



***L'index encore  
pointé du doigt***

**FGTB**

***Ensemble, on est plus forts***

**HOMMES - FEMMES**

Les références aux personnes et fonctions au masculin visent naturellement aussi bien les hommes que les femmes.

**FR-NL**

Deze brochure is ook beschikbaar in het Nederlands. [www.abvv.be](http://www.abvv.be).

***L'index encore  
pointé du doigt***

# Table des matières

<b>1. L'index encore pointé du doigt</b>	<b>7</b>
L'index est un thermomètre	7
<b>2. L'indexation automatique pour ne pas s'appauvrir de jour en jour</b>	<b>8</b>
Comment ça marche?	8
<b>3. Les avantages de l'indexation automatique</b>	<b>10</b>
Elle renforce la solidarité	10
Elle simplifie les négociations	10
Elle réduit les risques de conflits sociaux	10
Elle offre une grande stabilité à notre économie	11
<b>4. Pourquoi attaquent-ils notre indexation?</b>	<b>12</b>
L'index cause l'inflation?	12
L'indexation mine notre compétitivité?	13
L'index est injuste?	15
<b>5. Réformer ou déformer l'index?</b>	<b>16</b>
La formule "all in"	16
L'indexation nette	16
Les indexations « égalitaires »	17
Un index expurgé des prix de l'énergie	18
L'index « vert »	18
Le saut d'index	18
<b>6. Comment améliorer notre compétitivité?</b>	<b>20</b>
Maîtriser l'inflation et les coûts de l'énergie	20
Améliorer les facteurs structurels de la compétitivité des entreprises	20
Réorienter les aides à l'emploi	20
Réformer la fiscalité pour alléger le coût du travail	21
Réorienter l'économie vers le développement durable et éco-solidaire	21
Redonner à l'Europe une dimension sociale et un rôle positif	21

# **1** *L'index encore pointé du doigt*

Une fois encore, l'indexation automatique des salaires est attaquée de toutes parts. On dit vouloir l'étudier, en discuter, la réformer, la sauter, la limiter et même la supprimer ...

Pour la FGTB, il n'est pas question d'ouvrir ce débat: si on met l'index dans l'engrenage, tout le bras va y passer et le seul résultat pour les travailleurs, quelle que soit la formule imaginée, c'est qu'ils vont perdre de l'argent alors que tout augmente et que le pouvoir d'achat est en berne.

## **■ L'index est un thermomètre**

Au lendemain de la guerre 14-18, les prix des produits de première nécessité ont explosé. Les salaires étaient restés ceux d'avant la guerre. L'agitation sociale et la revendication salariale ont poussé le ministre socialiste Joseph Wauters à créer un instrument de mesure du coût de la vie basé sur l'évolution des prix de quelques produits de base. L'indice des prix à la consommation était né.

Depuis lors, il a fortement évolué. Il repose aujourd'hui sur un panier de plusieurs centaines de biens et de services qui sont pondérés selon leur importance dans les dépenses courantes des ménages. Ce panier est régulièrement remis à jour pour refléter au plus près le coût de la vie.

**L'index n'est donc rien d'autre qu'un instrument de mesure comme le thermomètre**  
Si le thermomètre affiche 40°C, c'est que vous avez de la fièvre. Le casser ou changer la graduation en espaçant les lignes ne fera pas tomber la fièvre même si le thermomètre « réformé » n'affiche plus que 37°C... Le seul remède est de s'attaquer à la cause de la fièvre.

**Pour être correct, le thermomètre « index » doit:**

### **1. être représentatif**

Le panier de l'index doit être régulièrement actualisé. Les biens et services qui ont disparu du marché ou qui sont moins vendus (pensons à la location de cassettes vidéo) sont retirés du panier. Jusqu'à présent, il y a eu une réforme complète de l'indice environ tous les 8 ans. Le panier de l'index est désormais adapté dans une certaine limite tous les deux ans et réformé intégralement tous les 8 ans.

### **2. refléter l'évolution du coût de la vie**

Si les prix augmentent, l'index doit augmenter et inversement. D'où l'importance de choisir de bons témoins qui reflètent correctement le coût de la vie.

### **3. être stable et contrôlable**

Ce contrôle est effectué par la Commission de l'indice où siègent les interlocuteurs sociaux. Il s'agit d'éviter toute manipulation.

