

Il faut refonder notre modèle salarial

Olivier Derruine

Depuis sa mise en place en 1920 dans certains secteurs industriels d'abord, et en 1935 dans le secteur public, l'indexation des salaires a été critiquée et a fait face à des velléités de réformes, particulièrement vives à la suite du premier choc pétrolier. Un certain nombre d'aménagements ont été réalisés au fil des décennies comme lorsque l'index fut modifié dans les années 1970 pour neutraliser la hausse significative du prix de... la pomme de terre. Aujourd'hui, concevoir un nouveau mode de calcul permettrait de protéger les bas salaires, d'améliorer la compétitivité, de réduire l'empreinte environnementale et de créer de nouveaux emplois. Mais le climat social actuel est-il propice à une telle négociation ?

Avec l'entrée de la Belgique dans la zone euro, des pressions extérieures émanant d'institutions internationales (FMI, Commission, OCDE), voire d'agences de notation, se sont de plus en plus fait sentir pour réformer notre système de formation des salaires au cœur duquel se trouve l'indexation. La raison ? Il serait responsable de la perte de compétitivité de notre pays.

Dans la perspective de rejoindre la zone euro dès son lancement, le mécanisme de l'indexation avait été sérieusement assoupli en 1994 avec la création de l'indice santé. Son objectif était d'ignorer les fluctuations parfois importantes du prix de certains produits (énergie) ainsi que le prix de substances dont le gouvernement ne souhaitait pas

promouvoir la consommation (tabac, alcool). De la sorte, les augmentations salariales étaient moins abruptes et imprévisibles. Malgré ces ajustements, la Banque nationale de Belgique (BNB) estime que seulement 60 % de l'augmentation des prix du pétrole étaient neutralisés par le biais de l'indice santé, les 40 % restant étant transmis au reste de l'économie par des voies indirectes (par exemple, une flambée du cours du baril se répercutera sur le prix des produits chimiques et du plastique très consommateurs en pétrole et sur le coût des carburants, donc les prix des transports et celui des secteurs en aval ; tout cela se retrouvera dans l'inflation).

Une loi ambivalente pour les bas salaires

Les partisans d'une nouvelle réforme de l'index et du saut d'index négligent (?) que l'indexation est, avant même le pouvoir de négociation des syndicats, le principal moteur des hausses salariales. En effet, depuis l'entrée en vigueur de la loi de 1996 qui définit la méthodologie sous-jacente¹ aux augmentations salariales dans le secteur privé, l'indexation explique 71 % des hausses du cout salarial horaire². C'est précisément cet indicateur qui sert de thermomètre à notre compétitivité (du moins au sens restreint du terme). Si l'on ne considère que les dix dernières années, ce chiffre passe à 87 % ! Corolairement, ce que les syndicats ont pu arracher en extra a été réduit de 19 % à 14 %. Cette évolution peut s'expliquer par le contexte politique (les partis étant de plus en plus gagnés aux thèses patronales que sans réduction du cout salarial ou au moins, forte modération, point de salut), culturel (cette idée se propage comme une vérité absolue parmi la population) et économique (la crise élève le taux de chômage et amplifie la menace qu'il représente pour ceux qui ont préservé leur emploi) qui leur est de plus en plus défavorable. C'est dire l'importance toute particulière que revêt l'indexation pour les bas salaires qui ne sont généralement pas en position de force pour négocier de meilleures rémunérations, contrairement aux hauts salaires.

Cependant, la loi ne leur est pas entièrement favorable dans la mesure où elle

Augmentations salariales : décomposition et comparaison

	1997-2014	2004-2014
cout salarial horaire	2,5	2,2
- indexation	1,8	1,9
- salaires bruts horaires hors indexation	0,5	0,3
- effet des cotisations sociales patronales	0,0	0,1
- dérive salariale	0,3	0,1
moyenne pays de référence (DE, FR, NL)	2,4	2,1

les met de manière disproportionnée sous pression lorsque les salaires belges s'envolent par rapport à l'Allemagne, la France et les Pays-Bas. Cette pression se traduit par la menace de recourir à un « mécanisme de correction » du dérapage salarial qui peut notamment prendre la forme d'un saut d'index. Et encore, la question de la légalité du saut d'index est très sujette à caution dans la mesure où la loi stipule (art. 13 § 2) que « la marge comporte toujours au minimum l'indexation et les augmentations barémiques ».

