, de bloquer les salaires ? Une spirale à la baisse des salaires s'instaure dans tous les pays, ce qui entraîne un ralentissement économique et une hausse du chômage généralisés.

Le moteur des exportations fonctionne mal. Pour que les exportations soutiennent la croissance, il faut que leur montant soit supérieur à celui des importations. Certains pays y parviennent, l'Allemagne par exemple. Mais beaucoup d'autres pays n'y parviennent pas. La Belgique y parvient finalement peu. Les pays en déficit commercial ont recours à un moteur de secours, celui du crédit. La déréglementation du système bancaire a permis une progression exponentielle de la dette des ménages dans certains pays. Faute de salaires décents, les citoyens s'endettaient pour tenter d'atteindre un niveau de vie normal. Ce moteur a tourné à plein régime durant les années 1990 et 2000 dans certains pays (Etats-Unis, Sud de l'Europe...), avant d'exploser en vol lors de la crise financière de 2008. Au final, le moteur des salaires se révèle le seul capable de soutenir l'économie de manière équilibrée. En Belgique, la suppression de la loi de blocage des salaires est la condition principale pour le rallumer.

7. Supprimer la loi de blocage des salaires, c'est augmenter l'emploi

La loi de blocage des salaires a été créée pour répondre au défi de la globalisation économique. L'ouverture des frontières économiques et financières signifie que les entreprises sont davantage exposées à la concurrence internationale. Elles peuvent délocaliser leur activité plus aisément avec un impact considérable sur l'emploi et le niveau de vie des personnes concernées. La question de la compétitivité est donc une vraie question, à partir du moment où les gouvernements acceptent une mobilité totale des entreprises et du capital financier, ce qui n'existait pas dans les décennies d'après-guerre.

Au-delà de cela, c'est l'axiome de base de la loi de blocage des salaires qui apparaît très contestable. Il pose que la compétitivité dépend avant tout du niveau des salaires. Le changement de vision est radical par rapport à l'après-guerre (point 6). Les salaires ne sont plus un moyen de redistribuer le surplus économique vers la population, ni de soutenir la croissance, mais un mal auquel il faut trouver remède. Faire du social, c'est bloquer les salaires, puisque cela réduira le chômage. Ce seraient donc les syndicats, par leurs exigences salariales excessives, qui sont coupables du chômage... Mais, se demandera-t-on ; est-il bien vrai que la modération des salaires accroisse la compétitivité et crée de l'emploi ? Non, pour quatre raisons.

Premièrement, la Belgique a beau être présentée comme une « petite économie ouverte », elle comprend encore beaucoup d'entreprises qui ne subissent pas la concurrence internationale. Empêcher les travailleurs de ces secteurs de voir leur salaire augmenter au rythme des gains de productivité de leur entreprise, simplement parce que les salariés allemands ou néerlandais gagnent moins, n'a aucun sens économique. Au contraire, ces travailleurs consommeront moins, ce qui ralentira l'économie.

Deuxièmement, le lien tant recherché entre handicap salarial et perte de compétitivité n'est nullement établi par la plupart des recherches sur le sujet. Pour la majorité des pays, y compris la Belgique, la modération salariale échoue à accroître la compétitivité. Si la modération salariale était une solution miracle, des pays européens à bas salaire comme la Grèce ou le Portugal seraient parmi les plus compétitifs, ce qui n'est évidemment pas le cas.

Troisièmement, le coût de production des entreprises belges qui pose le plus problème, ce n'est pas celui du travail, mais celui du capital. Selon les chiffres de la Banque nationale, le taux de marge a explosé ces dernières années. Il est 7 points de pourcents au-dessus de celui de 1999 alors que dans les pays voisins, ce taux est resté stable. Pour accroître la compétitivité-prix des marchandises belges, il y a un moyen tout trouvé, réduire ces marges exorbitantes en augmentant les salaires.

Quatrièmement, le « handicap » salarial appartient au passé. Selon le dernier rapport du Conseil central de l'économie (CCE), le coût salarial belge dans le secteur Marchand est aujourd'hui inférieur de 3,4% à celui des trois pays voisins. Ceci explique en partie pourquoi les entreprises belges dégagent les marges bénéficiaires dont on vient de parler. Loin de mettre en difficulté l'économie belge, la suppression de la loi de blocage des salaires est un moyen de la rééquilibrer.

