



## Comment la négociation inter-professionnelle peut dépasser la norme salariale

2010/69  
30 | 11 | 2010



En Belgique, l'heure est aux calculs. Les négociateurs politiques se penchent sur le nouveau calcul d'une loi de financement accordant l'autonomie fiscale aux régions. Les syndicats et les employeurs se resourcent dans le rapport chiffré qui compare les coûts salariaux belges avec ceux de nos principaux partenaires commerciaux et concurrents : la France, les Pays Bas et l'Allemagne.



Marc De Vos  
Directeur Itinera Institute

Depuis 1996, la fixation tous les deux ans de normes salariales doit éviter que les coûts salariaux dans notre secteur privé évoluent plus vite que dans ces pays de référence, et ce, en vue de maintenir la compétitivité et l'emploi. Malgré une panoplie de normes salariales, l'handicap salarial a néanmoins continué à s'accroître. Les nouveaux chiffres confirment à nouveau une aggravation au cours des deux années écoulées. En tout, depuis 1996 un handicap complémentaire cumulatif de plus de 5% s'est creusé, ce qui correspond à une charge salariale supplémentaire d'environ 7 milliards d'euros, ou l'équivalent de milliers d'emplois.

Le refrain est toujours le même. Les employeurs jurent par la modération salariale. Les syndicats

exigent plus de pouvoir d'achat. Le gouvernement apaise avec une réduction ciblée des charges. D'une conciliation pénible naît une norme salariale qui n'est qu'indicative, pour ensuite être adaptée au niveau sectoriel. Deux ans plus tard, nous constatons que le résultat final collectif, loin d'être dramatique, n'est pas pour autant satisfaisant. Le même jeu reprend alors à nouveau, pendant que nous nous embourbons toujours un peu plus.

Ce scénario va sûrement se rejouer dans les semaines à venir, mais avec une différence fondamentale: l'économie va mal, nous n'avons pas de gouvernement et plus d'argent pour faciliter les négociations. Les partenaires sociaux seront seuls. Les circonstances imposeront la raison, mais il

est quasi certain que le résultat final sera décevant. Selon la loi, le gel des salaires devrait suivre en cas de dérapage. cela est inacceptable pour les syndicats. Dès lors, nous nous enliserons encore un peu plus, à moins que dans le pays voisins les salaires devraient soudainement monter en flèche.

On ne peut pas en vouloir aux négociateurs. Ils sont piégés dans le mauvais carcan. Nous n'avons pas de boule de cristal. Nous ne pouvons pas pré-

dire avec exactitude l'évolution des salaires en France, aux Pays Bas ou en Allemagne. De plus, l'indexation automatique des salaires n'est en vigueur qu'en Belgique, ce qui fait que l'adaptation des salaires au coût de la vie arrive chez nous toujours plus tôt. Il existe donc un décalage structurel entre l'évolution des salaires en Belgique et celle dans les pays voisins. Pour les synchroniser, un mécanisme de contrôle, qui soit capable d'intervenir avant ou après, est nécessaire. Cela existe sur papier mais ça n'a jamais fonctionné.

De plus, la loi impose une norme salariale unique. Or, les salaires devraient pouvoir évoluer en fonc-

tion de la situation : modérer où c'est nécessaire et augmenter où c'est possible. Voilà la meilleure formule pour garantir compétitivité et croissance. Mais c'est impossible, puisque nous coordonnons l'évolution salariale d'une manière égale pour tout le marché de l'emploi. Aussi longtemps que nous n'accepterons pas de différentiation – à la hausse et à la baisse – entre secteurs et entre entreprises, nous continuerons à nous disputer le gâteau de l'unité dont chacun veut une part mais pour laquelle le résultat n'apportera de véritable solution pour personne.

Considérons ensuite la vision réductionniste de la norme salariale. La compétitivité ne dépend pas uniquement des coûts du travail. Il y a, entre autres, la productivité du travail, qui n'évolue pas bien non plus en Belgique. Il s'agit alors de l'éducation, de la formation, des investissements, de l'innovation et du cadre régulateur de l'économie en général. La nouvelle merveille de l'exportation allemande est bien basée sur la modération salariale. Mais cette modération faisait partie intégrante d'un large consensus sur des réformes du marché de l'emploi et de la sécurité sociale, sur l'innovation et sur une stratégie pour l'exportation.

La fixation sur la norme salariale écarte aussi l'attention qui devrait

“

Les négociateurs sont piégés dans le mauvais carcan. Nous avons besoin d'un bien plus grand accord social que celui centré sur l'énorme norme salariale. La modération salariale en est un élément indispensable et inévitable, mais pas plus que ça.

”

être portée à d'autres leviers pour la croissance et l'emploi, qui pourraient à leur tour relativiser l'obsession des coûts salariaux. Nous avons besoin d'un bien plus grand accord social que celui centré sur l'énigme normative salariale. Il est nécessaire de travailler plus longtemps, et cela exige une adaptation des politiques touchant au salaire, à la carrière et au licenciement. Aussi longtemps que cela n'arrivera pas, le Pacte des Générations restera un bout de papier. Il y a le statut unique entre ouvriers et employés, pensez à l'absurdité de la situation chez Brink's. Un statut unique moderne doit aussi introduire un droit du licenciement moderne, qui investisse davantage dans la recherche d'un nouvel emploi. Et il y a aussi la généralisation du deuxième pilier pour les pensions, où une part de l'évolution salariale est systématiquement réservée pour l'épargne-pension.

Voilà un agenda de négociations destinées à améliorer le marché du travail. La modération salariale en est un élément indispensable et inévitable, mais pas plus

que ça. Nous devons percer l'enchantement qui entoure la norme salariale. Cependant, cela demande aussi un leadership politique. La concertation sociale est une relation triangulaire: le gouvernement est nécessaire pour fixer les balises et soutenir les choix stratégiques. Aussi longtemps que la crise politique durera, n'importe quel accord social sera mieux que pas d'accord du tout, mais sera également pire que l'accord dont nous avons besoin.

**Marc De Vos**

Professeur à l'UGent et directeur de l'Itinera Institute

*parue dans le Soir du ?*

Pour une croissance économique  
et une protection sociale durables



THINK TANK INDÉPENDANT

**DES IDÉES, DES ACTIONS**

**Itinera Institute ASBL**

Boulevard Leopold II 184d B-1080 Bruxelles

T +32 2 412 02 62 - F +32 2 412 02 69

[info@itinerainstitute.org](mailto:info@itinerainstitute.org)

[www.itinerainstitute.org](http://www.itinerainstitute.org)

Editeur responsable: Marc De Vos, Directeur