0.0

MANUEL LOI SUR LA NORME SALARIALE

MOBILISONS-NOUS POUR UNE MEILLEURE LOI ET UN MEILLEUR SALAIRE

LE GRAND TABLEAU

La FGTB organise ce vendredi 24 septembre une manifestation nationale. Nous descendons dans la rue pour protester contre la loi sur la norme salariale (la fameuse loi de 96). C'est à cause de cette loi que nos salaires peuvent encore à peine augmenter. Ainsi, la marge salariale pour 2021-2022 a été fixée à 0,4 %, qu'une entreprise réalise de bons résultats ou non pendant cette période. Nous réclamons une révision fondamentale de la loi salariale afin de permettre de véritables augmentations de nos salaires. Dans la perspective des négociations interprofessionnelles 2023-2024, nous devons agir MAINTENANT pour pouvoir entamer A CE MOMENT de véritables négociations.

DE QUOI S'AGIT-IL EXACTEMENT ?

LA LOI DE 96

Les organisations syndicales et patronales décident tous les deux ans de la norme salariale qui fixe le pourcentage avec lequel les salaires peuvent augmenter dans le secteur privé. **Cette norme salariale n'est pas le résultat de libres négociations, mais d'une procédure très stricte prévue par la loi du 26 juillet 1996 (la loi sur la norme salariale).** Cette loi prévoit que nos salaires ne peuvent pas augmenter plus vite que les salaires dans nos trois pays voisins, la France, l'Allemagne et les Pays-Bas.

LA REFORME DE 2017

En 2017, le gouvernement des droites Michel a renforcé sérieusement la loi salariale. Un facteur correctif et une marge de sécurité ont été incorporés dans la loi dans le but de réduire encore davantage la marge salariale disponible. De plus, cette norme a été rendue contraignante : il n'est plus possible d'y déroger dans un sens positif, par exemple dans les secteurs performants.

FAITES-NOUS GAGNER NOTRE PAIN !

nous n'avalons pas de limitations salariales injustes.

ACTION LE 24/09

Rohnny Champagne
PRÉSIDENT FGTB MÉTAL

"Il n'est pas normal qu'une loi impose le minimum des minimums en termes d'augmentations salariales aux travailleurs, alors que cette même loi permet d'octroyer aux actionnaires des dividendes mirobolants. Cette loi salariale est injuste, inéquitable et irresponsable à plus d'un égard. Une loi qui rate son but doit être changée."

Frank Moreels
PRÉSIDENT UBT

"En tant qu'organisation syndicale, il est de notre devoir de nous battre pour une augmentation du pouvoir d'achat des travailleurs. Mais la loi actuelle sur la norme salariale ne fait qu'écraser notre pouvoir d'achat et ce alors que les services essentiels deviennent de plus en plus chers. Nous sommes décidés à changer cette situation et la manifestation nationale du vendredi 24 septembre est un premier pas."

FGTB METAL FGTB UBT

POURQUOI CETTE LOI EST-ELLE MAUVAISE ?

Pas de comparaison honnête

Le calcul de la norme salariale revient à prendre des vessies pour des lanternes. La loi salariale ne procède pas à **une comparaison honnête entre les salaires belges et ceux des pays voisins.** Elle ne tient pas compte des subventions salariales ni des réductions ONSS dont bénéficient les entreprises et qui se chiffrent à des milliards d'euros, de sorte que nos coûts salariaux semblent être largement supérieurs à ce qu'ils sont en réalité. Par ailleurs, elle ne prend pas en compte non plus la productivité du travail. Pourtant l'OCDE a calculé que la productivité d'un travailleur belge est largement supérieure à celle d'un travailleur français, hollandais ou allemand.

Aucun avantage pour les travailleurs

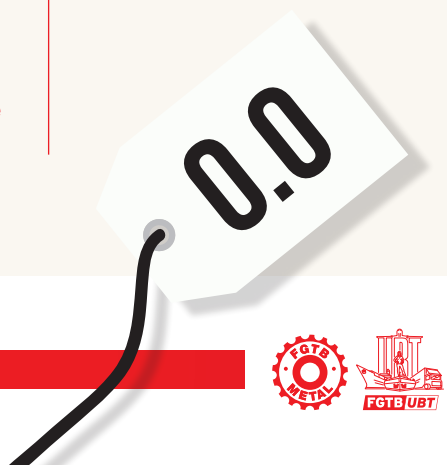
Le **double standard** de la réforme de 2017 est on ne peut plus manifeste. Le facteur de correction tire la marge salariale automatiquement vers le bas dès qu'un handicap salarial surgit au détriment de la Belgique.
En revanche, en cas de handicap salarial à l'avantage de la Belgique, cet avantage ne revient pas complètement aux travailleurs. Au contraire, il est utilisé pour réduire le fameux « handicap historique ». C'est complètement tiré par les cheveux et n'est basé sur rien. D'ailleurs, ce fameux « handicap » a été éliminé complètement depuis 2018 ...