## **2 L'indexation automatique pour ne pas s'appauvrir de jour en jour**

L'index, instrument de mesure, ne servirait à rien, hormis pour les statistiques, s'il n'était pas complété par l'indexation automatique des salaires et des allocations sociales. Grâce à ce mécanisme, les salaires et les allocations sociales suivent plus ou moins l'évolution du coût de la vie.

### **L'index n'est plus ce qu'il était**

La présence des interlocuteurs sociaux à la Commission de l'indice et les actions de la FGTB contre le « Plan global » de Dehaene en 1993 n'ont pas empêché le Gouvernement de « chipoter » à l'index. En 1993 l'indice santé a été créé: 4 types de produits (tabac, boissons alcoolisées, essence et diesel) ont été supprimés de l'indice des prix à la consommation. L'indice-santé augmente de ce fait moins vite que l'indice des prix à la consommation. Et c'est cet indice « tronqué » qui plus est lissé sur quatre mois, qui sert de base à l'indexation des salaires et des allocations sociales.

Il y a en moyenne 0,5% de différence entre l'index normal et l'index santé, ce qui signifie que malgré l'indexation automatique des salaires et des allocations, la hausse du coût de la vie n'est pas compensée à 100%.

### **Exemple**

D'avril 2011 à avril 2012, l'inflation a été de 3,18%. L'index santé a augmenté de 2,96%. Sans l'indexation automatique, la perte de pouvoir d'achat sur un an pour un salaire moyen de 2.500 euros bruts serait de 3%, c'est-à-dire de 75 euros bruts/mois ou environ 1.000 euros/an avec effet cumulatif, par exemple en cas de saut d'index comme ce fut fait dans les années '80.

Cet exemple montre l'importance de l'indexation automatique. Dans les pays voisins (sauf le Luxembourg) qui n'ont pas ce système, les salaires augmentent aussi mais comme on le verra plus loin, le résultat est moins solide et générateur de conflits et dans le cas de l'Allemagne, les salaires ont même diminué.

### **■ Comment ça marche?**

L'indexation automatique permet d'adapter les revenus à l'évolution du coût de la vie. Mais tous les revenus n'obéissent pas aux mêmes règles selon qu'il s'agit d'allocations sociales, de salaires du secteur privé ou de traitements payés par les autorités publiques.

### **Les allocations sociales**

C'est le système le plus automatique: chaque fois que l'index-santé lissé augmente de 2% par rapport à un point de départ (indice pivot), les allocations sociales sont augmentées de 2% (saut d'index) le mois qui suit.

Ainsi l'indice pivot 117,27 a été dépassé en janvier 2012. Les allocations sociales ont donc été augmentées de 2% en février. Le prochain taux pivot sera 119,62 (117,27 + 2%).

## Les salaires des fonctionnaires

Les salaires de la fonction publique suivent la même règle mais avec un mois de retard. C'était le cas pour les allocations sociales mais la FGTB a mené campagne en 2000 pour que l'on adapte immédiatement ces dernières et elle a obtenu satisfaction.

## Les salaires du secteur privé

L'indexation des salaires dans le secteur privé est fixée par les commissions paritaires sectorielles (les organes de concertation entre syndicats et employeurs qui concluent des conventions collectives de travail), c'est-à-dire qu'elle est en principe renégociée tous les deux ans. Dans les faits, il y a généralement reconduction automatique. Par contre ce système implique qu'il y a des différences entre secteurs quant à la méthode appliquée.

- **A intervalles fixes:** les salaires sont indexés automatiquement au moment prévu conventionnellement, par exemple tous les mois ou tous les trimestres, quel que soit le niveau atteint à ce moment par l'index. Si l'inflation est négative comme en 2009, l'indexation peut se faire à la baisse.
- **Sur base d'une échelle mobile:** les salaires sont adaptés lorsque l'indice de référence atteint ou dépasse un indice pivot déterminé. Certaines conventions prévoient que l'indice pivot doit être dépassé par la moyenne arithmétique de deux ou de plusieurs indices.
- **La formule all in ou de solde:** l'indexation est déterminée lors de la signature de la convention sur base d'un montant fixe « tout compris » (all in), c'est-à-dire inflation prévue + augmentation salariale. C'est un coup de poker: si l'inflation est faible et le pourcentage négocié supérieur, le travailleur y gagne; si l'inflation se met à galoper et dépasse le pourcentage fixé, le travailleur y perd. C'est pourquoi la FGTB est opposée à ce système « all in ».