À l'heure actuelle, lorsque les partenaires sociaux conviennent de fixer les augmentations salariales à, disons 4 % pour les deux prochaines années (ou, s'ils ne trouvent pas de terrain d'entente, le gouvernement propose ou impose cette norme), tous les salaires sont en principe augmentés d'autant. Imaginons que les salaires augmentent plus rapidement, de 5 %, et que cela provoque donc un dérapage salarial. Une augmentation de 5 % d'un salaire de 5 000 euros (250 euros mensuellement) sera près de 3,5 fois plus importante qu'une même augmentation de 5 % appliquée à un salaire de 1500 euros (75 euros). Cela explique que, l'un dans l'autre, la minorité de personnes la mieux payée contribue relativement plus que les autres au dérapage salarial comme l'illustre le simple exemple chiffré du tableau.

1| Les augmentations salariales négociées tous les deux ans à l'occasion d'un accord interprofessionnel en hiver entre les partenaires sociaux sont définies sur la base de l'évolution estimée de ces hausses dans les pays de référence que sont l'Allemagne, la France et les Pays-Bas. Les négociations reposent sur le rapport du Conseil central de l'économie publié en octobre-novembre et qui regorge de données essentielles pour mieux comprendre l'état de notre économie et ses perspectives.

2| L'indexation a été de 1,8 % en moyenne annuelle contre une augmentation du cout salarial de 2,5 % au cours de cette période ; cela fait 71 % (= 1,8 %/2,5 %).

Illustration chiffrée de l'importance relative des différents niveaux de salaires pour expliquer le dérapage salarial

Cas d'un accord salarial prévoyant une augmentation de 4 %, mais, *in fine*, pour diverses raisons, les salaires augmentent de 5 %

travailleurs (sur un total de 100) (a)	situation initiale		augmentation de 5 % (d)	masse salariale après 2 ans		dépassement de la norme	
	salaire moyen (b)	masse salariale (c) = (a)×(b)		à la suite de l'augmentation (e) = (c) ×(1+5 %)	si respect de la norme salariale de 4 % (f) = (c) ×(1+4 %)	total (g)	part de chaque catégorie de salaires (h)
5	5000	25000	250	26500	26000		9 %
10	1500	15000	75	15750	15600		6 %
85	2700	229500	135	240975	238280		85 %
				282975	280280	2695	

Dès lors, on se retrouve dans une situation où la loi n'a pas eu d'effet significatif sur les gains de pouvoir d'achat des salariés au bout de l'échelle de revenus (seulement de +0,3 %, +0,5 % par an en moyenne) alors qu'ils sont confrontés régulièrement à des menaces d'atteintes à leur niveau de vie pour un dérapage salarial qu'ils n'ont pas causé.

Une loi ignorant le principal facteur de compétitivité

Dans le même temps, force est de constater que les augmentations salariales ne sont pas le premier frein à la compétitivité, en particulier dans les secteurs où le terme « compétitivité » a une réelle signification : les secteurs exportateurs qui sont principalement de nature industrielle. Et ce, pour deux raisons.

Tout d'abord, dans le secteur industriel, les salaires représentent 17 % des coûts directs de production alors que la facture liée à l'approvisionnement en importations intermédiaires est deux fois plus élevée, soit 38 %, ce qui est également deux fois plus que la moyenne des pays qui nous entourent (source BNB, rapport 2012). Cela s'explique parce que la Belgique importe des biens qu'elle assemble pour les revendre ailleurs. Il s'agit d'activités qui ne présentent pas de grande valeur ajoutée et qui peuvent être facilement délocalisées. De plus, nos secteurs sont particulièrement gourmands en ressources, en

particulier en énergie et davantage que les mêmes secteurs dans les autres pays. Enfin se sont surtout développés en Belgique des secteurs mobilisant d'importantes quantités de ressources.

