

GAZETTE DES SALAIRES

LA LOI, LA MARGE, LE BRUT, L'AIP... ON VOUS DIT TOUT

15 MARS 2021



«Je n'ai jamais vécu de période aussi intense»

Liselotte Vermeulen - Lidl
(supermarché)

«Depuis le déclenchement de la pandémie, notre volume de travail s'est sensiblement accru. Nous avons davantage de clients, nos rayons ont été littéralement pillés et nous avons dû organiser des équipes supplémentaires pour parvenir à les remplir à nouveau. Je n'ai jamais vécu de période aussi intense. Puisque les gens ne peuvent plus aller au restaurant, il est normal que nos ventes de denrées alimentaires augmentent. Afin de tout pouvoir mener à bien, nous devons être plus flexibles. En outre, nous étions constamment en première ligne. Aujourd'hui encore, les conditions de travail restent délicates, avec la distanciation sociale et les masques. Nous méritons une compensation pour ces efforts.»



«Les travailleurs ont surtout fait preuve de flexibilité»

Joeri Kerremans - Novartis
(entreprise pharmaceutique)

«Nos collaborateurs peuvent aussi tomber malades ou avoir des problèmes de santé indépendamment du Covid. Il est donc important que le secteur pharmaceutique ait continué à fonctionner. Les circonstances sanitaires ont accru les exigences de rendement. Grâce à la concertation sociale, nous sommes parvenus à travailler en toute sécurité, malgré les modifications permanentes des mesures sanitaires. Novartis, mais aussi et surtout les travailleurs ont fait preuve de flexibilité. À cause du virus, ce fut en effet très compliqué d'avoir du personnel dans tous les services. Le personnel a souvent dû travailler dans une section puis dans une autre. Mais à domicile aussi, ce n'était pas toujours évident avec la quarantaine ou les enfants à faire garder pour pouvoir quand même continuer à travailler.»



«Les gens faisaient même des stocks de pots de peinture»

Omar Aouled - AkzoNobel
(entreprise de peinture)

«Le virus ne nous a jamais empêchés de travailler dans l'entreprise. Au contraire, durant l'année écoulée, nous avons même travaillé des soirées et des samedis supplémentaires. Le confinement a fait que beaucoup de gens ont entamé des travaux de bricolage chez eux. La demande de peinture était telle que ni nous, ni les magasins de bricolage ne parvenions à suivre. Les gens faisaient même des stocks de pots de peinture, comme ils l'avaient fait pour le papier toilette. Ce fut donc une période assez stressante, qui continue d'ailleurs. Le mois dernier, nous avons produit 1,8 million de litres de peinture. En fait, AkzoNobel a eu beaucoup de chance avec le Covid-19. Mais l'entreprise a eu aussi de la chance de pouvoir compter sur son personnel qui a continué à travailler, malgré les craintes liées au virus.»

Une hausse des salaires de 0,4%: quel manque de respect!

Les employeurs et les syndicats négocient tous les deux ans les hausses de salaires. Aujourd'hui, ces négociations sont dans l'impasse la plus complète. Les employeurs s'en tiennent à une marge de progression très modeste, de 0,4% maximum. Ils invoquent la loi sur la norme salariale adaptée par le gouvernement Michel en 2017. Cette loi, qu'ils ont eux-mêmes rédigée, use et abuse d'un logiciel truqué. À côté de ce minable 0,4%, ils demandent aussi une flexibilité accrue et de travailler plus durement; il s'agit de prester encore davantage d'heures supplémentaires et de travailler la nuit en étant

moins bien payé. 0,4%, c'est trop peu, surtout dans des secteurs qui ont fait de bonnes affaires ces derniers mois souvent grâce au travail assidu de leurs salariés. Mais ces efforts ne sont pas du tout reconnus. Comme augmentation salariale, on voudrait leur donner des cacahuètes. Beaucoup de gens ont vu leurs revenus diminuer ces derniers mois. Pour eux, une augmentation salariale viendrait certainement à point. D'ailleurs, si la population a un peu plus à dépenser, c'est tout bénéfique pour notre économie.



