

# Période glaciaire pour les salaires

Le problème actuel est simple et peut se résumer en une phrase : le gouvernement n'a pas laissé les interlocuteurs sociaux négocier. En décidant d'une norme impérative (qui s'impose, donc) de 0 %, il a purement et simplement gelé les salaires pour 2013-2014. Les raisons invoquées sont toujours les mêmes : il faut faire des efforts en cette période de crise et il faut réduire l'écart salarial avec nos voisins. Cette politique porte un nom : l'austérité. Et non seulement, cela ne fonctionne pas (certaines grandes organisations commencent à s'en rendre compte) mais en plus, geler les salaires est une attaque uniquement ciblée contre les travailleurs. Ce sont encore eux qui paient la crise.

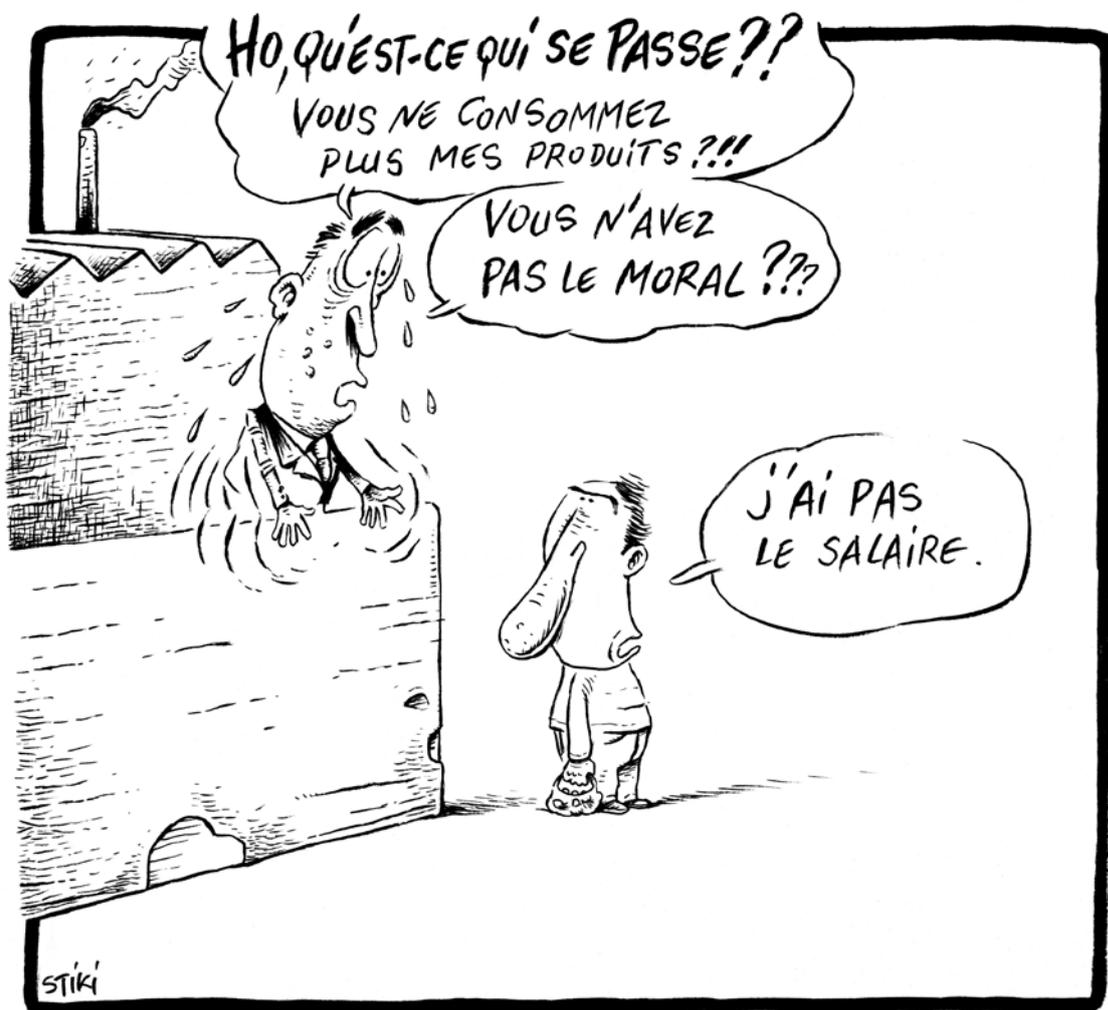
Face à cela, trois types de réactions possibles. Premièrement, négocier ce qui est permis dans la loi de 1996. Deuxièmement, tenter de négocier en-dehors des clous de la loi. Troisièmement, profiter de la réforme annoncée de la loi de 1996 pour tenter de renverser la logique. Ces trois possibilités ne sont pas exclusives les unes des autres...