A noter que tous les travailleurs n'ont pas droit à l'indexation automatique. Sur les quelques 200 commissions paritaires existantes, 29 ne bénéficient pas de l'indexation automatique.

# **3 Les avantages de l'indexation automatique**

## **■ Elle renforce la solidarité**

- Grâce à l'indexation automatique, le pouvoir d'achat de tous les travailleurs est protégé: ceux des petites et grandes entreprises, des secteurs faibles et forts, des actifs et des inactifs puisque les allocataires sociaux aussi bénéficient de l'indexation automatique (cette année, deux index, soit + 4%). En plus de la sécurité sociale et des accords interprofessionnels, c'est, pour les syndicats, un des instruments clés pour organiser la solidarité.
- Dans nos pays voisins (exception faite du Grand-Duché de Luxembourg), qui ne disposent pas d'un tel système, les travailleurs doivent négocier des augmentations salariales pour compenser l'augmentation du coût de la vie. Les secteurs forts y parviennent plus facilement que les secteurs faibles. Chez nous, les travailleurs des secteurs faibles ont la garantie que leurs salaires suivront l'augmentation des prix (en plus du salaire minimum interprofessionnel négocié dans l'accord interprofessionnel).

## **■ Elle simplifie les négociations**

- En Belgique, les travailleurs ne doivent négocier que l'augmentation salariale réelle, certes modeste mais qui s'ajoute à l'indexation. Dans d'autres pays, il faut négocier et le rattrapage par rapport à l'inflation et - si c'est possible - une hausse du salaire réel. L'augmentation salariale globale est parfois plus basse que l'augmentation des prix. Le dernier rapport du Conseil Central de l'Economie montre que l'augmentation des salaires conventionnels en 2005-2006 et 2007 aux Pays-Bas et en Allemagne a été systématiquement inférieure à l'augmentation des prix, ce qui a impliqué une perte réelle de pouvoir d'achat pour les travailleurs de ces pays...
- Ainsi, avec notre système l'augmentation salariale globale est connue dès la conclusion de la CCT, quelle que soit l'augmentation de l'inflation. Le risque lié à une inflation qui s'écarterait de celle qui était prévue, ne repose plus alors sur les travailleurs mais sur l'employeur.

Parfois, les travailleurs oublient que l'indexation est une conséquence de l'action syndicale et ils ne lient le rôle du syndicat qu'aux augmentations salariales réelles, rôle qui, en cette période bien connue de modération salariale, est souvent limité.

## **■ Elle réduit les risques de conflits sociaux**

- L'Observatoire européen des relations industrielles montre que la revendication salariale est la première cause des conflits sociaux en Europe. L'indexation étant acquise chez nous, le nombre de conflits sociaux s'en trouve réduit.



■ **Elle offre une grande stabilité à notre économie**

- Il n'y a indexation que sur la base des augmentations de prix constatées le(s) dernier(s) mois et non sur la base d'attentes ou de projections aléatoires.
- Grâce à notre système spécifique (avec des indices-pivot différents d'un secteur à l'autre), l'indexation est étalée sur toute l'année. Ceci permet d'éviter un 'choc' dans l'économie, auquel on assisterait si tous les salaires et allocations étaient augmentés au même moment.
- La sauvegarde maximale du pouvoir d'achat soutient le niveau de consommation et soutient donc l'activité économique. Ce n'est pas un hasard si notre pays a mieux résisté à la crise de 2008 que ses voisins.

## **4** Pourquoi attaquent-ils notre indexation?

Haro sur l'index, ce pelé, ce galeux. L'OCDE, la BCE, la BNB, tous les grands conseillers - grassement payés - qui savent ce qui est bon pour nous et notre économie le disent: il faut en finir avec l'indexation automatique des salaires. En finir ou changer les règles du jeu.

Les employeurs du Nord et du Sud - FEB, VOKA, UNIZO, UWE, UCM- se plaignent des coûts salariaux et plaident la main sur le cœur pour une amélioration de notre compétitivité: pour eux, indexation = charges salariales plus élevées = perte de compétitivité à l'exportation = chômage.

La Banque Centrale européenne hurle « à l'inflation!»: pour elle, indexation = coûts de fabrication plus élevés = hausse des prix = inflation. Or sa mission à la BCE c'est justement de contenir l'inflation.