FGTB
Ensemble, on est plus forts

TOUT SUR VOTRE SALAIRE

À quel moment votre salaire doit-il être versé sur votre compte? L'index, comment ça marche? Et le remboursement des frais de déplacement? Avez-vous droit à une prime de fin d'année? Voici les règles principales en la matière.

Le moment du paiement

Votre salaire sera versé sur votre compte bancaire au plus tard le quatrième jour ouvrable qui suit le mois durant lequel vous avez travaillé. Le règlement de travail peut prévoir un autre délai. Votre salaire ne peut être versé plus de sept jours ouvrables après la fin du mois. Les salaires doivent être payés par virement. Pour les travailleurs et travailleuses salariés qui ne disposent pas d'un compte bancaire, le salaire doit être payé par chèque circulaire. En règle générale, les salaires ne peuvent pas être payés en espèces - billets et pièces - sauf pour les travailleurs et travailleuses saisonniers et occasionnels dans les secteurs de l'agriculture et de l'horticulture ainsi que pour les travailleurs et travailleuses du secteur du diamant. Pour les ouvriers, le salaire doit être versé au moins deux fois par mois. Il ne peut s'écouler plus de 16 jours entre les versements. Généralement, le premier paiement est une avance et le second est le décompte salarial définitif du mois précédent. Pour les employés et les cadres, le salaire doit être versé au minimum chaque mois.

Le montant

Les négociations sur les conditions de rémunération et de travail se déroulent au sein de la commission paritaire de votre secteur. Y siègent les représentants des organisations patronales et syndicales. Il existe environ 180 commissions paritaires en Belgique. Les accords conclus au sein d'une commission paritaire sont juridiquement contraignants pour chaque entreprise appartenant à ce secteur. Chaque secteur conclut ses propres accords sur le niveau du salaire (mini-

mum). Ces conventions collectives garantissent les mêmes règles et droits pour toutes et tous.

En Belgique, il existe aussi un salaire minimum interprofessionnel garanti.

Cela signifie qu'aucun secteur ou entreprise ne peut payer un salaire inférieur à ce montant fixe. Il est bien sûr permis de payer plus. La plupart des secteurs ont conclu des accords supplémentaires sur le salaire minimum. Pour un emploi à temps plein, le salaire minimum interprofessionnel (brut) par mois s'élève à :

- 1625 euros (9,87/heure) à partir de 18 ans sans ancienneté;
- 1668 euros à partir de 19 ans avec 6 mois d'ancienneté;
- 1688 euros à partir de 20 ans avec 12 mois d'ancienneté.

Salaire brut - salaire net

Le salaire brut indiqué sur votre fiche de paie n'est pas le montant qui sera versé sur votre compte bancaire. Plusieurs éléments en sont automatiquement déduits. Ce qui vous reste est votre salaire net.

Les cotisations sociales sont déduites de votre salaire. Elles servent à financer la sécurité sociale et vous permettent de conserver un revenu si vous tombez malade ou êtes au chômage, si vous bénéficiez d'un crédit-temps, si vous prenez votre pension, etc. Parallèlement, la sécurité sociale finance les soins de santé. Elle protège ainsi de nombreux



Belges contre la pauvreté. Une cotisation personnelle de 13,07% est retenue sur votre salaire brut. Ce montant peut être inférieur si votre salaire est proche du salaire minimum. Outre votre cotisation personnelle, l'employeur verse également pour vous une cotisation patronale. Assurez-vous que votre employeur déclare votre travail en tant que salarié. Si vous travaillez au noir, vous ne vous constituez aucun droit à la pension ni aux allocations de chômage.

En plus des cotisations sociales, un précompte professionnel est également déduit de votre salaire brut. Ce précompte est une avance sur vos impôts. Vous pouvez demander à votre employeur de prélever mensuellement un montant plus élevé si vous craignez de devoir payer trop d'impôts après avoir rempli votre déclaration fiscale.



Indexation

Les salaires sont automatiquement indexés. Cela signifie qu'ils sont adaptés à l'augmentation du coût de la vie. L'index est calculé à partir du « panier des ménages », un ensemble de milliers de produits et services d'utilisation courante. Au cours des années 1990, le tabac, les boissons alcoolisées, l'essence et le diesel ont été retirés du panier. Depuis lors, on parle d'indice santé. L'adaptation automatique des salaires à l'index n'est pas régie par la loi, mais par des conventions collectives sectorielles ou d'entreprise, raison pour laquelle l'indexation ne se produit pas au même moment dans tous les secteurs.