## LA LOI, RIEN QUE LA LOI, MAIS TOUTE LA LOI

Premièrement donc, il s'agit de profiter des interstices laissés ouverts par la loi de 1996. Selon une note transmise aux présidents de commission paritaire par le département "relations collectives" du SPF Emploi, il est permis de négocier certains éléments. Des augmentations des salaires minima directement liées à la hausse →

## L'ÉCHEC DE LA NÉGOCIATION POUR ABOUTIR À UN ACCORD INTERPROFESSIONNEL 2013-2014 EST LARGEMENT IMPUTABLE À LA DÉCISION PRÉALABLE DU GOUVERNEMENT DE DÉFENDRE LES PROPOSITIONS DU BANC PATRONAL DE GEL DES SALAIRES. COMMENT RÉAGIR ET QUELLES SONT LES ALTERNATIVES ?

/ Sébastien Robeet  
CSCE



du revenu minimum mensuel moyen garanti (le RMMMG, la version belge du SMIG). Il est notamment permis de relever les salaires minima prévus pour les jeunes de 21 ans et moins. La suppression pure et simple des barèmes dégressifs pour les jeunes travailleurs est également permise.

La loi de 1996 permet en outre aux interlocuteurs sociaux de négocier des cotisations supplémentaires à des mécanismes d'assurance-groupe ou des fonds de pension. Cette mesure peut être prise au niveau sectoriel ou au niveau d'entreprises individuelles. Rappelons toutefois qu'il s'agit là de mesures qui renforcent encore le système de compléments de retraite par capitalisation - et donc qu'elles contribuent à déforcer le pilier légal des pensions-, que ces mesures sont encouragées fiscalement et exemptes de cotisations de sécurité sociale. Il n'est donc pas ici question de mesures solidaires. Au contraire, elles contribuent à plomber les recettes fiscales et la financement de la Sécu.

L'augmentation de l'investissement de l'employeur dans la formation ou l'augmentation de la participation des travailleurs à la formation est également permise. Les cotisations supplémentaires aux fonds de formation sont parfaitement légales, voire encouragées pour satisfaire aux obligations du Pacte des Générations.

On peut également poursuivre dans la voie de la réduction de l'écart salarial hommes/femmes. Il est possible de procéder à une modification de la classification et, par conséquent, des barèmes salariaux qui y sont liés s'il est prouvé (ou exigé suite à un contrôle) que la classification existante n'est pas neutre du point de vue du genre.

Des mesures de création d'emplois, notamment la réduction collective du temps de travail,

peuvent également être prises, s'il est démontré qu'elle n'augmentent pas le coût salarial horaire. Une première analyse montre qu'en couplant des mesures de RTT à l'instauration de la semaine des quatre jours, les réductions de cotisations prévues par la loi permettent de répondre à cette exigence.

L'ensemble de ces mesures est évidemment un pis-aller. La liberté de négociation collective mise à mal par l'arrêté gouvernemental de gel des salaires permet, sans attenter à la compétitivité, de négocier paritairement des mesures qui ont une influence sur le coût salarial sans que cela pose problème aux deux bancs du secteur. Il est par ailleurs particulièrement injuste que les conventions collectives soient particulièrement contrôlées alors que les augmentations individuelles, théoriquement interdites, ne le seront probablement jamais.

