

Quelle distribution des richesses en 2007-2008 ? Décodage de l'accord interprofessionnel

Luca Ciccia

CSCE, luca@asbl-csce.be

L'année 2006 aura été une année chargée pour les interlocuteurs sociaux. Entre les négociations sur les conséquences du pacte des générations, celles sur la liaison au bien-être des allocations sociales et, en bout de course, tel un feu d'artifice, un accord final qui regroupe le tout. Une belle année pour la concertation sociale... En apparence du moins. Le pacte des générations aura eu de nombreux impacts négatifs. Outre les reculs sociaux importants, il a monopolisé l'attention des organisations syndicales pendant près de deux ans. A tel point que même l'accord interprofessionnel a été pollué par ce dossier.

Le contexte politique : les bâtons et la carotte

En 2004 à Ostende, soutenus par plus de 20.000 manifestants, les syndicats obtiennent le principe de la liaison au bien-être. C'est lors de cette période des « super conseils des ministres » que les syndicats doivent lâcher le contrôle des chômeurs et la réforme de l'allocation de garantie de revenu de même que de nouvelles réductions de cotisations sociales. Juin 2005, Freya Van den Bossche lance la bataille des fins de carrière. Le pacte est une attaque contre les prépensions et pensions mais c'est aussi près d'un milliard d'euros de réductions d'impôts et de cotisations sociales. Les syndicats ont obtenu quelques « carottes » : la liaison au bien-être (déjà acquise à Ostende) ; des exceptions pour des métiers « lourds » et des assimilations d'années de travail pour le calcul de la pension à négocier ; le principe d'un financement de la sécurité sociale par le biais d'un impôt sur les sicav qui au final ne rapporte que des miettes (quelques milliers d'euros tout au plus)...

Alors que les interlocuteurs sont prêts à négocier les carottes, le premier ministre, au début de l'année 2006, rappelle aux organisations syndicales qu'un rapport du conseil central de l'économie est

alarmant pour la « compétitivité » des entreprises. Paru au moment des actions contre le pacte des générations (automne 2005), le rapport a alors fait peu de bruit... Le premier ministre menace de prendre des mesures si les syndicats n'avancent pas des « propositions ». Les partenaires sociaux doivent s'engager dans la perspective de la négociation de l'accord interprofessionnel prochain. C'est la fameuse déclaration du groupe des 10 du mois de mars 2006 qui intègre complètement les préoccupations des patrons. En résumé, il faut récupérer le « dérapage salarial » que la Belgique aurait accumulé ces dix dernières années par rapport à nos voisins. Les syndicats concèdent cette déclaration de principe... pour sauvegarder le principe de l'automatisme de l'indexation des salaires directement menacé.

En septembre 2006, les syndicats obtiennent des avancées pour les allocations sociales (dont le principe était déjà acquis en 2004 !) Ils négocient une enveloppe de 300 millions étalée sur 2 ans (2007-2008). En réalité, une partie est déjà récupérée pour des mesures imposées par le gouvernement. Mais globalement l'évolution est positive. Sauf que la carotte a un coût : les réductions de charges concédées sont 3 fois plus importantes, les prépensions et pensions sont affaiblies, les chômeurs sont chassés. Et personne

n'en a parlé, mais l'accord interprofessionnel fait lui aussi partie de ce grand marchandage. L'évolution des salaires pâtira de cette « avancée pour les allocataires sociaux ».

Le contexte légal : exportons notre chômage

La négociation salariale en Belgique est cadrée par la loi de 1996 de sauvegarde préventive de la compétitivité. Soit les syndicats négocient dans ce cadre, soit le gouvernement impose... et marginalise les syndicats dans un rôle subalterne. Difficile à imaginer en Belgique, pays de la concertation sociale. Mais c'est bien la loi. L'objet principal de la concertation sociale – négocier les salaires – est sous contrôle, les syndicats le sont donc aussi... Que dit cette loi ? Les augmentations de salaires ne peuvent aller au-delà de la moyenne des augmentations de salaires des trois pays voisins (Allemagne, Pays-bas, France). Elle dit aussi que le Roi peut prendre des mesures pour corriger les évolutions des rémunérations mobilières et immobilières, mais c'était sans doute la carotte de 1996... Depuis 1996, le Roi n'a jamais pris de mesures concernant les dividendes, les tantièmes, les loyers, etc. Seuls les salariés des barémisés sont « modérés ».