Frais de déplacement

Les travailleurs du secteur privé qui utilisent les transports publics pour se rendre au travail ont droit à une indemnité de leur employeur. L'indemnité peut être forfaitaire, fixée par secteur ou peut être remboursée intégralement. Par exemple, grâce à une convention sur le système du tiers payant. Dans ce cas, l'intervention patronale est de 100%. C'est aussi avantageux pour votre employeur: il bénéficie ainsi d'une réduction de 20% sur les tarifs des billets de train.

Les prix des transports publics ne cessent d'augmenter depuis des années. Pourtant, le remboursement par l'employeur n'évolue pas dans la même proportion. Grâce à l'accord interprofessionnel 2019-2020, le 1er juillet 2019, les taux de remboursement minimums ont augmenté de 9,4% pour atteindre un minimum de 70%. Depuis le 1er juillet 2020, les cinq premiers kilomètres sont également indemnisés. Les personnes qui se rendent au travail en voiture sont généralement indemnisées aussi. Ce point est réglementé au sein de votre secteur ou de votre entreprise. Les indemnités vélo sont également de plus en plus courantes dans les secteurs ou les entreprises. N'hésitez pas à demander des informations à votre syndicat.

Prime de fin d'année

Vous avez droit à une prime de fin d'année si elle est prévue au niveau d'un accord sectoriel ou d'entreprise, voire directement dans votre contrat de travail. Une prime de fin d'année est une forme de salaire. Elle doit être versée selon les modalités convenues et elle est soumise aux cotisations so-

ciales et à l'impôt. Vous pouvez recevoir la prime de fin d'année sous la forme d'un treizième mois ou d'un montant fixe mensuel. En cas de licenciement, vous avez droit dans la plupart des cas, à la partie déjà constituée de votre prime de fin d'année. En tant que travailleur ou travailleuse intérimaire, vous avez également droit à une prime de fin d'année si vous avez travaillé au moins 65 jours ou 494 heures pendant la période de référence du 1er juillet au 30 juin, via une ou plusieurs entreprises de travail intérimaire.

Heures supplémentaires

En principe, vous prestez des heures supplémentaires si vous travaillez plus de neuf heures par jour ou plus de quarante heures par semaine. Souvent, il existe des accords à cet effet au sein de votre entreprise ou de votre secteur. Si vous effectuez des heures supplémentaires, vous avez droit à un sursalaire. Dans la plupart des cas, il doit faire l'objet d'un repos compensatoire. Depuis 2017, vous pouvez également prester des «heures supplémentaires volontaires». Pour ce faire, vous devez conclure un accord par écrit avec votre employeur. Tout travailleur peut se faire payer l'équivalent d'un repos compensatoire de 91 heures supplémentaires par année civile au lieu de les compenser effectivement par un repos. C'est un droit pour le travailleur ou la travailleuse: l'employeur ne peut l'y contraindre.

Avantages extralégaux

Les avantages extralégaux sont des indemnités que votre employeur peut vous verser, en plus de votre salaire, pour le travail que vous fournissez. Cet avantage augmente votre pouvoir d'achat. Il présente toutefois un inconvénient: il rapporte moins à la sécurité sociale et vous vous constituez donc moins de droits, tels que les droits à la pension. En cas de maladie ou d'accident, les avantages extralégaux ne sont généralement pas non plus inclus dans le calcul des allocations. Le droit aux titres-repas et aux écochèques dépend de votre entreprise ou secteur d'activité. N'hésitez pas à vous informer. Si vous y avez droit, vous recevrez un titre-repas d'un montant maximum de huit euros par jour ouvrable presté. Ils n'existent plus que sous forme électronique. Le droit à une pension complémentaire dépend de votre secteur d'activité. Une pension complémentaire peut aussi être prévue au sein de votre entreprise, et dans la plupart des cas, vous y avez droit. Certains disposent d'une voiture de société. Vous pouvez envisager de l'échanger contre un budget mobilité, qui encourage les moyens de transport durables.

GALÉRER, MÊME SI ON A UN TRAVAIL...