Ensuite, il apparaît que, entre 2007 et 2014, le coût des matières premières (sous l'impulsion de l'énergie) a évolué 2,2 fois plus rapidement que le coût salarial (source : BNB, Belgostat).

Il n'est dès lors pas surprenant que la Belgique est l'un des pays qui perdrait le plus à ne pas s'engager dans la voie de la sobriété écologique et énergétique de son économie. Elle se fonde sur une analyse de la proportion d'emplois dans les secteurs les plus sensibles au prix énergétique et du carbone comme la chimie, la sidérurgie, le papier-carton, la production de verre creux. Il ressort que les provinces du Brabant wallon (55,94 % de son emploi dans de tels secteurs sensibles), d'Anvers et du Limbourg (41 %), du Hainaut (9 ; 35,3 %), de la Flandre occidentale (28,9 %) et de Liège (26,3 %) sont parmi les plus exposées en Europe.

Refonder le modèle salarial

Partant de là, il est urgent de réviser le mécanisme d'augmentation des salaires en concevant une formule qui combine résorption des inégalités (salariales), compétitivité coût, réduction de l'empreinte environnementale et même création d'emplois. Ainsi, il faudrait concevoir une règle telle que

les augmentations salariales profitent principalement aux bas salaires. Et ceci est tout à fait possible dans le cadre de la loi actuelle puisque celle-ci ne précise pas comment les augmentations doivent être effectuées. Elle se borne à affirmer que les augmentations doivent au minimum correspondre à l'indexation (on ne peut aller en dessous) et aux changements barémiques (pour tenir compte de l'ancienneté ou de la reconnaissance de nouvelles compétences du travailleur par exemple).

Dans un tel système, on pourrait introduire un paramètre nouveau, à savoir celui de la tolérance aux inégalités salariales qui se traduirait par un ratio entre le salaire le plus élevé perçu par les 10 % de la population la mieux payée et celui perçu par les 10 % les moins bien rémunérés. Ce paramètre pourrait être fixé en tenant compte des pays européens les plus égalitaires en Europe et se situerait aux alentours de 3 ou de 3,5. Les hauts salaires qui se situeraient au-delà de ce « plafond » ne bénéficieraient pas de la totalité de l'augmentation salariale fixée pour l'ensemble du secteur privé (dans notre exemple chiffré du tableau : 4 %) ; ils seraient seulement indexés, sachant, par ailleurs et pour rappel, qu'ils sont toujours capables de négocier un extra par leurs propres moyens. Comme leurs salaires ne seraient pas augmentés autant que ce que prévoit la norme salariale, cela signifie automatiquement que, pour l'ensemble du secteur privé, les salaires augmenteraient aussi moins que ce que prévoit la norme salariale. Cet écart entre augmentations accordées et augmentations prévues selon la loi correspondrait à un gain en termes de compétitivité-cout et donc, en une réduction du dérapage salarial. Et cela se ferait, non plus comme c'est généralement le cas sur l'ensemble des travailleurs, mais sur le dos des travailleurs les mieux payés qui sont les plus responsables du handicap salarial. Après

tout, Didier Reynders avait également avancé cette idée à l'automne 2011 lorsqu'il évoquait la manière dont il envisageait la « dégressivité de l'indexation, [celle-ci] diminu[ant] ainsi progressivement à partir du moment où l'on dépasse le niveau de salaires de la classe moyenne, ressenti par les citoyens à environ 4 000 euros nets par ménage » (<http://bit.ly/1ABFOzA>).

Deux précisions doivent être apportées à ce stade. Pour que cette formule alternative fonctionne, la norme salariale devrait faire l'objet d'une stricte surveillance. Pas question d'aller au-delà de ce que la norme prévoit, qui que ce soit qui la fixe (les partenaires sociaux ou le gouvernement). Cela peut donc représenter un obstacle majeur pour l'acceptation de cette formule par les syndicats. Mais, à vrai dire, c'est en principe déjà le cas car un employeur qui ne respecte pas la norme salariale peut se voir infliger une amende allant de 250 à 5 000 euros. Ce système pourrait être mis en œuvre au niveau sectoriel plutôt qu'interprofessionnel (les différences des salaires pouvant être substantielles entre différents secteurs comme entre le textile et la pétrochimie).

