

IMAGINEZ...

... qu'on fasse sans la norme salariale

Malgré la crise sanitaire actuelle, nous vivons et travaillons dans un pays qui reste prospère, où chacun participe au bien-être. Mieux encore, dans une des régions les plus riches du monde. Dans une société où l'on est bien soigné lorsqu'on est malade ou démuné, où les pensionnés peuvent profiter de leurs vieux jours, où un 13^e mois va de soi et où les salaires, contrairement à ceux de la plupart des autres pays, augmentent automatiquement grâce à l'indexation. Mais la crise du coronavirus a eu de graves répercussions sur l'économie belge. Celle-ci s'est contractée de plus de 6% l'année dernière et aujourd'hui encore, de nombreuses entreprises luttent pour leur survie. Faire grève dans ces conditions est totalement insensé.

CAR IMAGINEZ QUE...

... les coûts salariaux s'envolent. Qu'en raison de ces coûts salariaux plus élevés, nos entreprises soient mises hors-jeu par des concurrents étrangers. Pour les entreprises et investisseurs étrangers, il serait alors plus avantageux de partir à l'étranger et nous perdriions nos entreprises et nos emplois. Est-ce cela que nous voulons ?

FACT CHECK Les coûts salariaux – pour une même fonction ou un même emploi – sont toujours en moyenne 10% plus élevés en Belgique que dans les pays voisins. Il est par exemple moins coûteux d'imprimer un livre aux Pays-Bas qu'en Belgique. En outre, le marché du travail y est beaucoup moins rigide. Rien de surprenant dès lors à ce que les achats en ligne soient moins chers aux Pays-Bas qu'en Belgique.

IMAGINEZ QUE...

... nous rendions la norme salariale indicative. C'est ce que les syndicats demandent. Une telle revendication signifie de facto une perte de compétitivité : chacun penserait alors avoir droit à une augmentation salariale plus importante que ce que prévoit la norme. Est-ce ce genre d'irresponsabilité organisée que nous voulons ?

FACT CHECK Nous l'avons constaté à plusieurs reprises dans le passé : une norme « indicative » est dans les faits synonyme d'une invitation à « la dépasser ». Et cela se solde à coup sûr par une diminution de notre compétitivité et des pertes d'emplois.

IMAGINEZ QUE...

... nous ne respectons pas la norme salariale. Non seulement, ce serait illégal, mais nous risquerions en plus que les coûts salariaux dérapent, de perdre encore plus d'emplois et de voir notre pouvoir d'achat diminuer, le revenu d'un chômeur étant inférieur à celui d'une personne ayant un emploi. Est-ce la voie que nous voulons emprunter ?

FACT CHECK Après un an de crise due au coronavirus, **tous** les secteurs sont en plus mauvaise posture qu'avant la crise. 94% des entreprises se portent moins bien qu'à la fin de 2019, mais s'efforcent de sortir de l'ornière. Près de 30% des entreprises se trouvent aujourd'hui dans une situation critique et sont au bord de la faillite. Dans ce contexte, si les charges salariales des entreprises devaient augmenter déraisonnablement plus vite que chez nos partenaires commerciaux directs, de nombreuses entreprises feraient faillite. Et des milliers de personnes perdraient leur emploi.

IMAGINEZ QUE...

... nous options pour des négociations salariales libres. Donc, plus de norme salariale ni d'indexation automatique. Comme à l'étranger. Est-ce cela que les syndicats souhaitent ?

FACT CHECK À la marge salariale réelle (0,4%) s'ajoute une augmentation automatique des salaires sur la base de l'indexation (estimée à 2,8% en 2021 et 2022). Cette augmentation des salaires, les entreprises doivent d'abord la couvrir par une hausse de la production et du chiffre d'affaires avant de pouvoir la payer. Et ce, après la plus grave crise économique jamais connue, qui a fait chuter le PIB de 6,5% (soit 25 milliards EUR) en 2020. Imaginez un restaurateur ou un agent de voyage qui doit payer des salaires plus élevés à son personnel, alors qu'il n'a pas gagné un centime au cours des dix derniers mois. Dans notre pays, les syndicats veulent à la fois une indexation automatique des salaires et une augmentation salariale minimale, mais sans maximum. Les ingrédients sont ainsi réunis pour un dérapage des coûts, des pertes d'emplois et partant une diminution des revenus.