Actuellement, 5% des Belges qui travaillent vivent dans la pauvreté: leur salaire ne suffit pas. En 2020, environ un quart de tous les Belges (actifs et inactifs) n'étaient pas en mesure de faire face à une dépense imprévue. 5,7% d'entre eux ne parvenaient pas à payer leurs factures à temps. Et 20% des Belges n'ont pas les moyens de partir une semaine en vacances. C'est dur, mais c'est la réalité.

À première vue, les chiffres officiels ne sont pourtant pas si mauvais. En 2018, le salaire moyen dans le secteur privé en Belgique était de 3627 euros bruts. Le salaire médian (le salaire situé au centre de l'échelle des revenus) était de 3361 euros bruts. Le salaire médian est une référence plus fiable que le salaire moyen, qui est influencé à la hausse par des salaires très élevés.

Mais ces montants ne reflètent pas toute la réalité. Des dizaines de milliers de personnes ont des contrats et des salaires précaires. Il faut également noter que les femmes sont fortement représentées dans les catégories de rémunération inférieures. Par conséquent, il existe toujours un écart salarial entre les femmes et les hommes qui a pour conséquence que les femmes gagnent 23,1% de moins que les hommes.

Moins de 2300 euros pour les uns contre 2,46 millions d'euros pour les autres

Qu'est-ce qu'un bas salaire en Belgique? Pour pouvoir vivre décemment, et pas seulement survivre, un revenu de 2300 euros bruts est un minimum. C'est ce qui permet de ne pas s'endetter pour faire face aux dépenses courantes d'un ménage. Selon le Conseil central de l'économie, environ trois Belges sur dix ont un revenu mensuel inférieur à ces 2300 euros bruts.

Pendant la crise du coronavirus, des secteurs dont on ne se préoccupait guère auparavant ont été étiquetés comme «essentiels»: les soins de santé, le secteur du nettoyage, celui de la vente au détail...

Et pourtant, ce sont des domaines où les salaires sont les plus bas.

Mais à côté des bas salaires, il existe aussi des salaires élevés - voire très élevés. En 2019, par exemple, un dirigeant d'une entreprise du BEL20 gagnait en moyenne de 2,46 millions d'euros (rapport annuel 2019 sur les entreprises du BEL20). C'est 30% de plus que l'année précédente! Belle marge de négociation.

Les fondements de nos salaires: l'indexation et le salaire minimum

Sans l'indexation, notre pouvoir d'achat serait en chute libre, car les prix augmentent. L'indexation automatique des salaires est donc fondamentale et doit absolument être préservée.

Le salaire minimum interprofessionnel s'élève à peine à 9,87 euros bruts/heure, soit 1625 euros bruts/mois. Pour vivre dignement aujourd'hui, comme le confirment les témoignages ci-dessous, il faudrait atteindre au moins 2300 euros par mois (soit 14 euros bruts/heure.) Et la situation empire car ce salaire minimum a de moins en moins de valeur. En effet, l'écart avec le salaire médian ne cesse de grandir. Dans le reste des pays de l'OCDE, c'est l'inverse qui se produit: les salaires minimum se rapprochent du salaire médian.

Vivre avec un salaire minimum, qu'est-ce que ça signifie?

Amandine Staelens - Titres-services

«Ça signifie choisir quand tu paies tes factures. Pas agréable de se dire que ce mois-ci je vais payer celle-là et l'autre mois une autre. Ça engendre encore plus de frais... Avec moins de 14 euros bruts/heure, c'est dire à tes enfants qu'ils devront attendre le mois prochain pour pouvoir s'acheter un nouveau vêtement. Et si le mois suivant ça ne va toujours pas, il faudra attendre les congés payés ou la prime de fin d'année... Avec un salaire tel que celui que l'on perçoit dans les titres-services, on ne peut rien mettre de côté, on ne peut rien prévoir. Et le moindre couac dans ta vie est une catastrophe. Y'en a marre de ne travailler que pour survivre et payer ses factures».