Introduisons un autre élément dans l'équation afin de tenir compte de la nécessité pour la Belgique de réduire sa dépendance énergétique et son empreinte environnementale : les entreprises qui réalisent des investissements afin d'améliorer leur utilisation en ressources et de réduire leurs consommations d'énergie et de matières (minerais de fer, eau, huiles végétales...) pourraient déroger à la règle de « sous-norme » pour les travailleurs les mieux payés. De la sorte, ceux-ci qui occupent des positions dirigeantes se verraient agiter des carottes péculaires pour rendre leurs entreprises plus durables. Les gains — pour tous ! — se situeraient à tous les niveaux.

Illustration chiffrée de la nouvelle formule en supposant une tolérance aux inégalités salariales de 3 et une hausse prévue de l'indice santé (indexation) de 3%

Les hauts salaires dépassant de plus d'un facteur 3 le salaire perçu par les travailleurs les moins bien rémunérés, ils ne sont qu'indexés

travailleurs (sur un total de 100) (a)	situation initiale		augmentations salariales		masse salariale après 2 ans		gain compétitivité - cout en % masse salariale (F)=(total e1)/(total e2)-1
	salaire moyen (b)	masse salariale (c) = (a)×(b)	norme de 4 % (d1)	norme de 3 % (d2)	selon la nouvelle formule (e1)	selon la loi de 1996 (e2)	
10	5 000	50 000		150	51 500	52 000	
10	1 500	15 000	60		15 600	15 600	
80	2 700	246 000	108		224 640	224 640	
		281 000			291 740	292 240	0,2 %

Au niveau microéconomique, c'est-à-dire les entreprises qui adoptent des standards environnementaux ont des employés 16 % plus productifs que la moyenne des entreprises. Les standards environnementaux participent de conditions de travail plus conviviales qui motiveraient les employés et, partant, stimuleraient la productivité. De ce fait, ces entreprises parviendraient à attirer avec succès un personnel de qualité. Les interactions entre les membres du personnel en ressortiraient favorisées.

Au niveau macroéconomique, c'est-à-dire celui des pays, il existe une relation positive entre la productivité des ressources (l'efficacité avec laquelle on les valorise dans le processus de production) et les indicateurs de compétitivité (voir graphique).

Or, sur ce plan et, en particulier en ce qui concerne les ressources énergétiques, McKinsey relève que « la Belgique peut économiser beaucoup d'énergie à travers tous les secteurs économiques. L'efficacité énergétique du pays est à l'heure actuelle parmi les plus faibles de l'Europe et les initiatives déjà planifiées ou mises en œuvre pour l'améliorer ne suffiront pas pour que nos performances restent en phase avec celles du reste du continent. [...] Les améliorations annuelles en matière d'efficacité énergétique dans l'industrie

sont 20 à 40 % sous ce qui est visé dans les autres pays européens. [...] Un large programme s'inscrivant dans le long terme et garantissant l'adoption de mesures complémentaires est vraisemblablement plus efficace à une approche fragmentée qui mettrait en avant les mesures les plus faciles ». Les pistes envisagées par McKinsey permettraient de réduire de 22 % d'ici à 2030 la demande d'énergie exprimée par l'industrie (et ce, par rapport à un scénario de référence pour 2030). Les émissions de CO₂ seraient en conséquence réduites de 14 %.

