



Accord de la Saint Nicolas.



Marc De Vos
Directeur
Itinera Institute

Grace à l'argent de relance d'un gouvernement désormais démissionnaire, l'accord interprofessionnel entre les syndicats et les employeurs, contenant la fameuse norme salariale, se dessine. En soi, c'est bien sûr une bonne nouvelle. Des temps économiques incertains exigent une sécurité budgétaire et une paix sociale. Il y aura de la clarté maintenant sur l'évolution des salaires et des charges qui sera suivie, espérons-le, par une acceptation dans les secteurs qui devront implémenter l'accord.

Mais les bonnes nouvelles s'arrêtent là. Bien entendu, nous devons avoir du respect pour le degré de difficulté de ces négociations. C'est vrai, la conjoncture est effrayante, les entreprises sont comme des diables pour plus

de charges alors que les syndicats avaient au préalable érigé le pouvoir d'achat en dogme. C'est donc une performance qu'un accord aboutisse finalement après des négociations relativement courtes. Cependant, ces circonstances atténuantes ne peuvent pas nous aveugler pour quelques constatations aussi manifestes qu'inquiétantes.

Tout d'abord, nous savons que les partenaires sociaux ont présenté leur projet d'accord au gouvernement fédéral avec la mention bienveillante qu'il n'y aurait pas d'accord sans une diminution des charges en compensation. Régulièrement dans le passé, le gouvernement fédéral a eu recours au nécessaire « dessous-de-table » pour réconcilier les partenaires sociaux. Mais cela se passait à tous les coups via une diplomatie de navettes au moment même des négociations, où le gouvernement se retrouvait directement impliqué dans le débat. Maintenant, il semble au moins que le gouvernement soit mis devant le fait accompli et qu'on lui demande de jouer à Saint-Nicolas. Pas vraiment un symbole de force politique.

Accord de la Saint Nicolas.

Par contre, le fait que des diminutions de charges doivent servir de compensation à des augmentations de salaires que la modération salariale ne tolère pas, est devenu une habitude de la danse de séduction biannuelle autour de la norme salariale. C'est une habitude néfaste. Quand une diminution des charges est traduite en augmentation des salaires, elle perd naturellement ses effets sur les coûts salariaux totaux. Or, les possibilités d'une diminution des salaires en Belgique sont limitées. Les charges salariales financent en effet une sécurité sociale toujours plus chère et il existe peu de marge de manœuvre pour d'autres financements. Un gouvernement belge qui diminue les charges salariales, devrait donc éviter que cette diminution ne soit mangée dans des négociations salariales collectives. Ce gouvernement fait l'inverse et organise « la grande bouffe ». De telles techniques de rachat sont contraires à la philosophie de modération salariale.

Cela nous amène au centre de l'affaire : la question si le système de la norme salariale, qui existe déjà depuis 1996, atteint son objectif. La loi sur la norme salariale veut garantir la compétitivité internationale de notre économie en accordant l'évolution des salaires sur celle chez nos trois partenaires commerciaux principaux : l'Allemagne, la France et les Pays-Bas. Cela n'a pas fonctionné. Le soi-disant « handicap salarial » de l'économie belge a encore augmenté. La poussée d'inflation au cours de ces deux

dernières années a en outre douloureusement mis à nu le côté vulnérable du système. Etant donné que nos partenaires commerciaux n'appliquent aucune indexation automatique et que la norme salariale elle-même n'élimine pas l'indexation belge, les coûts salariaux belges ne peuvent que dérailler en temps d'inflation. Pour

2007-2008 seulement, cela correspond à un handicap supplémentaire de 2,5%, ou un peu plus de 3 milliards d'euros.

“
Nous devons constater l'échec d'un système censé amener via l'autodiscipline les partenaires sociaux à la maîtrise spontanée des salaires.
 ”

Si nous devons prendre au sérieux la logique de la norme salariale, il ne pourrait pas y avoir de marge de manœuvre pour une augmentation des salaires en ce moment. On devrait mettre la priorité sur le rétablissement, par modération salariale, d'une position concurrentielle perdue. Le gouvernement belge devrait alors utiliser son plan de relance pour d'autres formes d'amélioration du pouvoir d'achat et non pour la compensation d'une augmentation des salaires qui dépasse les limites de la compétitivité.

De cette façon, les responsabilités respectives seraient claires : les partenaires sociaux modéreraient par consensus les salaires comme la loi l'exige, et le gouvernement pourrait entreprendre d'autres interventions. Or, dans le contexte actuel nous mélangeons tout avec tout

le monde et le système de la norme salariale est perverti en une histoire de compromis typiquement belge où finalement chacun sort de son rôle. Le résultat n'est ni chair ni poisson : insuffisant mais quand même mieux que l'alternative sans norme salariale.

La saga récurrente de la norme salariale est donc symptomatique pour le triste état du model belge de concertation. Je ne suis pas du tout un fétichiste de la modération salariale : il y a bien beaucoup d'autres facteurs qui influencent la compétitivité de notre économie. Mais nous devons bien constater l'échec d'un système censé amener via l'autodiscipline les partenaires sociaux à la maîtrise spontanée des salaires. Et quand la politique intervient, non pas pour corriger mais pour stimuler, c'est « après nous, le déluge ». L'argent rare pour la relance mérite une meilleure destinée.

Marc De Vos

Directeur Itinera Institute

Onafhankelijke denktank en doetank voor duurzame economische groei en sociale bescherming.
"Think-tank" et "do-tank" indépendant pour une croissance économique et une protection sociale durables.



Itinera Institute VZW-ASBL

Boulevard Leopold II Laan 184d - B-1080 Brussel - Bruxelles

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

info@itinerainstitute.org www.itinerainstitute.org