Evidemment, si seule la Belgique

menait cette politique de modération, elle en sortirait sûrement « grandie ». Mais tous les pays européens pratiquent cette politique de fuite en avant sociale, d'exportation de son chômage chez son voisin. Résultat : partout en Europe la part des salaires dans le PIB baisse, au détriment des salariés, des collectivités publiques, des assurés sociaux. La demande globale est faible, la croissance aussi... mais les bénéfiques explosent !

Le contexte économique : idéal pour une juste distribution des richesses

Les perspectives de croissance belge seront au top européen pour les deux années qui viennent et étaient très positives les deux dernières années. Une évolution des salaires

qui permettrait un juste partage des richesses produites correspondrait à une évolution des salaires de 6,7 à 6,8 % pour les deux prochaines années. Cette vision de la marge salariale est celle prônée par la CES (Syndicat européen). C'est la somme de l'inflation attendue et de l'évolution de la productivité. Dans le contexte de la loi, la norme salariale négociée est toujours inférieure à cette marge salariale « juste ». Résultat : une perte des revenus du travail dans le partage du PIB. La part des salaires dans le PIB a diminué au cours des années 2005-2006 pour atteindre 63,5 % contre 64,2 % en 2004 et... 67,9 % en 1996. Soit près de 3 % de PIB qui ont été donnés aux patrons et actionnaires en 10 ans par les salariés (et les assurés sociaux). L'équivalent de plus de 9 milliards d'euros pour cette seule année 2006 (plus de 15 % du

budget de la sécu...). 0,7 % de PIB ont été perdus pour 2005-2006, soit \pm 2 milliards d'euros/an.

Evidemment, il y a des divergences entre secteurs. Mais elles ne sont pas celles que l'on pense. « La situation n'est pas la même selon les secteurs. L'industrie manufacturière a souffert de la force de l'euro par rapport aux autres grandes devises et des prix des produits énergétiques si bien que, après avoir augmenté de 80 % entre 2001 et 2004, le résultat d'exploitation de l'industrie a ralenti sa progression (+3,6 %). De leur côté, les services ont pâti de l'atonie des dépenses de consommation des ménages, ce qui ne les a pas empêchés d'enregistrer un bénéfice d'exploitation en hausse de 10,8₁ % » D'après la CSC, l'industrie pâtit de l'euro, les services pâtissent de salaires trop bas... Tous les secteurs sont différents, mais tous sont dépendants de la politique monétaire européenne qui est négative pour l'industrie (monnaie trop forte) et négative pour les services (lutte contre l'inflation = taux d'intérêts hauts = modération salariale).

L'augmentation des revenus du « capital » dépend directement des revenus du travail. Baisser les revenus des uns gonfle les revenus des autres. Un indice du choix politique actuel : la bourse belge en termes de création de valeur était la sixième du monde en 2006. En termes de bénéfiques, les entreprises sont en situation exceptionnelle depuis 2002. Résultat net après impôt hors résultat exceptionnel : + 29,2 % en 2004 ; + 14,2 % en 2005 et, d'après la BNB, cette tendance devrait se poursuivre... Entre 2003 et 2005, les profits d'exploitation (dégagés par l'activité commerciale) des sociétés non financières a gagné 12 milliards, soit une hausse de 70 %. Ça s'explique par la stagnation des salaires et la croissance. Commentaire de la BNB « *Jamais évolution d'une telle ampleur n'avait été observée depuis que la centrale des bilans récolte les comptes annuels, ce qui est révélateur de la faculté actuelle des entreprises à générer des profits dans l'exercice de leur activité commerciale* ». La rentabilité

La modération salariale accouche d'une société de plus en plus inégalitaire

L'Europe a pour objectif premier la stabilité des prix. Si les salaires augmentent de plus de 2 % par an, la Banque centrale impose des mesures de restrictions de sa politique monétaire et relève les taux d'intérêts, mettant ainsi un coup d'arrêt aux perspectives de croissance. Outre la Loi Belge de 1996, l'Europe est dans son ensemble pris dans le piège de la modération salariale, coincée dans une politique de lutte contre l'inflation à tout prix. Mais qui modère-t-on ? En Belgique les chiffres sont assez clairs. Un bon moyen de visualiser les inégalités croissantes que crée la modération salariale est de comparer l'évolution des salaires moyens aux évolutions des salaires médians. Le revenu moyen₁ par habitant a augmenté de 23,2 % entre 1998 et 2003. Le revenu moyen par déclaration a évolué sur la même période de 6,1 %. Mais le revenu médian₂ n'a lui évolué que de 3,7 %. Bref, la moyenne des salaires est supérieure à la médiane, et l'évolution de la moyenne est supérieure à la médiane. Un petit groupe de « riches » tirent donc la moyenne vers le haut. Les tensions salariales, les disparités entre salariés se sont creusées. Les petits salaires sont modérés, les salaires plus élevés ne le sont pas. Mais, année après année, ce sont les petits salaires qui paient les « dérapages » des plus riches...

