

## Les salaires belges trop élevés ? Une blague !

Par Olivier Flohimont, Secrétaire administratif chargé des études & de la formation à la Centrale Générale de la FGTB Liège-Huy-Waremme



Entre 1995 et 2014, la masse salariale déboursée par les sociétés privées a bondi de 78 à 148 milliards d'euros, selon les données de la comptabilité nationale belge. Soit une hausse de 90% en 20 ans. Sur ce simple constat, certains sont tentés d'expliquer que le coût du travail a trop fortement augmenté et qu'il faut absolument prendre des mesures pour restaurer la compétitivité des entreprises. Ce raisonnement ne tient pas la route. Sans même aborder l'avantage comparatif de la Belgique en termes de productivité, nous allons vous montrer une tout autre réalité.

### Une masse salariale à deux vitesses

En comptabilité nationale, la masse salariale se décompose en 4 postes distincts : les salaires et traitements bruts, les cotisations ONSS patronales, les cotisations patronales extralégales (principalement le 2e pilier de pension), les cotisations sociales imputées à la charge des

employeurs (avantages tels que le doublement des allocations familiales).

Il n'est cependant pas possible de distinguer les avantages en nature tels que les chèques repas, les écochèques, la voiture et le smartphone... de société.

des cotisations patronales extralégales, principalement versées dans des régimes de 2e pilier de pension.

### Masse salariale du secteur privé (en millions d'euros)

On note

	1995	2014	Variation
Salaires et traitements bruts	58 327	108 986	87%
Cotisations ONSS patronales	14 476	27 422	89%
Cotisations patronales extralégales	3 161	7 851	148%
Cotisations sociales imputées à la charge des employeurs	2 060	3 980	93%
Total	78 025	148 239	90%

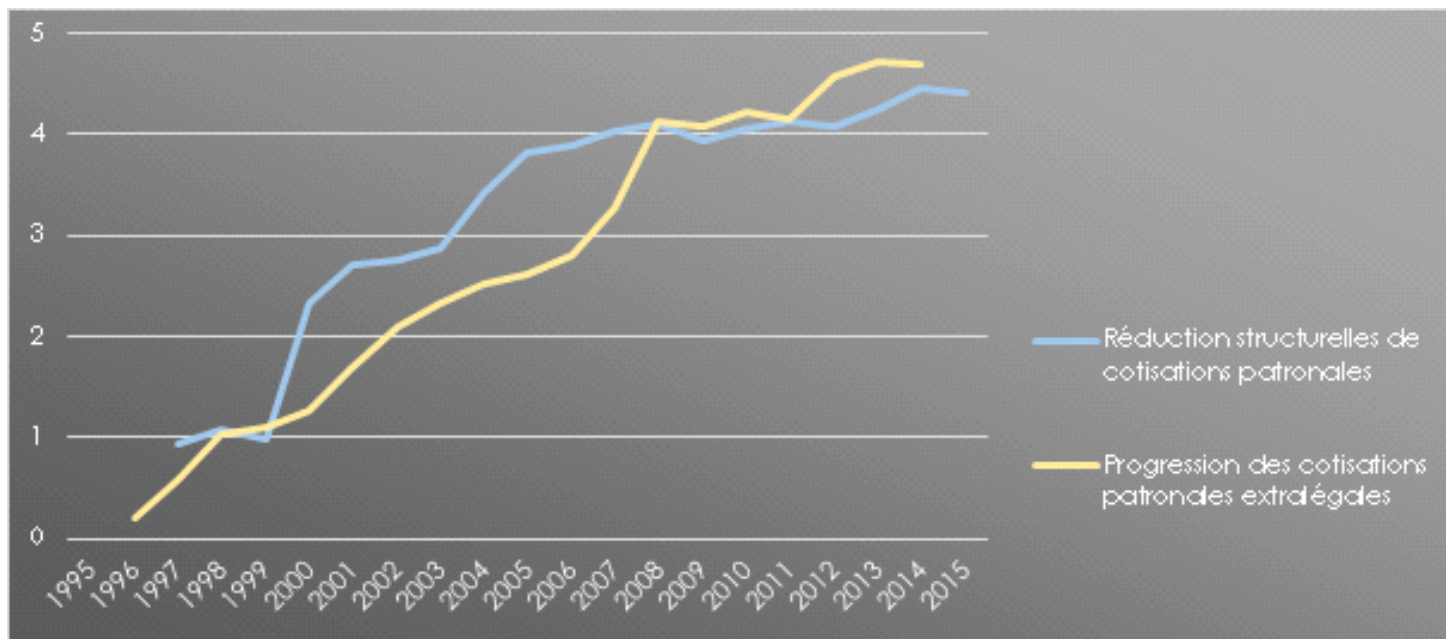
En 2014, les salaires et traitements bruts représentent près de 109 milliards d'euros sur une masse salariale totale de 148 milliards d'euros. Comme le montre le tableau ci-dessus, entre 1995 et 2014, ce poste à cru de 87%, soit à un rythme comparable à l'ensemble des coûts salariaux. Plus loin dans cette analyse, nous reviendrons sur sa croissance réelle, c'est-à-dire hors indexation. Les cotisations patronales à l'ONSS évoluent relativement au même rythme pour atteindre près de 27,5 milliards d'euros en 2014, soit un taux moyen effectif de cotisations patronales de 25% sur les salaires et traitements bruts.