Mais ils ne sont pas les seuls. L'index à la belge est sur le billot européen. Certains comme Sarkozy ou Merkel voudraient le passer au hachoir. Dans le cadre de l'orthodoxie budgétaire que veut imposer l'Europe, la Commission fait des « recommandations » parmi lesquelles l'abandon de notre système d'indexation figure toujours en bonne position.

La position de la FGTB est connue: c'est non! Pas question d'ouvrir la boîte de Pandore. Si bien que le Gouvernement a choisi dans sa déclaration de ne pas y toucher. Mais les partis de droite de la coalition ne désarment pas pour autant. Ils reviennent avec la régularité d'un métronome avec des propositions de « réforme ». Quels sont leurs arguments? Quels sont les nôtres pour ne pas toucher à l'index?

### ■ *L'index cause l'inflation?*

Notre système d'indexation automatique entraînerait la hausse des prix. Il serait responsable de l'inflation. Si pas directement, au moins par l'effet « de second tour »: les prix augmentent, les salaires sont indexés, fabriquer les produits coûte plus cher, donc les prix augmentent, etc.

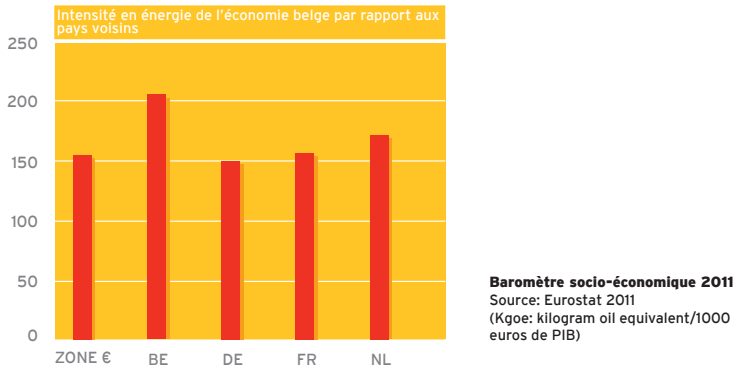
### **Faux!**

- L'indexation est un système « ex-post ». Les salaires ne sont adaptés qu'après avoir constaté que les prix ont augmenté. C'est généralement la hausse des prix pétroliers qui provoquent la hausse des prix. Un meilleur contrôle des prix, notamment énergétiques, ralentirait l'inflation.
- Notre système d'indexation:
  - n'est que partiel puisque l'indice-santé ne tient justement pas compte des carburants;
  - a un effet retardateur et amortisseur puisqu'on utilise l'index santé qui plus est lissé (moyenne sur 4 mois) ou que l'on n'adapte les salaires que des mois après la hausse des prix.

## L'inflation carbure à l'énergie

La première cause de la hausse du coût de la vie réside dans les prix des produits énergétiques.

Mais, particularité belge, ils augmentent plus vite chez nous que chez nos voisins.



### ■ L'indexation mine notre compétitivité?

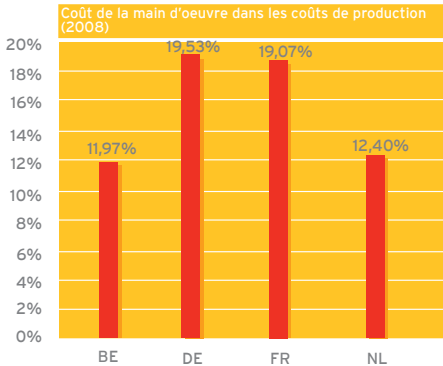
Nos voisins, ceux-là mêmes avec qui on compare nos salaires pour fixer la marge salariale, n'ont pas d'indexation automatique. Nos salaires augmentent donc plus vite que les leurs. Nous ne sommes pas compétitifs, disent le patronat.

#### Faux!

- Si on compare l'évolution de nos salaires, ou de ceux des Luxembourgeois, avec l'évolution des salaires des pays de la zone euro, on constate qu'il y a peu de différence... sauf avec l'Allemagne. Mais l'Allemagne ne se contente pas de bloquer les salaires, elle les diminue. Si tout le monde fait comme elle, nous sommes partis pour la gloire...
- Les salaires dans les pays voisins augmentent aussi même sans indexation automatique. A quoi bon l'index alors? Nos voisins obtiennent en effet des augmentations de salaires mais ils doivent chaque fois les négocier ou les arracher à coup de grèves. Ce sont alors les secteurs forts qui captent les augmentations et les secteurs faibles restent le bec dans l'eau. Notre système a l'avantage de mieux répartir les augmentations. Il a un effet solidaire.
- Les systèmes d'indexation automatique répartissent aussi mieux dans le temps les adaptations salariales, sans à coups et dans le calme. C'est un stabilisateur économique.
- Les salaires n'interviennent que pour une part des coûts de production.