Cyndel Vandemaele - Media Markt

«Chez Mediamarkt, nous n'atteignons pas le niveau du salaire minimum de 2300 euros bruts/mois. De mon côté, j'ai la chance d'avoir un compagnon. Je suis maman d'un petit garçon de deux ans et demi et je viens de décider de prendre un 4/5^e temps pour profiter un peu plus de ma vie de famille et avoir des moments privilégiés avec mon enfant. C'est un choix que nous nous permettons de faire, car nous pouvons 'prendre sur nous' sur le plan financier puisque nous sommes deux. Mais ce n'est pas le cas de tout le monde. Une collègue m'a dit un jour qu'elle rêverait de réduire son temps de travail. Mais elle vit seule et ne peut donc se le permettre.»





FOTO BELGA IMAGES

Les organisations patronales et syndicales négocient un accord interprofessionnel (AIP) tous les deux ans. Cet accord fixe les conditions de rémunération et de travail pour l'ensemble du secteur privé. Les dispositions relatives à d'éventuelles augmentations salariales sont un élément majeur de ces négociations. La loi relative à la norme salariale, revue en 2017 par le gouvernement Michel, et les conséquences qui en découlent, ne laissent plus guère de marge pour des augmentations. De plus, elle impose un cadre bien trop strict aux négociateurs dans les secteurs et les entreprises.

Avant le début des négociations AIP, le Conseil central de l'économie calcule «la marge salariale maximale disponible», en se basant sur l'évolution des salaires prévue dans les pays voisins. Cette marge indique l'ampleur maximale de la hausse des salaires durant les deux années suivantes. Mais ce calcul est devenu problématique à plus d'un titre, les salaires ne pouvant plus augmenter, à cause des manipulations politiques auxquelles le gouvernement Michel s'est livré en 2017.

Le Belge est productif

La loi relative à la norme salariale, souvent appelée «loi de 1996», calcule ce que coûte une heure de travail, mais pas ce qu'elle rapporte. Pourtant, en moyenne, une heure de travail rapporte davantage en Belgique que chez nos voisins. En effet, les travailleurs et travailleuses belges sont très productifs. Lorsque le Conseil central de l'économie compare les «coûts salariaux horaires belges en proportion de la productivité» avec ceux de la France, des Pays-Bas et de l'Allemagne, il s'avère qu'en 2018, la Belgique possédait une avance de 1,1%. En 2019, cette avance atteignait même 1,4%.

La productivité des Belges ne cesse de croître. Une rémunération équitable devrait normalement suivre le rythme de cette croissance. Pourtant, les salaires belges accusent depuis 1996 un retard de 12% sur la croissance de la productivité.

Des subventions salariales à coups de milliards dont on ne tient pas compte

La loi de 1996 ne tient pas compte des subventions salariales que les pouvoirs publics accordent aux entreprises: 8,4 milliards en 2019. Ce montant représente ce que les entreprises n'ont pas dû payer elles-mêmes sous forme de salaire. Mais on nous interdit d'en tenir compte lors des négociations. Autrement dit, lorsqu'il s'agit de comparer le «coût» salarial avec nos voisins, on agit comme si les entreprises belges devaient bien payer elles-mêmes ces 8,4 milliards.

Cette loi interdit aussi de tenir compte du tax shift réalisé par le gouvernement Michel. Ce tax shift a permis de ramener le taux officiel des cotisations sociales patronales de 33% à 25% (le taux réel est encore moins élevé, par le jeu des réductions). Les entreprises ont ainsi économisé 2,8 milliards d'euros. Selon le gouvernement Michel, cette mesure devait permettre de créer des «jobs, jobs, jobs». Des études scientifiques ont pourtant démontré qu'au lieu de créer des emplois, cet argent a servi à mieux rémunérer les actionnaires. Une fois encore, les entreprises ont pu épargner une grande partie des frais qu'elles auraient dû engager. Ces montants épargnés sont quand même comptabilisés afin de comprimer la marge salariale disponible pour les travailleurs et travailleuses.

Formation et innovation négligées par les employeurs

La loi relative à la norme salariale est totalement axée sur la modération salariale. Il est évident que notre pays ne pourra jamais gagner ce combat face aux pays à bas salaires. Lorsqu'il est question de compétitivité ou d'une économie forte, il est aussi question de tellement d'autres facteurs. Notre avantage doit dès lors venir d'un haut niveau de qualifications des travailleurs, mais aussi de produits innovants. La loi relative à la norme salariale inclut bien une amorce pour doper la formation, mais cette amorce reste sans suite, faute de sanctions. En ce qui concerne les investissements et la recherche et développement, la loi relative à la norme salariale se contente également de quelques dispositions non contraignantes.