également une hausse, un peu plus rapide que l'ensemble des coûts salariaux, d'avantages extralégaux tels que le paiement d'une double allocation familiale par l'employeur.

En 20 ans, les cotisations patronales extralégales sont passées de 3,2 à 7,9 milliards d'euros, soit un gain de 4,7 milliards d'euros. Curieusement et grâce au graphique suivant, on peut observer que cette progression correspond presque parfaitement à celles des réductions structurelles de cotisations patronales.

...

## Évolution des réductions structurelles en regard des cotisations extralégales (en milliards €)



Il se passe rarement une semaine sans que la presse se fasse l'écho du coût exorbitant du travailleur belge et de la perte de compétitivité des entreprises. Or, d'un point de vue macroéconomique, c'est-à-dire sans tenir compte des particularités sectorielles et propres à chaque entreprise ni encore moins de la productivité des travailleurs belges, il faut croire que les employeurs n'ont pas tant besoin des réductions structurelles puisque celles-ci semblent totalement recyclées dans des avantages extralégaux.

Vu sous cet angle, ce n'est donc pas tant le coût de travail qui chagrine les employeurs, mais plutôt la répartition de la masse salariale entre les différentes catégories de travailleurs. En effet, tous les salariés n'ont pas accès à un 2<sup>e</sup> pilier de pension et surtout, lorsqu'ils y ont accès, les différences entre les catégories de travailleurs sont criantes. Pour le dire autrement, l'excuse des coûts salariaux sert surtout à segmenter et discriminer les travailleurs entre eux. Concrètement, cela permet de chérir certaines catégories de travailleurs au détriment de tous les autres.

**L'excuse des coûts salariaux sert surtout à segmenter et discriminer les travailleurs entre eux.**

### Sans indexation, pas de salut

Revenons-en à la masse salariale globale, c'est-à-dire aux 148 milliards d'euros du premier tableau de cette analyse. En retranchant l'indice santé lissé depuis 1995, la masse salariale ne se serait établie qu'à 106 milliards d'euros en 2014<sup>1</sup>, soit une hausse de seulement 36% en 20 ans ou de 1,6 % en moyenne par an.

Ce rythme de croissance n'a rien d'extraordinaire et semble, en outre, ralentir au fil du temps. Et cela ne s'explique que très modérément par le surcroît de cadeaux fiscaux et parafiscaux aux entreprises (voir ci-avant). La crise économique de 2008 et les mauvaises politiques économiques mises en œuvre à sa suite peuvent partiellement l'expliquer, mais l'hémorragie d'emplois dans l'industrie est antérieure à cette crise et celle dans la construction est le résultat d'un dumping social organisé par l'Union européenne.