### **ACCORDS PARITAIRES HORS LA LOI ?**

La deuxième possibilité, lors des négociations sectorielles et des négociations d'entreprise qui vont suivre, est de respecter strictement la hiérarchie des sources de droit. Les conventions internationales de l'OIT et la Charte sociale européenne sont des sources de droit qui s'imposent à la loi. Or ces instruments prévoient une liberté de négociation collective.

Les interlocuteurs sociaux présents dans des secteurs ou des entreprises particulièrement florissants auront ainsi à cœur de partager la valeur créée en outrepassant les termes de l'arrêté royal du gouvernement Di Rupo et de la loi de 1996 en ce qu'ils contredisent des textes juridiques qui leur sont supérieurs et qui interdisent... d'interdire la négociation collective.

### **LA LOI DE 1996, À CHANGER D'URGENCE !**

Il faut à tout prix combattre cette loi sur la compétitivité. Cette loi est

en effet contraire au droit international qui implique expressément la liberté de négociation collective. L'interdiction de négocier collectivement les salaires est particulièrement restrictive et ne se justifie pas en droit.

Cette loi est également absurde mathématiquement. La norme salariale est un maximum qui se calcule par rapport à la moyenne des augmentations accordées dans les trois pays voisins. Calculer un maximum en se référant à une moyenne est assurément curieux... Ce qui est tout aussi absurde, c'est la limitations arbitraire à ces trois pays. Enfin, la notion de coût salarial n'a aucune liaison directe avec la compétition entre entreprises. S'il fallait comparer des choses comparables, il faudrait à tout le moins intégrer la notion de productivité! Si un travailleur coûte 200 mais fabrique, sur son temps de travail un certain nombre de biens vendus pour 300, est-il plus ou moins compétitif qu'un travailleur payé 100 qui fabrique un certain nombre de biens vendus pour 110. Selon la loi de 1996, il est deux fois moins compétitif. Selon la réalité économique, il est beaucoup plus compétitif!

Elle est encore contre-productive économiquement. En effet, elle sa base sur l'adage: "Les profits d'aujourd'hui sont les investissements de demain et les emplois d'après-demain". On peut voir les résultats désastreux de cet adage néo libéral. Les profits sont siphonnés dans la sphère financière, les investissements stagnent voire régressent, et le chômage explose. Au contraire, les salaires sont le moteur de l'économie, il faut le rappeler avec force.

Enfin, cette loi est injuste socialement. Comme elle privilégie les formes les moins solidaires de rémunération, elle appauvrit l'État et la Sécurité sociale. Elle interdit donc les formes les plus collectives de redistribution que sont les conventions collectives

mais se soucie assez peu des négociations "à la tête du client" qui se développent énormément, avec des dégâts sur le bien-être au travail et les inégalités qui se renforcent (hommes-femmes, particulièrement).

Il faut donc changer complètement l'orientation de cette loi ou, au minimum, l'appliquer sur tous ces volets. Rien n'est en effet rendu obligatoire en termes d'efforts liés à l'emploi, pourtant le deuxième pilier de cette loi. En outre, la modération des autres revenus (dividendes, loyers,...) n'est jamais appliquée, ce qui montre qu'il ne s'agit que d'une arme de destruction massive de la négociation collective... Il faut donc continuer à se battre pour son élimination!

Depuis que le gouvernement a annoncé une interdiction pure et simple de négocier des augmentations de salaires dans les secteurs et les entreprises en 2013 et 2014, les syndicats ont mené plusieurs actions, dont le dépôt d'une plainte auprès de l'Organisation internationale du travail. C'est pourquoi, en plus de la plainte des trois confédérations syndicales auprès de l'OIT, et de la pression que nous exercerons lors des négociations de secteurs et d'entreprises, la CNE et les Métallurgistes de Wallonie et de Bruxelles de la FGTB (MWB) ont déposé auprès du Conseil d'Etat une requête en suspension et annulation de l'arrêté royal fixant la marge salariale à 0%. Nous y reviendrons. ■