Pas de marge de manoeuvre

Le renforcement de la loi salariale en 2017 a encore aggravé la situation. **Les marges salariales très faibles des années passées l'illustrent parfaitement.** Au cours de la période 2017-2018 et 2019-2020, la norme salariale ne s'élevait qu'à 1,1 %. Pourtant, l'économie avait cartonné pendant ces années. Pour la période 2021-2022, la marge salariale n'est que de 0,4 % ! Certes, la crise du coronavirus a provoqué une récession, **mais de nombreux secteurs et entreprises ont bien presté** ou sont en train de relever la tête. Pourtant, la marge de 0,4 % s'impose à toutes les entreprises sans possibilité d'y déroger.
Le seul extra possible, c'est un chèque consommation unique de maximum 500 euros nets.

Pas de libres négociations

Appelons un chat un chat.
En **passant d'une norme salariale indicative à une norme impérative, la loi empêche les organisations syndicales de négocier librement d'augmentations salariales décentes.** Tous les travailleurs sont enfermés dans le carcan de la loi salariale. Cette loi est devenue un instrument de modération salariale au profit des bénéfices des entreprises et des actionnaires. Entreprises qui continuent d'ailleurs à payer des dividendes sans frein.



POURQUOI CHANGER LA LOI ? PARCE QUE ...

Il est clair que la loi salariale dans sa forme actuelle est passée. Il est grand temps pour nous de pouvoir négocier à nouveau des augmentations salariales pour les travailleurs. **Une augmentation du pouvoir d'achat ne permet pas seulement aux travailleurs de payer leurs factures – qui deviennent par ailleurs de plus en plus salées -, elle profite également à l'économie et à l'emploi.** La modération salariale imposée au cours des dernières années n'a pas renforcé la compétitivité de nos entreprises ni profité à l'emploi. Seul résultat de la loi : une augmentation des bénéfices des actionnaires !
Il faut donc changer la loi, car une meilleure loi signifie un meilleur salaire !

QUELLES SOLUTIONS PROPOSONS-NOUS ?

Une marge salariale indicative

Nous voulons que la norme salariale devienne à nouveau une indication au lieu d'être un carcan qui ne tolère aucune dérogation. Les secteurs doivent avoir la possibilité de négocier des augmentations salariales plus importantes. Les organisations syndicales sont suffisamment responsables pour évaluer ce qui est réaliste et ce qui ne l'est pas.

Tenez compte des coûts salariaux réels.

Pour déterminer la marge salariale, il faut prendre en compte les coûts salariaux réels, y compris les milliards de subventions salariales et de réductions ONSS dont bénéficient les entreprises. Ce qui n'est pas le cas actuellement, de sorte que les coûts salariaux en Belgique par rapport aux pays voisins, paraissent beaucoup plus importants qu'ils ne le sont en réalité.

Supprimez le facteur de correction et la marge de sécurité.

Nous œuvrons à la suppression du concept du « handicap salarial historique » pour déterminer le facteur de correction. En raison de la marge de sécurité, les salaires belges sont systématiquement inférieurs d'au moins 0,5 % par rapport aux salaires dans les pays voisins. Mais il s'avère que cette marge de sécurité est bien trop élevée depuis deux AIP. Elle manque donc complètement son objectif et doit être supprimée.

Ne mettez pas le focus sur le seul coût salarial.

La loi actuelle sur la norme salariale considère uniquement le coût salarial en vue de sauvegarder notre compétitivité et notre position concurrentielle. D'autres facteurs comme les investissements dans la recherche, l'innovation, la formation et les infrastructures sont à peine pris en considération. Une loi qui vise à promouvoir l'emploi et la prospérité doit tenir compte de ces facteurs également et prévoir des leviers pour avancer dans ces domaines.

E.R.: Rohnny Champagne, Rue Jacques Jordaens 17, 1000 Bruxelles – Frank Moreels, Paardenmarkt 66, 2000 Antwerpen