En outre, malgré les pertes d'emplois massives dans ces secteurs, nous restons dans un contexte global de croissance du nombre de travailleurs salariés. La principale cause de cette lente évolution de la masse salariale, donc du pouvoir d'achat et in fine du PIB, est en vérité l'explosion des contrats à temps partiel plus faiblement rémunérés. Selon les données de l'ONSS, actuellement, plus d'un tiers des salariés dans le secteur privé sont à temps partiel.

Aussi, afin de neutraliser ces effets dus aux nombres de travailleurs et à leur horaire, nous répartissons la masse salariale et ses composantes sur le nombre d'heures de travail déclarées annuellement par les sociétés privées. Ceci permet de montrer qu'entre 1995 et 2014, le coût salarial horaire moyen est passé de 24,1 euros à 37,4 euros. Hors indexation, il n'aurait été que de 26,6 euros, soit une progression de seulement 2,5 euros sur une période de 20 ans.

Le tableau suivant montre à quel point les évolutions sont faibles quand l'indexation automatique des salaires est retirée. Entre 2007 et 2014, malgré une hausse nominale de 2,06% en moyenne par an, les salaires horaires réels n'ont progressé que de 0,04% par an.

## Taux de croissance moyens annuels dans le secteur privé

	Salaire horaire (indexé)		Salaire horaire réel	
	2007/2014	1995/2014	2007/2014	1995/2014
Salaires et traitements bruts	2,06%	2,25%	0,04%	0,44%
Cotisations ONSS patronales	2,42%	2,33%	0,41%	0,52%
Cotisations patronales extralégales	2,47%	3,80%	0,47%	1,99%
Cotisations sociales imputées à la charge des employeurs	2,43%	2,43%	0,35%	0,60%
Total	2,16%	2,34%	0,14%	0,53%

Sur la période 1995 à 2014, 80% de la hausse des salaires et traitements bruts n'est donc qu'un rattrapage sur l'augmentation du coût de la vie. Depuis la crise et jusqu'en 2014, ce taux est de 98%. À partir de 2015, les salaires ont été totalement bloqués.

Sans indexation automatique, les hausses réelles de salaires ne suffiraient donc pas à couvrir l'inflation et à maintenir notre pouvoir d'achat. Les salariés du secteur privé seraient tous plus pauvres, année après année. En avril 2016, un sondage<sup>2</sup> soulignait d'ailleurs une augmentation du nombre de Belges ayant constaté la récente détérioration de leur situation financière. Le saut d'index de 2015 en est le principal coupable.