8. Supprimer la loi de blocage des salaires, c'est prendre en compte la réalité économique des secteurs

Si on a pris la peine de créer, en 1944, un système complet de relations collectives du travail, c'est pour s'approcher d'une démocratie économique. C'est, plus concrètement, pour que la négociation des salaires colle à la réalité économique. Ce système est structuré en secteurs économiques qui réunissent des entreprises ayant le même type d'activité et confrontées au même environnement économique. Au sein des commissions paritaires, les représentants patronaux et syndicaux d'un secteur échangent sur les évolutions économiques de leur secteur et négocient l'échelle des salaires de l'ensemble des travailleurs du secteur. Cette négociation sectorielle peut être complétée par une négociation d'entreprise, si certaines entreprises ont les moyens d'octroyer à leurs travailleurs des salaires plus élevés que ceux définis dans le barème sectoriel.

La négociation sectorielle des salaires est un outil particulièrement puissant, pour deux raisons.

Premièrement, parce qu'elle est conduite par les personnes qui connaissent le mieux le secteur et ont un intérêt à en promouvoir le développement à long terme : ses représentants patronaux et syndicaux.

Deuxièmement, parce qu'elle est menée à partir de paramètres économiques concrets. Lorsqu'ils s'entendent sur une échelle des salaires, les représentants patronaux et syndicaux prennent en compte tous les paramètres, y compris le risque que peut représenter la concurrence internationale. Des représentants syndicaux n'iront pas négocier des salaires qui mettraient en péril le développement du secteur à long terme. Chaque secteur connaissant un environnement économique spécifique, des carrières de granit au secteur bancaire, de la métallurgie

aux grands magasins, il est logique qu'ils bénéficient d'une large liberté dans la fixation de leurs salaires. Même durant les années de forte croissance (années 60-70), cette liberté n'était pas absolue. On parlait à l'époque de programmation économique et sociale, ce qui signifiait que les hausses salariales étaient étalées dans le temps et s'inscrivaient dans un développement économique de long terme et dans un sens des responsabilités. C'est tout cela que casse la loi de blocage des salaires. Les hausses de salaires ne sont plus différenciées par secteur, à partir des observations des acteurs du secteur. Elles sont fixées au moyen d'une norme unique, établie par des technocrates et valant pour tous les secteurs, sur base des évolutions salariales dans trois pays voisins. Raisonons par l'absurde. Si l'Allemagne ou les Pays-Bas décident demain de ne plus payer leurs travailleurs, la loi de blocage des salaires dit que les salaires belges doivent s'inspirer de cet « exemple ».

On prive les interlocuteurs sociaux de leur pouvoir de jugement et de décision, pour les soumettre aux décisions des gouvernements et/ou interlocuteurs sociaux étrangers. Le système de relations collectives existe toujours. Par contre la démocratie économique a disparu. La suppression de la loi de blocage des salaires est un premier pas pour la reconstruire.

9. Supprimer la loi de blocage des salaires, c'est favoriser le salaire brut

La notion de coût salarial soumis à la marge salariale est définie par la loi comme « l'ensemble des rémunérations en espèces ou en nature que versent les employeurs à leurs salariés en paiement du travail accompli par ces derniers au cours de la période de référence des comptes ».

La marge salariale porte donc tant sur la rémunération de base que sur les avantages extralégaux susceptibles d'être octroyés aux travailleurs, et cela quelle que soit leur forme :

- avantages extralégaux en argent (primes, indemnités complémentaires, etc.) ;
- avantages extralégaux en chèques (titres-repas, éco-chèques, etc.) ;
- avantages extralégaux en nature (voiture de société, appareils multimédias, assurances hospitalisation, etc.).

Cependant, la loi prévoit quelques exceptions à ce principe, certains avantages extralégaux ne sont pas pris en compte pour le calcul de l'évolution du coût salarial: participation des travailleurs au capital des sociétés, octroi d'une prime bénéficiaire, pensions complémentaires de solidarité et prime corona, pour l'année 2021.

Un des avantages extralégaux notable qui échappe à la marge salariale est l'avantage non-récurrent lié aux résultats, fondé sur la CCT 90. Il est accordé à plus d'un travailleur sur cinq pour une valeur moyenne d'environ 1.100€, ce qui représente au total 700 millions d'euros par an. La prime bénéficiaire, quant à elle, est accordée à très peu de travailleurs (1,54%) et comprend une enveloppe budgétaire totale d'environ 42 millions d'euros.

Ces avantages extralégaux sont nuisibles, tant pour la collectivité que pour le travailleur lui-même.