Un carcan beaucoup trop strict

Il y a d'autres points sur lesquels la loi relative à la norme salariale de 1996 a été rendue plus restrictive en 2017. Désormais, depuis 2017, la marge de négociation constitue un plafond qui ne peut être franchi sous peine d'amendes encore plus élevées à l'encontre des entreprises qui le feraient. Les 0,4% que l'on veut aujourd'hui faire avaler aux travailleurs et travailleuses s'appliqueraient à tous les secteurs et toutes les entreprises, y compris ceux et celles qui se portent bien. Il est vrai que la crise sanitaire a affecté beaucoup d'entreprises... Mais certaines ont continué d'engranger des bénéfices plantureux.

Et si on s'occupait des autres revenus?

La loi relative à la norme salariale impose des contraintes significatives au revenu des salariés. Elle prévoit aussi la possibilité de demander un effort équivalent aux autres revenus, dans son fameux article 14. Sont par exemple concernés les dividendes. Mais entre la théorie et la pratique, le gouffre est immense. Depuis l'instauration de la loi relative à la norme salariale, en 1996, l'article 14 n'a jamais été invoqué pour soutenir notre économie. Le choix politique est clair: seuls les petits doivent trinquer. On ne demande rien aux nantis.

DES SALAIRES ÉLEVÉS DOPENT L'ÉCONOMIE BELGE

Augmentations salariales = perte de compétitivité de nos entreprises par rapport à celles des pays voisins. Cette pseudo-évidence s'est imposée au cours de la dernière décennie. Elle s'est traduite par l'aggravation en 2017 de la loi de 1996 sur la marge salariale. Depuis, il nous est quasiment devenu impossible de négocier des augmentations de salaires substantielles. De plus en plus d'études scientifiques démontrent que la loi de 1996 a un impact négatif sur les performances de l'économie belge et donc sur l'emploi. Il faut augmenter les salaires pour inciter les entreprises à augmenter une productivité basée sur l'innovation et non plus sur la mise sous pression insupportable des travailleurs et des travailleuses.

La politique de modération des salaires menée depuis de nombreuses années a fait stagner le revenu disponible des travailleurs et travailleuses. Au cours de la dernière décennie, les salaires réels n'ont plus augmenté. Pire, ils ont même régressé pendant certaines périodes. Pourtant, en analysant le produit intérieur brut (PIB) de la Belgique, on voit que près de la moitié des dépenses totales ont été effectuées par des ménages privés. Cela équivaut à plus du double des investissements des entreprises et également à plus du double de l'effort des pouvoirs publics. En d'autres termes, la consommation privée représente le principal moteur de la demande intérieure. Le fait que la croissance économique belge se soit retrouvée en dessous de la moyenne européenne pendant trois années sous le gouvernement Michel est une conséquence directe de la modération salariale. Si nous voulons éviter que la Belgique se retrouve à la traîne pendant les années cruciales de relance économique qui s'annoncent, il faut améliorer le

revenu disponible. Avec le texte actuel de la loi de 1996, ce n'est tout simplement pas possible.

Une trop faible hausse de la productivité

C'est le concept même de compétitivité qu'il faut reconsidérer. Pour rester concurrentielle, notre économie doit développer une série d'autres avantages comparatifs, dont l'innovation et la valorisation du capital humain. La Belgique est toujours l'un des pays les plus productifs au monde. Toutefois, la loi de 1996 diminue notre avantage parce qu'elle ne se base que sur la modération des salaires. La hausse de productivité chez nos voisins est deux fois plus élevée qu'en Belgique. Elle est même trois fois plus élevée en moyenne au niveau de l'OCDE. Ce n'est plus le terrain sur lequel nous devons nous battre. En matière de pression au travail, nous sommes au maximum de ce que nous pouvons exiger des femmes et des hommes dans les entreprises. Et puis, la productivité ne peut plus être un objectif en soi.

