

Argumentaire loi de '96

loi sur la norme salariale

FGTB

1 La loi de 1996 prive les travailleuses et travailleurs de leur dû

- Dans une économie équitable, les salaires augmentent au même rythme que la productivité. En Belgique, la croissance des salaires est très en retard sur la productivité depuis 1996. **La productivité a augmenté de 26% en termes réels¹ depuis 1996, les salaires de 12% seulement.** Moins de la moitié de la croissance de la productivité s'est traduite par une augmentation des salaires. La norme salariale impérative et les marges salariales inexistantes - y contribuent largement.
- Pourtant, les travailleurs belges rapportent de plus en plus aux entreprises. Alors, où vont les gains de productivité ? La part des salaires dans notre économie a diminué de +/- 10% depuis 1999, la part des bénéfices a augmenté de +/- 10%.
- La marge bénéficiaire est ce qui reste du chiffre d'affaires comme bénéfice après déduction de tous les coûts. En 1999, les marges bénéficiaires étaient de 35 % ; au deuxième trimestre 2022, elles battent des records avec plus de 45 %. Par rapport aux pays voisins, les entreprises belges sont extrêmement rentables. Seules les entreprises néerlandaises peuvent afficher une marge bénéficiaire supérieure à 40 %.

➤ **Conclusion :** la productivité des salariés augmentent, les bénéfices des entreprises belges augmentent, la part des salaires dans les richesses créées diminue. Il y a donc un problème structurel dans la façon dont nous distribuons nos richesses. Pour rétablir durablement l'équilibre entre les salaires et les bénéfices, une réforme fondamentale de la loi sur les salaires est nécessaire.

2 La loi de 1996 va à l'encontre de l'OIT

- Le 11 novembre 2022, l'Organisation internationale du travail (OIT) a adressé une recommandation claire à la Belgique. Selon l'OIT, la loi de 1996 viole la liberté fondamentale de négociation des interlocuteurs sociaux.
- Plus précisément, l'OIT affirme que le gouvernement belge intervient de manière trop importante dans les négociations salariales et a créé un cadre beaucoup trop restrictif :
 - Une marge salariale maximale est imposée par le CCE² depuis 2017 ;
 - Les marges salariales calculées sont si faibles que les employeurs ne sont pas « incités » à participer aux négociations sur les salaires ;
 - Le cadre législatif n'est pas temporaire ni lié à une situation d'urgence, ce que l'OIT aurait pu prendre en considération.
- Conformément à la recommandation de l'OIT, les partenaires sociaux doivent décider eux-mêmes des contours des négociations salariales. L'OIT recommande donc au gouvernement fédéral d'entamer des consultations à ce sujet.

¹ En termes réels : en ne tenant pas compte de l'augmentation des prix (inflation).

² Conseil Central de l'Economie.

3

La loi de 1996 est totalement injuste

- **La loi compare des pommes et des poires.** La loi de 1996 compare les coûts du travail en Belgique avec ceux des pays voisins. Mais la comparaison est erronée. Les coûts salariaux en Belgique sont artificiellement élevés puisque les subventions salariales (9 milliards d'euros en 2020) et des mesures de réduction des coûts salariaux du tax shift (7,5 milliards) ne sont pas prises en compte dans cette comparaison. Cela signifie que la **Belgique semble afficher des coûts salariaux de 16,5 milliards d'euros de plus que la réalité.**
- La Banque nationale de Belgique (BNB) est arrivée à **une conclusion surprenante concernant le taxshift.** La politique du gouvernement Michel, censée accroître la compétitivité des entreprises par le biais d'un saut d'index et supposée réduire le coût du travail par un taxshift, a manqué son objectif. Les entreprises belges n'ont pas utilisé ces aides de l'Etat pour baisser leurs prix et devenir plus attractives pour les clients étrangers. Mais elles ont profité de ces moyens pour augmenter leurs marges bénéficiaires.

4

La loi de 96 ne correspond pas à la réalité économique

- Pendant la crise du coronavirus, il est apparu clairement que les métiers essentiels sont sous-évalués. Ils ont besoin d'être revalorisés pour que la valeur ajoutée sociale se traduise en valeur ajoutée économique. La loi de 1996 rend cette correction impossible. Les femmes, qui occupent majoritairement les métiers dans les fonctions dites « essentielles », sont les principales discriminées.
- De nombreuses entreprises sont prêtes à proposer un salaire plus attractif pour pourvoir les postes vacants (goulots d'étranglement). La « dérive salariale » est historiquement élevée. C'est-à-dire que les moyens utilisés pour augmenter les salaires, au-delà de l'index et autrement que par les augmentations conventionnelles, sont en augmentation. (exemple : changement ou création de grille barémique).

C'est bien la preuve que les employeurs cherchent à améliorer les rémunérations. Mais que la loi sur la norme salariale les empêche de le faire de manière conventionnelle!