## Part des salaires dans les coûts de production

Par rapport à la France, l'Allemagne et les Pays-Bas, c'est le Belge le moins cher. Les salaires chez nous ne représentent que 12% des coûts contre 19% en Allemagne qui pratique pourtant la modération salariale. C'est qu'il y a les autres coûts. Dont l'énergie. Et chez nous, elle est beaucoup plus chère...



Baromètre socio-économique FGTB 2011  
Source: Eurostat 2011

## Chaque année les employeurs reçoivent 15 milliards de cadeaux

Chaque année les entreprises reçoivent plus de 10 milliards d'aides diverses sous forme de réductions de cotisations sociales ou de déductions fiscales, sans compter plus de 5 milliards d'intérêts notionnels, certes mal répartis entre multinationales et PME mais néanmoins versés globalement aux entreprises.

## Inflation galopante des profits et dividendes

Depuis 2000 les salaires n'ont fait que suivre ou dépasser de peu l'évolution de coût de la vie (+ 39%). Les profits ont par contre connu une inflation galopante (+ 75%) et les dividendes redistribués aux actionnaires ont décollé pour rejoindre la stratosphère (+ 189%). Pour ne pas parler des bonus que s'octroient les « grands » patrons, dont certains comme celui de Bekaert, ont récemment défrayé la chronique en s'augmentant de 33% alors même qu'il licencie 600 travailleurs...

Rémunération du travail et rémunération du capital			
En millions d'euros	2000	2009	Croissance
Profits des sociétés	41.127	82.467	75%
Impôts des sociétés	9.397	9.735	4%
Rémunération des employés	87.235	121.579	39%
Investissements bruts	31.163	41.297	33%
Dividendes versés	9.051	26.136	189%

Source: Dirk Van Der Maelen, 2011

### ■ *L'index est injuste?*

L'indexation en pourcentage favoriserait les gros salaires: 2% de 1.800 euros, ça fait deux fois moins que 2% de 3.600...L'indexation automatique serait injuste?

#### **Faux!**

- L'indexation automatique n'est ni juste ni injuste: elle est neutre dans la mesure où elle garantit le maintien du pouvoir d'achat de tous, allocataires, petits ou gros salaires.
- Ces derniers contribuent ainsi plus à la sécurité sociale et à l'impôt puisque les cotisations sociales ne sont pas plafonnées mais les salaires de référence - par exemple pour le calcul de la pension - le sont. De plus l'impôt est progressif.
- L'index n'est pas un instrument de redistribution. Celle-ci se fait - ou devrait mieux se faire:
  - par les cotisations sociales. Les bas salaires bénéficient de réductions de cotisations. Les gros salaires paient plus de cotisations. De plus comme les salaires de référence en matière de sécurité sociale sont plafonnés, les gros salaires cotisent plus pour un avantage proportionnellement moindre. Celui qui gagne deux fois le salaire minimum n'aura pas pour autant une pension deux fois plus grosse...
  - par la fiscalité. Bien qu'il y ait beaucoup à redire sur son caractère redistributif, l'impôt progressif n'en demeure pas moins un instrument de redistribution des richesses via l'Etat et les services publics.

# 5 Réformer ou déformer l'index?

Les propositions, idées, ballons d'essai pour « réformer » notre système d'indexation automatique ne manquent pas. Elles ont toutes cependant un point commun: toutes aboutissent à la fin AUTOMATIQUEMENT à une baisse du pouvoir d'achat immédiate ou différée, y compris pour les bas salaires et les travailleurs non qualifiés.

## ■ La formule "all in"

Les systèmes d'indexation dits "all in" négocient des augmentations fixes « tout compris »: augmentation de salaire + inflation escomptée. L'augmentation salariale globale est donc connue dès le départ, quelle que soit l'évolution réelle de l'inflation. Les accords all in font glisser le risque d'inflation de l'employeur au travailleur. Si les prix augmentent plus que prévu les travailleurs y perdent. A déconseiller donc d'un point de vue syndical.