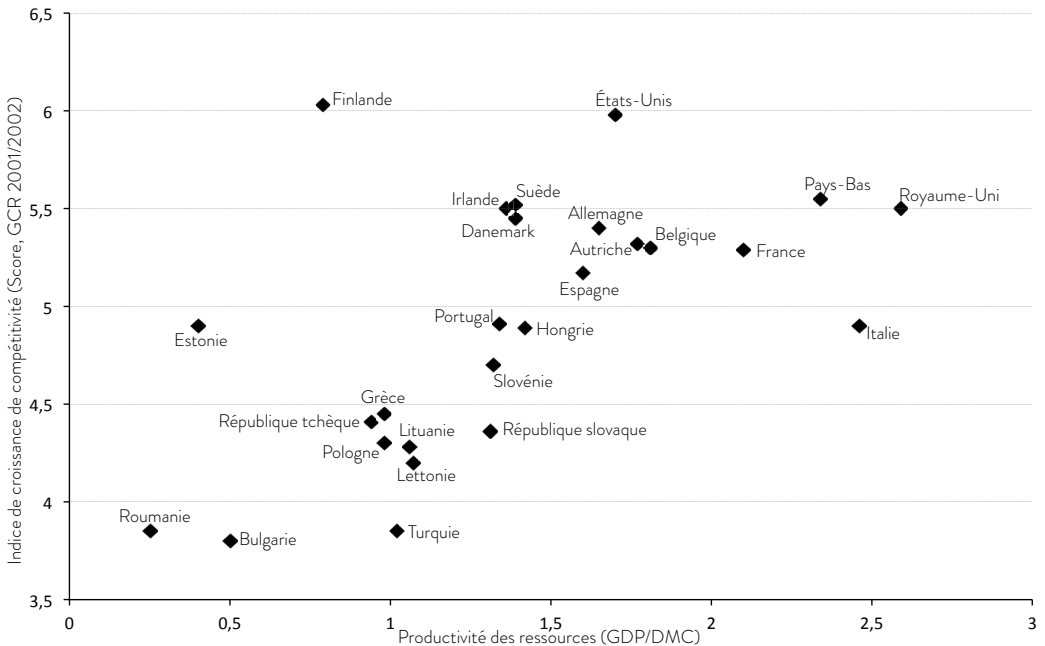
En 2012, dans une étude qui portait sur l'ensemble des ressources (et pas seulement l'énergie), la Commission européenne estimait que l'Europe pourrait réduire rapidement et grâce à des mesures relativement simples et peu coûteuses jusqu'à 17 % de sa consommation en ressources. Il en résulterait une économie de l'ordre de 23 milliards d'euros par an pour les entreprises et une création d'emplois évaluée à 1,4 à 2,8 millions d'unités. En appliquant grossièrement la règle de trois (en prenant un ratio de 2,5 % correspondant à la taille relative du marché du travail ou du PIB de la Belgique par rapport à l'UE), cela donnerait une création de 70 000 emplois et des économies d'environ 575 millions d'euros pour les entreprises...

Conclusion

Il y a peu de lois typiquement belgo-belges (c'est-à-dire dont l'origine n'est pas l'UE), hormis la loi spéciale de financement et quelques autres du même acabit, aussi importante pour réguler le fonctionnement de notre modèle économique et social. Pourtant, très peu de propositions ont été formulées pour revoir la loi de 1996 sur les augmentations salariales. Celle-ci est l'un des grands tabous de la Belgique. Mais, à vrai dire, c'est également une boîte de Pandore car dès lors que l'on s'y attaquait, rien n'indiquerait que ce serait pour un mieux pour les travailleurs. Le saut d'index atteste d'ailleurs de cela. Néanmoins, la proposition de réforme esquissée ici montre que tout le monde

aurait à y gagner, pour peu que l'on englobe des paramètres qui renvoient à des défis sociétaux d'importance majeure comme les inégalités et les changements climatiques. Cela requiert de mettre beaucoup de monde autour de la table et par conséquent, de faire preuve d'une grande capacité d'écoute. Mais en est-on encore capable ? Rien n'est moins sûr avec ce gouvernement qui s'oppose à l'audition des partenaires sociaux, qui ne s'embarrasse pas d'un avis du Conseil national du travail et, plus grave sur le plan démocratique, dont les partis qui le constituent n'avaient pas annoncé le saut d'index durant la campagne électorale et, par conséquent, ont pipé les dés du scrutin.

La relation entre la productivité des ressources et la compétitivité



source: Wuppertal Institute, 2007

Olivier Derruine tient un blog économique « Délits d'initiés » sur le site de *La Revue nouvelle*, www.revue nouvelle.be. Cet article y a été initialement publié.