En terme de pouvoir d'achat, rappelons que l'inflation est à deux vitesses. Les produits qui entraînent des dépenses de consommation courantes, fréquentes, indispensables ont vu leurs prix augmenter fortement. (Sauf les communications, les loisirs et la culture). Les biens et services qui sont consommés de manière plus rare (électroménager, ...) ont vu leurs prix diminuer. Pour couronner le tout, l'indexation des salaires a donc un impact insuffisant pour les ménages à petits revenus.

(1) Revenu moyen = quotient du revenu total net imposable et du total de la population.

(2) Revenu médian = revenu se situant au centre de la série (la moitié des revenus sont supérieurs, l'autre moitié inférieurs)

LE NÉOLIBÉRALISME EST PLEIN DE PROMESSES



d'ensemble du secteur marchand approche de son niveau *record* atteint à la fin des années 80.

Le contenu : le principe de la concertation est sauvé

Le contenu de l'AIP est de plus en plus complexe, de plus en plus long. Il recèle une série incroyable de recommandations, mais en réalité de moins en moins d'éléments qui s'imposeront aux secteurs₂.

Mesure principale : la norme salariale sera de 5 % avec un coût réel pour les employeurs de 4,85 % (0,25 % de ristournes sur l'impôt des revenus des personnes physiques permettent ce tour de passe-passe...). Ce chiffre de 4,85 % est à comparer à la marge salariale juste qui serait de 6,7 à 6,8 %... L'inflation est estimée à 3,9 % pour les deux prochaines années. Il reste donc 1,1 % d'augmentation réelle sur 2 ans. Et pour les employés,

les employeurs ont pour habitude d'imposer un coût de 0,5 % par an pour les évolutions des barèmes à l'âge₃. Pour les employés, il reste donc $1,1 - (2 \times 0,5)$, soit 0,1 % sur 2 ans. 0,05 % par an à « négocier » donc...

Mais la marge est cette fois indicative. Les interlocuteurs ouvrent les vannes pour les secteurs qui se portent bien. Evidemment, dans deux ans, quand il s'agira de compter le coût total des augmentations de salaires par rapport aux pays voisins, le résultat sera que la marge future pour tous en sera affectée négativement. C'est l'ensemble des augmentations de salaires que l'on prend en compte, même si la modération ne s'applique qu'aux salariés les moins bien lotis... Le principe de la marge indicative est donc négatif en termes d'égalité salariale car elle aura pour résultat d'augmenter les différences de revenus entre les salariés. Chaque fois que les plus riches obtiennent plus, tous

devront davantage se modérer la fois suivante. Mais seuls les plus précaires devront se satisfaire de la norme négociée au niveau national. Car les plus riches iront à nouveau chercher davantage. Et ainsi de suite...

De même pour les allocataires sociaux, plus les secteurs iront au-delà de la marge salariale, plus l'écart entre les revenus des allocataires sociaux et les salariés augmentera. Bref, tant que la loi de 1996 existera, il n'y aura pas de juste distribution des richesses pour les salariés et les allocataires sociaux...

Néanmoins, certains secteurs tenteront, à raison, de faire « sauter » la marge. Partout les mêmes constats ; des dividendes qui croissent plus vite que les salaires, un partage de la valeur ajoutée des entreprises qui est de plus en plus défavorable aux salariés₄.

Les carottes

Notons l'augmentation du revenu minimum interprofessionnel. Plus de 13 ans qu'il était à peine indexé. 50 euros d'augmentation brute programmée en deux ans pour, disent les négociateurs, plus de 300.000 personnes. En réalité, le Conseil Central de l'Economie estime, dans sa lettre mensuelle de janvier 2007, leur nombre à 100.000. Mais l'avancée est positive. Un esprit critique ferait remarquer que cette avancée était courue d'avance dans la mesure où cette augmentation est en lien direct avec les avancées obtenues – précédente carotte – dans le cadre du relèvement des minima sociaux par le biais de l'enveloppe affectée à la liaison au bien-être... La critique serait facile, mais elle n'est pas totalement dénuée de fondement. Cette avancée est en effet le fruit mûr enfin récolté ; fruit semé lors de la grande manifestation d'Ostende...