**Résultat: risque de perte de pouvoir d'achat.**

## ■ L'indexation nette

Il s'agirait de n'indexer que le salaire net, c'est-à-dire le brut mensuel moins les cotisations sociales et le précompte professionnel. Le précompte professionnel est le paiement anticipé de l'impôt dû sur le salaire. Ce montant est retenu du salaire mensuel brut. Vu que l'impôt varie en fonction de la situation familiale (partenaire ou non, qui travaille ou non) et de la composition de ménage (enfants à charge ou non), le montant du précompte professionnel est lui aussi variable en fonction de ces critères.

A première vue, le salaire poche ne serait pas affecté. Mais une indexation nette implique que les cotisations sociales et le précompte professionnel ne sont pas indexés. Ils stagnent alors que le coût de la vie augmente. Leur valeur monétaire diminue donc avec le temps.

### Deux conséquences:

1. L'Etat et la Sécurité sociale encaissent moins d'impôts et de cotisations sociales, ce qui réduit les moyens budgétaires de l'Etat (même si l'Etat employeur y gagnerait sur les cotisations sociales des fonctionnaires) et affaiblit la protection sociale.
2. Les droits liés au salaire (chômage, indemnité de maladie, pension) seront diminués. Au fil du temps, indemnités de chômage, de maladie et pension seront plus basses. Seuls les employeurs profiteraient de ce système.

**Résultat: risque de perte de pouvoir d'achat différée et pertes de moyens pour les finances publiques.**

Une indexation des salaires nets contribue, à terme, à la faillite de la sécurité sociale et de l'Etat. Pour la FGTB, il ne peut donc pas être question d'indexation nette. C'est un index démagogique.

## ■ Les indexations « égalitaires »

### 1. Une indexation forfaitaire: « en cents, pas en pourcents »

Tout le monde recevrait un même montant, quel que soit son salaire.

### 2. Une indexation des plus bas salaires uniquement

Seuls les bas salaires, par exemple ceux qui sont en dessous du salaire moyen seraient indexés.

Ces deux systèmes peuvent sembler plus justes parce que les salaires plus bas, recevraient plus, en pour cent, que les salaires plus élevés.

Outre le fait, expliqué plus haut (l'index est-il injuste?), que l'indexation vise à protéger le pouvoir d'achat de tous, et n'a pas un rôle de redistribution qui incombe à notre sécurité sociale et notre fiscalité, ce système présenterait aussi de graves inconvénients.

1. Pour que le système soit « intéressant » pour les employeurs qui invoquent l'argument de la compétitivité, il faudrait fixer le forfait ou le plafond d'indexation assez bas. C'est pour cela qu'ils parlent de « bas salaires ». Sachant que les salaires en dessous de 2.000 euros bruts ne représentent que 30% des travailleurs, cela signifie que 70% des salariés perdraient de l'argent.
2. Les salaires plus élevés se dégraderaient au fil du temps ce qui revient à un nivellement par le bas des salaires.
3. Les salaires plus élevés sont plus élevés parce que les travailleurs qui en bénéficient ont soit des qualifications particulières ou une rareté sur le marché du travail. Ils seront dès lors tentés de négocier individuellement des augmentations de salaires, ou leurs employeurs trouveront des systèmes de contournement pour les garder (avantages en nature, chèques cadeau, avantages liés aux résultats, pension complémentaire) mais en évitant alors de payer des cotisations sociales.
  - Le caractère « égalitaire » de l'indexation forfaitaire serait gommé et l'écart salarial risquerait d'augmenter.
  - A plus long terme, ce système minerait toute la concertation interprofessionnelle et seule une concertation salariale individuelle serait encore possible. Les bas salaires, les travailleurs non qualifiés ne seront plus en position de négocier des augmentations de salaire hors index.
  - Les salaires plus élevés diminuant au fil du temps faute d'indexation ou d'indexation suffisante, les recettes de l'Etat et de la Sécurité sociale iront en diminuant. Le risque est grand qu'il faille compenser ces pertes de recettes fiscales et sociales et le moyen le plus simple pour les pouvoirs publics est généralement d'augmenter la fiscalité indirecte qui pèse proportionnellement plus sur les bas revenus.
  - Les droits liés au salaire brut (chômage, indemnité de maladie, pension) seront diminués. Au fil du temps, indemnités de chômage, de maladie et pension seront plus basses pour les travailleurs dont le salaire serait entre le plafond d'indexation et le plafond du salaire servant au calcul des allocations sociales.