Des études scientifiques démontrent que des salaires élevés augmentent la productivité parce qu'ils incitent les entreprises à investir dans des technologies qui renforcent la productivité du travail et donc la productivité horaire.

Spirale négative

La forme extrême de modération salariale qui nous est imposée risque de nous faire perdre notre avance à cause de la spirale négative des bas salaires. Celle-ci ralentit l'amélioration de la productivité et constitue en même temps un frein à la consommation des ménages dans l'économie locale. La loi de 1996 semble donc n'avoir qu'un impact négatif sur notre économie.

Par ailleurs, la pandémie contre laquelle nous nous battons démontre que le concept de productivité ne peut s'appliquer de la même manière dans le secteur non-marchand. Il faut rendre ces métiers plus attractifs et moins pénibles en augmentant les salaires et en procédant à des embauches.

Sur le banc syndical, nous ne saurions mieux résumer la situation que le professeur Paul De Grauwe (London School of Economics) dans un éditorial paru le 2 mars dans *De Morgen* : «*La loi de 1996 est basée sur des considérations économiques obsolètes qui ne jurent que par la compression des coûts. Cela nous entraîne dans une spirale négative vers des salaires insuffisants et des emplois peu attractifs. Nous ferions mieux de nous affranchir de ce paradigme économique complètement dépassé et de jeter la norme salariale à la poubelle.*»

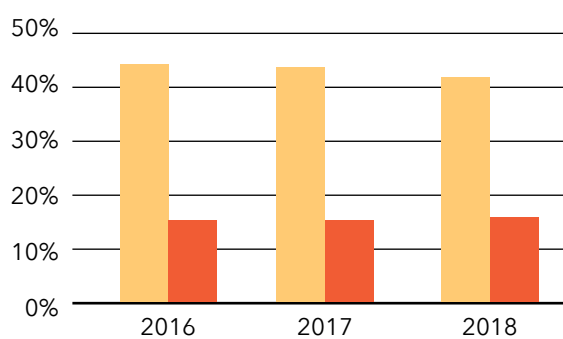


NOUS NÉGOCIONS AUSSI POUR LES PERSONNES QUI NE TRAVAILLENT PAS (OU PLUS)

Votre salaire ne se résume pas à ce que vous recevez chaque mois sur votre compte bancaire. Vos droits de sécurité sociale comme la pension, les indemnités de maladie et les allocations de chômage font également partie de votre package salarial. On parle parfois de «salaire différé». Il s'agit concrètement du salaire que vous ne recevez pas mensuellement, mais que vous recevez «de façon différée» lorsqu'un imprévu survient. Par exemple, si vous tombez malade ou perdez votre travail. Ce salaire différé intervient aussi quand vous atteignez l'âge de la pension.

Face aux aléas de la vie et aux creux de l'économie, vous pouvez compter sur la sécurité sociale pour maintenir votre niveau de revenus. La pandémie du coronavirus l'a d'ailleurs très clairement montré! En 2020, plus d'un million de personnes ont pu compter sur des allocations de chômage temporaire. Si de nombreux Belges ont pu maintenir la tête hors de l'eau, c'est uniquement grâce à la sécurité sociale. Mais le système fait également ses preuves en temps normal. Sans la sécurité sociale, on estime que 42,5% de Belges vivraient dans la pauvreté. En bref, cet avantage salarial supplémentaire réduit de 65% les risques que vous vous retrouviez un jour dans une situation de pauvreté.

Risque de pauvreté



■ Taux de risque de pauvreté avant l'intervention de la fiscalité et de la sécurité sociale
 ■ Taux de risque de pauvreté, après redistribution
 Source : OCDE 2019

Un bon salaire brut a des répercussions sur l'avenir

Ces négociations salariales ne portent donc pas uniquement sur une augmentation salariale directe, mais également sur des droits sociaux supplémentaires. Des salaires bruts plus élevés se traduisent automatiquement par des moyens supplémentaires pour la sécurité sociale. Votre salaire brut d'aujourd'hui détermine votre pension de demain, comme votre allocation en cas de chômage ou de maladie. Inversement, des bas salaires en brut auront un impact tout au long de votre carrière. Pour certaines femmes ayant toujours travaillé à temps partiel, cela peut se traduire par une chute

de revenus très importante au moment du départ à la pension. Si l'écart salarial femmes/hommes est d'environ 20% durant la vie active, cet écart atteint environ 30% au moment de la pension.