L'autre carotte – présentée comme une avancée par les négociateurs – sont les suites du pacte des générations. Il s'agissait de négocier les exceptions pour les métiers lourds et les assimilations au bénéfice des

temps partiels surtout. Le résultat est très faible pour les métiers lourds. Les critères d'horaires retenus sont trop étroits pour correspondre à l'attente et les critères sanitaires sont très restrictifs. Quant aux avancées en terme d'assimilations, elles sont manifestes. Elles auraient mérité la champagne... si le pacte des générations n'était pas passé par là. Car de quoi s'agit-il ? Le gouvernement a augmenté le nombre d'années requises pour calculer la pension. C'est le meilleur moyen de diminuer les dépenses... Les syndicats ont atténué cette augmentation en relevant les possibilités d'assimilation de périodes d'inactivité ou d'activité à temps partiel à du temps de travail comptant pour le calcul de la pension. La belle affaire... Ou comment un bâton devient carotte pour faire oublier le bâton... Il est très intéressant de noter la place faite dans les débats internes aux organisations syndicales aux annexes de l'AIP qui sont relatives aux suites du pacte des générations. Pourtant, au mois de septembre encore, les organisations syndicales exigeaient que les débats sur les suites du pacte soient conclus avant la négociation de l'AIP pour avoir les coudées plus franches pour négocier la marge salariale et le relèvement du revenu minimum. Finalement, c'est le pacte qui permit un accord sur le projet d'AIP négocié fin décembre... L'AIP fut globalement accepté par tous, sous certaines conditions pour certains, et réussissant tout juste à cacher les tensions communautaires évidentes pour d'autres.

En conclusion

Quand il s'agit d'évaluer un accord interprofessionnel, le risque est toujours de jeter le bébé avec l'eau du bain... au plus grand plaisir des néolibéraux qui n'ont qu'un rêve : flexibiliser et décentraliser au maximum la négociation salariale. Mais quand l'AIP n'est plus un accord de programmation sociale, comment le critiquer, quand on est « progressiste », sans prêter le flanc aux adversaires ? Car l'enjeu de l'AIP est essentiel pour assurer la solidarité. Un AIP doit être un accord de programmation



sociale. Ils s'appelaient ainsi dans les années 1960. En fonction des richesses produites, on discutait de leur répartition pour les salariés –en salaires et en diminution du temps de travail– et pour les assurés sociaux –par le biais de relèvements de cotisations sociales. Congés payés, augmentation des salaires, réduction collective du temps de travail, augmentation des congés parentaux, prépensions, augmentation des budgets de la sécurité sociale, etc.

Certes, la productivité n'est plus aussi importante qu'avant, mais elle est toujours présente. Le monde du travail est plus que jamais en droit de revendiquer une juste part du gâteau. Le fait que la marge soit indicative et permette aux secteurs « forts » de revendiquer plus est une possibilité pour les centrales professionnelles de poser leurs revendications. Nous verrons dans les semaines qui viennent ce qu'il en ressortira mais on peut douter que le niveau inférieur puisse obtenir plus que ce que les organisations nationales n'ont pu obtenir... sans aucune menace réelle de faire jouer le rapport de forces et malgré les

remous du licenciement collectif chez VW.

La question centrale est bien celle-là : quand/comment les organisations syndicales pourront-elles à nouveau négocier des accords de programmation sociale dans un rapport de forces favorable, et... qui s'exprime. Cette question doit renvoyer chacun à ses propres responsabilités.

(1) « Fiches pour les négociateurs, négociations CCT 2007-2008 », document interne CSC, 22 janvier 2007, p. 11

(2) Pour une vue plus complète du contenu, voir le dossier du « Droit de l'employé » de janvier 2007
www.cne-gnc.be

(3) Pourtant en principe, si chacun avance dans sa grille à l'âge, quand l'employé arrive en fin de carrière, il est remplacé par un jeune qui commence en bas de grille si bien que l'on peut se demander si le coût réel n'est pas largement surestimé... Car, en théorie, il est nul !

(4) Une analyse économique sectorielle est disponible sur le site www.cne-gnc.be