**Résultat: risque de perte de pouvoir d'achat différée et pertes de moyens pour les finances publiques.**

### ■ Un index expurgé des prix de l'énergie

Partant du constat que ce sont principalement les prix de l'énergie qui font grimper l'inflation, certains proposent de les éliminer du panier de l'index, comme on l'a fait pour les carburants, le tabac et l'alcool avec l'index santé de manière à réduire « la volatilité de l'index ».

C'est évidemment une manipulation inacceptable de l'index en tant qu'instrument de mesure de l'évolution du coût de la vie pour les gens. Cela revient à casser le thermomètre au lieu de soigner la fièvre.

Le contrôle ou le gel des prix de l'énergie est une bien meilleure solution pour réduire la volatilité de l'index.

**Résultat: perte de pouvoir d'achat.**

### ■ L'index « vert »

Les employeurs proposent de retirer de l'index toutes les mesures prises par le gouvernement pour favoriser une consommation plus verte et qui augmentent les coûts, c'est-à-dire de neutraliser les taxes vertes (genre taxe CO2) dans l'index. L'idée est que les consommateurs n'opteront pour une consommation plus verte que si leur portefeuille s'en ressent.

Il ne peut évidemment pas en être question puisque ce n'est pas par le biais de l'index que les gens adapteront leur comportement, mais directement par le coût des biens et services qu'ils achètent. Faire payer les gens deux fois ne semble pas très logique. D'ailleurs, pour faire changer les comportements, il faut qu'il y ait suffisamment d'alternatives. Par exemple, tout le monde n'a pas les moyens de faire placer des panneaux solaires, malgré les subsides prévus. Mais la subsidiation se fait par les tarifs de distribution d'électricité. Prévoir une neutralisation à ce sujet dans l'index serait asocial. Le gouvernement devrait plutôt revoir le mécanisme de financement de fabrication d'électricité verte.

**Résultat: perte de pouvoir d'achat.**

### ■ Le saut d'index

Présenté comme relativement indolore: le saut d'index, c'est-à-dire la suppression ou le report d'une indexation. Par le passé, on y a plusieurs fois recouru.

Cela pourrait se faire selon différentes variantes:

- on fait l'impasse sur ce qui dépasse 2% d'indexation salariale;
- une partie ou la totalité du montant d'une indexation des salaires et des allocations (+2% donc) est transférée au budget de la sécurité sociale ou aux moyens généraux, sans toucher au coût salarial même;
- le système est mis temporairement hors jeu avec les sauts d'index comme cela a été fait au début des années '80.



La mise à jour d'une étude de 2010 sur l'effet d'un saut d'index sur l'économie et l'emploi (Konings e.a., 25/02/2012) montre qu'une non indexation des salaires de 2% de "l'entreprise moyenne", entraînerait à terme une augmentation du chômage de 0,3% point et une diminution de la consommation privée réelle de 0,2% point. Ce dernier point s'expliquerait par le fait que les salaires moins élevés consacrent une plus grande part de leur revenu à la consommation que les salaires plus élevés (qui ont une plus grande capacité d'épargne).

Un saut d'index n'est pas une perte de revenu « one shot » mais a un effet cumulé qui augmente avec le temps. On peut calculer la perte cumulée occasionnée par les 3 sauts d'index des années 80 ('84, '85 et '87) pour un travailleur touchant un salaire moyen, actualisée par rapport à aujourd'hui, à 35.131,5 euros!

**Résultat: perte de pouvoir d'achat, baisse de la consommation et pertes d'emplois.**

En réalité, tout le monde sait que le but d'une telle mesure serait plutôt d'accroître la marge bénéficiaire des entreprises sous couvert de compétitivité.

## **6** *Comment améliorer notre compétitivité?*

Toucher aux salaires via l'indexation pour améliorer la compétitivité n'est pas une bonne idée. Une telle mesure ajoutée à l'austérité et à la crise ne ferait qu'aggraver la récession économique et la concurrence salariale à l'intérieur de l'Union européenne. Relancer la machine exige des mesures structurelles économiques et fiscales pour réorienter notre économie vers le développement durable, réduire l'endettement et redonner aux pouvoirs publics des marges de manœuvre.