En effet, les avantages non-récurrents liés aux résultats ne sont pas soumis à l'impôt (à concurrence d'un plafond annuel - 3.094€ pour 2022) et ne contribuent donc pas au financement des Services publics. Par ailleurs, ils sont profondément inégalitaires sur le plan du genre, seuls 15% des femmes y ayant accès, contre 30% des hommes. De son côté, la prime bénéficiaire ne contribue également que très peu à la Sécurité sociale (pas de cotisations sociales patronales dues) et est soumise à un taux d'imposition très faible (7% sous forme de précompte mobilier).

En outre, ces avantages n'entrent pas en ligne de compte pour le calcul de la rémunération des jours fériés, le salaire garanti, l'indemnité de préavis, les vacances annuelles et les prestations de Sécurité sociale (pensions, etc.).

La loi de blocage des salaires a entraîné, ces dernières années, une croissance exponentielle de ces avantages extralégaux, du fait qu'ils échappent à la norme salariale.

Supprimer la loi de blocage des salaires, c'est à nouveau permettre des augmentations de salaire brut à la place d'avantages qui sont inégaux, n'alimentent pas les caisses de l'Etat et nuisent aux droits sociaux des travailleurs.

10. Supprimer la loi de blocage des salaires, ce n'est pas supprimer l'indexation

On entend parfois que la loi du 26 juillet 1996, révisée en 2017, serait ainsi conçue qu'elle empêcherait toute velléité syndicale de l'abroger puisqu'elle mettrait automatiquement fin à l'indexation des salaires. Si on réformait ou supprimait la loi de 1996, l'indexation serait-elle menacée ?

Quelle est la source juridique de l'indexation des salaires ?

La liaison automatique de la rémunération à l'indice des prix à la consommation ne date pas de la loi de 1996. Elle existe depuis 1920. Dans le secteur privé, elle ne résulte pas d'une loi, mais de Conventions collectives de travail (CCT) conclues, le plus souvent, en commissions paritaires. Le mécanisme d'indexation n'est pas non plus fixé dans une loi. Il faut s'en référer aux CCT existantes, qui prévoient un éventail de mécanismes d'indexation.

Une CCT sectorielle n'octroie pas nécessairement des droits pour tous les travailleurs relevant de la commission paritaire. Il arrive que certaines catégories de travailleurs soient exclues du champ d'application de la CCT. Par ailleurs, toutes les commissions paritaires n'ont pas conclu de CCT à ce propos. En l'absence de norme sectorielle, l'indexation de la rémunération peut toutefois s'appliquer par le biais d'une CCT conclue au niveau de l'entreprise, voire par une disposition reprise dans le contrat de travail individuel. Lorsque l'indexation n'est prescrite ni par une CCT ni par une disposition du contrat de travail, elle n'est pas obligatoire.

Malgré le fait que l'indexation des salaires relève en principe du champ de la négociation collective entre interlocuteurs sociaux, les autorités publiques sont déjà intervenues à plusieurs reprises dans ce domaine, en imposant, par exemple, un saut d'index, comme ce fut le cas en 2015 sous le gouvernement Michel.

La loi de blocage des salaires a-t-elle une incidence sur l'indexation des salaires ?

Le système de modération salariale mis en place par la loi de blocage des salaires impose une marge maximale d'augmentation du coût salarial. Il s'agit d'une source de droit hiérarchiquement supérieure aux CCT.

Jusqu'en 2008, la norme salariale était fixée en incluant les indexations et les augmentations barémiques. Depuis 2009, ce n'est plus le cas. Selon les termes de la loi de 1996, « les indexations et les augmentations barémiques sont toujours garanties, et ce, quelle que soit la marge maximale disponible » (art. 5, §2). Une marge maximale de 0% n'aura donc aucun impact sur l'indexation des salaires. L'application de l'indexation ne sera pas imputée sur la marge maximale.

L'indexation de la rémunération et la norme salariale sont deux dispositifs qui trouvent leur source dans des instruments juridiques distincts. Que la loi soit abrogée, qu'elle soit réformée de manière à ce que la marge salariale devienne indicative (ou qu'elle devienne une norme impérative minimale plutôt que maximale), les CCT organisant les mécanismes d'indexation resteront en vigueur. Mais le patronat et certains partis politiques veulent en faire deux dispositifs politiquement liés, en nous disant : « si vous attaquez la norme salariale, nous attaquerons l'indexation ». A nous de le refuser !

Mettez la pression,
signez la pétition #loisurlessalaires