IMAGINEZ QUE...

... les employeurs et les syndicats n'atteignent pas d'accord sur les salaires. L'augmentation salariale de 0,4% serait alors compromise, mais aussi d'autres avantages proposés par les employeurs lors des récentes négociations au sein du Groupe des Dix, tels que des primes ponctuelles et des chèques consommation. Sommes-nous prêts à perdre deux, voire trois fois ?

FACT CHECK Aucun secteur ne se porte mieux aujourd'hui qu'avant la crise du COVID-19. Il y a bien quelques entreprises qui ont traversé la crise sans encombre. Ces employeurs sont disposés à accorder un avantage ponctuel supplémentaire à leurs collaborateurs. Les instruments pour ce faire sont prévus. Citons notamment la participation bénéficiaire, un bonus collectif dans le cadre de la CCT 90 ou encore des chèques consommation. La meilleure option aujourd'hui consiste à ne pas détériorer « structurellement » la compétitivité de notre économie pour protéger l'emploi et de prévoir une prime non structurelle pour les 6% d'entreprises qui n'ont pas été affectées par la crise. Tel serait le fruit d'une concertation responsable !

IMAGINEZ QUE...

... tous les efforts consentis ces dernières années pour réduire les coûts salariaux très élevés soient anéantis par l'utilisation des subventions salariales et réductions de charges pour augmenter structurellement les salaires, comme le demandent les syndicats. La Belgique serait alors à nouveau le pays ayant les coûts salariaux les plus élevés et les salaires nets les plus bas en Europe. Est-ce cela notre ambition ?

FACT CHECK Les syndicats brandissent les 8 milliards EUR de subventions que les entreprises auraient empochés. Ils oublient toutefois que ces aides ont été utilisées pour réduire les coûts salariaux et donc pour sauver ou créer de nombreux emplois. Les syndicats souhaiteraient-ils utiliser cet argent public destiné à la création de nouveaux emplois pour négocier des salaires plus élevés pour celles et ceux qui ont déjà un emploi ?

IMAGINEZ QUE...

... les entreprises ne distribuent plus de dividendes. Ou que les bénéfices soient intégralement utilisés pour augmenter les salaires, comme le proposent les syndicats. Nous serions alors privés de nombreux investissements, possibilités de croissance et emplois. S'agit-il là d'une bonne perspective ?

FACT CHECK Plus de 40% des Belges placent leur épargne directement ou indirectement en actions. Lorsqu'une entreprise réalise des bénéfices, elle verse souvent des dividendes. Il est donc plus que normal que ces nombreux Belges bénéficient d'un certain rendement sur leur investissement. Pour ces millions de petits investisseurs, un dividende constitue donc un complément de revenu bienvenu. Mais ce dividende revêt également beaucoup d'importance pour les grands acteurs, tels que les fonds de pension, les fonds d'investissement, les villes et communes. Par exemple, pour payer les pensions (complémentaires), pour réaliser des investissements supplémentaires dans notre pays ou pour financer les infrastructures communales.

Certains décident de paralyser le pays pendant un jour, parce qu'ils pensent que mener des actions va régler les problèmes. Une chose est certaine : en ces temps difficiles, personne n'a rien à y gagner ! Bien au contraire. Nous risquons que des milliers d'emplois disparaissent à nouveau. Cette grève, nous la paierons tous cash, sous la forme d'une perte de revenus essentiels pour les entreprises, la sécurité sociale et les pouvoirs publics. Cette grève nuira à l'image de notre pays, ce que nous devons éviter à tout prix en cette période de crise. Cette grève est une véritable gifle pour les milliers d'entreprises qui, avec le soutien de leurs collaborateurs, luttent chaque jour pour leur survie.