### *■ Maîtriser l'inflation et les coûts de l'énergie*

Pour maîtriser l'inflation il faut s'attaquer aux causes. Et les deux principaux facteurs de la hausse des prix sont les hausses injustifiées des prix de l'énergie et des marges que prennent les intermédiaires sur les produits alimentaires transformés qui augmentent chez nous plus vite que chez nos voisins.

Il faut contrôler durablement les prix de l'énergie et des produits alimentaires.

### *■ Améliorer les facteurs structurels de la compétitivité des entreprises*

Une réduction des prix de l'énergie parallèlement à une politique d'utilisation rationnelle et d'économie de l'énergie réduira les coûts de production de nos entreprises et principalement des plus énergivores.

Mais la compétitivité des entreprises se joue surtout sur l'innovation technologique. Et celle-ci est liée à la recherche & développement et à la formation des travailleurs qui doit l'accompagner. Les entreprises doivent investir plus dans ces domaines pour améliorer leurs produits au lieu de toujours chercher à comprimer les coûts salariaux.

### *■ Réorienter les aides à l'emploi*

Les entreprises se plaignent des coûts salariaux. Pourtant elles reçoivent chaque année plus de 15 milliards d'aides diverses sous formes de réductions d'impôts et de cotisations sociales supposées les aider à maintenir ou créer des emplois.

Une bonne partie de ces aides ne sont que des effets d'aubaine: ce sont des cadeaux inutiles. Si une entreprise doit embaucher pour se développer, elle le fait même sans aides. Une autre partie, comme les intérêts notionnels, sont captés par des multinationales qui ne créent pas d'emplois - ou même en suppriment comme Arcelor-Mittal - mais installent un siège chez nous juste pour profiter du cadeau fiscal.

Les aides publiques à l'emploi doivent servir à l'emploi. Il ne faut les octroyer que sous cette condition.

### ■ **Réformer la fiscalité pour alléger le coût du travail**

Si le travail coûte cher c'est parce qu'il est surtaxé par rapport aux autres revenus. On doit réduire la progressivité de l'impôt sur les revenus bas et moyens et l'augmenter sur les hauts revenus. Il faut en outre élargir l'assiette de l'impôt pour faire contribuer tous les autres revenus, dont ceux du capital trop peu taxés. Même à 21% le précompte sur les dividendes est inférieur à l'impôt des personnes physiques de la majorité des travailleurs. Et surtout les revenus du capital ou de la propriété ne sont pas cumulés avec ceux du travail, donc imposés distinctement, donc moins.

### ■ **Réorienter l'économie vers le développement durable et éco-solaire**

Relancer l'économie et la croissance ne signifie pas qu'il faut toujours produire plus au risque de polluer plus et d'épuiser nos ressources naturelles. La transition vers un modèle de croissance durable (moins énergivore, moins émetteur de CO2 et plus respectueux de l'environnement) nous oblige à adapter progressivement nos outils industriels. L'alliance emploi-environnement est un des créneaux à exploiter pour à la fois créer des emplois durables non délocalisables et redéployer l'économie sans détruire la planète. Les pouvoirs publics doivent quant à eux dégager des marges pour financer des investissements publics par exemple dans le secteur de la mobilité, des énergies alternatives.

### ■ **Redonner à l'Europe une dimension sociale et un rôle positif**

Les attaques contre nos salaires sont portées ou relayées par l'Europe. Celle-ci joue le double jeu de la généralisation de l'austérité et du dumping salarial, mais aussi du chacun pour soi fiscal et social.

Il faut que la Gouvernance européenne porte sur l'harmonisation fiscale, un socle social, une politique industrielle, une politique monétaire en appui de l'économie et du développement durable au lieu d'être le vecteur de la concurrence interne et du dumping social.

# Notes

# **FGTB**

***Ensemble, on est plus forts***

Pour plus d'infos:

**FGTB**

Rue Haute 42 | 1000 Bruxelles

Tel. +32 2 506 82 11 | Fax +32 2 506 82 29

infos@fgtb.be | [www.fgtb.be](http://www.fgtb.be)

Toute reprise ou reproduction totale ou partielle du texte de cette brochure n'est autorisée que moyennant mention explicite des sources. Editeur responsable : Rudy De Leeuw © avril 2012

Deze brochure is ook beschikbaar in het Nederlands [www.abvv.be/brochures](http://www.abvv.be/brochures)

D/2012/1262/17