Cela explique pourquoi les syndicats militent pour une augmentation en brut et non en net. Une voiture de société, une indemnité vélo, des titres-repas... Cela augmente effectivement votre pouvoir d'achat, mais cela n'apporte absolument rien au niveau de vos droits sociaux. Votre pension ne s'en verra pas augmentée d'un euro. Il en va de même pour vos éventuelles allocations de maladie et de chômage. Pour ces mêmes raisons, les syndicats observent ce qu'on appelle les «plans cafétaria» avec une certaine méfiance. Il s'agit de plans, devenus populaires ces dernières années, sur la base desquels les travailleurs et travailleuses peuvent composer eux-mêmes une partie de leur package salarial, bien souvent sous la forme d'une augmentation de salaire nette mais qui, dès lors, ouvre moins de droits sociaux. L'important, c'est d'en être conscient au moment de poser des choix.

Enveloppe bien-être

Dans les années 80 et 90, les pensions et les allocations ont accumulé beaucoup de retard par rapport à l'évolution des salaires. Via l'enveloppe bien-être, les syndicats ont réussi à inverser la tendance, même si le chemin à parcourir reste encore long. L'enveloppe bien-être, qui représente un budget d'environ 713 millions d'euros, veille à ce que les revenus des chômeurs, des malades et des retraités progressent parallèlement à l'évolution des salaires.

Tous les deux ans, les syndicats et les employeurs mènent des négociations sur l'affectation de cette enveloppe bien-être. Selon la loi, pour le 15 septembre de chaque année paire, les interlocuteurs sociaux doivent conseiller le gouvernement sur l'affectation du budget. Pour les deux années à venir, environ 625 millions d'euros sont prévus pour le relèvement des revenus de remplacement (allocations)

et un peu plus de 88 millions d'euros pour l'aide sociale (le revenu d'intégration payé par le CPAS par exemple). Les syndicats veulent affecter ces moyens, en priorité, à l'augmentation des allocations les plus basses, de façon à mieux lutter contre la pauvreté. Les employeurs refusent toutefois de remettre au gouvernement un avis commun dans les délais légaux. C'est une manipulation de leur part destinée à coupler la discussion sur les salaires aux négociations sur l'enveloppe bien-être. Ils espèrent que les organisations syndicales marquent leur accord sur une modeste augmentation salariale en échange d'une augmentation des allocations sociales. En bref, ils essaient d'affaiblir les syndicats et d'opposer les actifs aux non-actifs. Les syndicats, eux, veulent que la discussion sur l'enveloppe bien-être soit clairement dissociée de l'accord interprofessionnel.





TOUT LE MONDE

— A DROIT —

AU PROGRÈS!

Ce journal répond aux questions importantes que vous vous posez sur votre salaire en Belgique. De quoi est-il composé? Comment la concertation sociale intervient-elle? Quelle est l'importance de cette concertation? Quel rôle joue un accord interprofessionnel dans ce contexte?

Aujourd'hui, nous devons constater que le dialogue avec les organisations patronales sur l'évolution de vos salaires est devenu très difficile.

La CGSLB, la CSC et la FGTB veulent un accord interprofessionnel (AIP) pour 2021 et 2022 qui bénéficierait à tous les travailleurs et à toutes les travailleuses en améliorant leurs conditions de travail.

Ce que nous demandons est simple:

1. Un accord salarial digne de ce nom:

- Une marge indicative pour l'augmentation des salaires.
- Une augmentation substantielle du salaire minimum et des bas salaires via une cotisation solidaire de l'ensemble des employeurs.
- Des accords significatifs sur les carrières faisables et sur la fin de ces carrières (emplois de fin de carrière et RCC, les anciennes prépensions).

2. La modification de la loi sur la norme salariale

Cette loi est dépassée et injuste. Elle empêche de prendre en compte tous les avantages, réductions de cotisations et autres subventions dont bénéficient les employeurs. Elle agit comme un thermomètre qui ne mesure pas la température exacte. Elle produit des chiffres qui sont truqués. Cette loi impose un carcan trop serré aux négociateurs des secteurs et des entreprises.