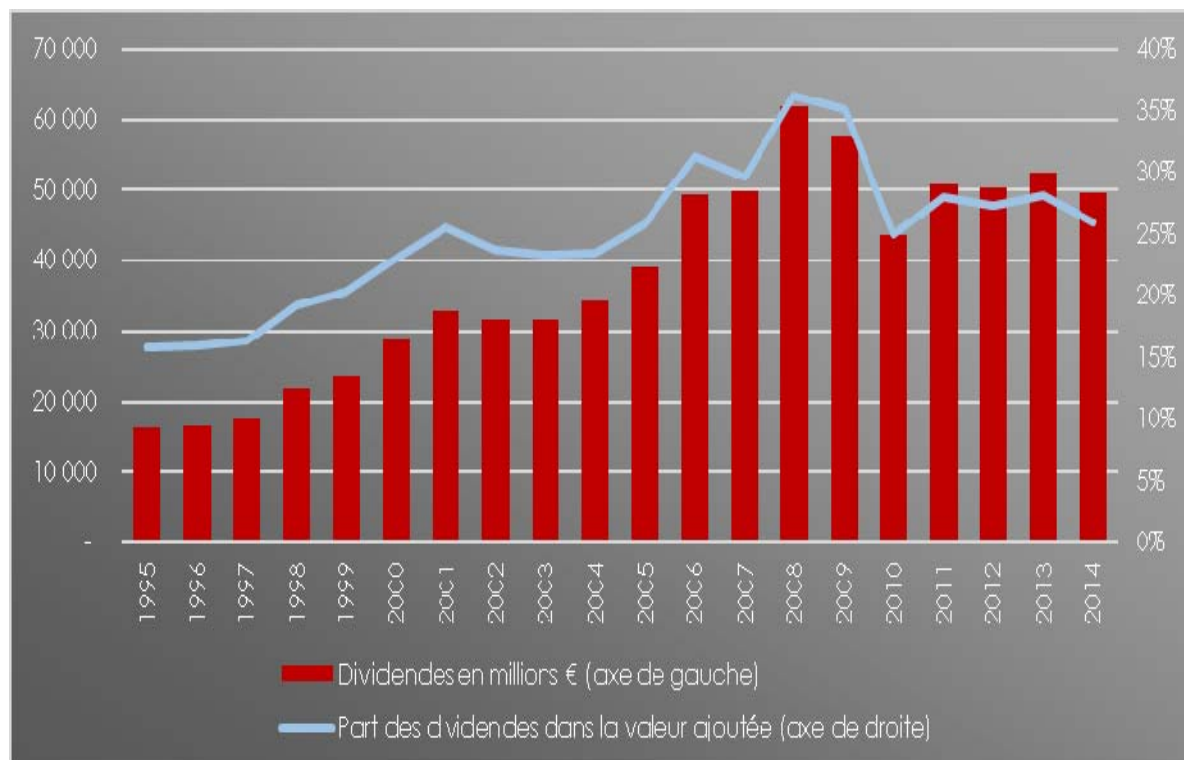
L'inflation est un phénomène normal d'ajustement des prix qui augmente certes les coûts des entreprises, mais qui augmente généralement de concert le prix de vente de ces mêmes entreprises.

Le plus souvent, il s'agit d'un jeu à somme nulle même si certaines particularités sectorielles ou certaines variations passagères peuvent mettre à mal l'équilibre financier de certaines entreprises. Quoi qu'il en soit, ce n'est pas une responsabilité que les travailleurs doivent assumer : ils ne maîtrisent pas la formation des prix de vente et ne participent pas aux bénéfices.

### Les actionnaires vont bien. Merci pour eux

De 1995 à 2008, les dividendes distribués aux actionnaires ont pratiquement quadruplé avant de légèrement refluer puis de stagner, depuis 2011, aux alentours des 50 milliards d'euros. Même en s'en tenant aux dividendes nets, c'est-à-dire à la différence entre les dividendes versés et reçus par les entreprises privées, la hausse reste vertigineuse sur la période : en 2014, les dividendes nets distribués s'élèvent à plus de 18 milliards d'euros.

### Dividendes distribués par les sociétés privées belges



Que les dividendes soient élevés en période de croissance économique est acceptable... sauf que la période n'est clairement pas heureuse à ce sujet. Sur le graphique, nous constatons que les pics de dividendes correspondent à des hausses de la part de ces dividendes dans la valeur ajoutée produite par les entreprises privées. Il ne s'agit donc pas de hausses de dividendes parce que les résultats des entreprises ont été meilleurs, mais bien de ponctions plus importantes de la valeur ajoutée par les actionnaires indifféremment des résultats de l'année.

Alors que les salaires progressaient de 2% en moyenne par an inflation comprise, les dividendes ont avancé 3 fois plus vite dans la plus grande discrétion.

Une nouvelle fois, alors que les dividendes versés aux actionnaires ponctionnent un peu moins de 30% de la valeur créée annuellement, il est légitime de se demander s'il revient aux seuls travailleurs de devoir supporter une soi-disant perte de compétitivité !

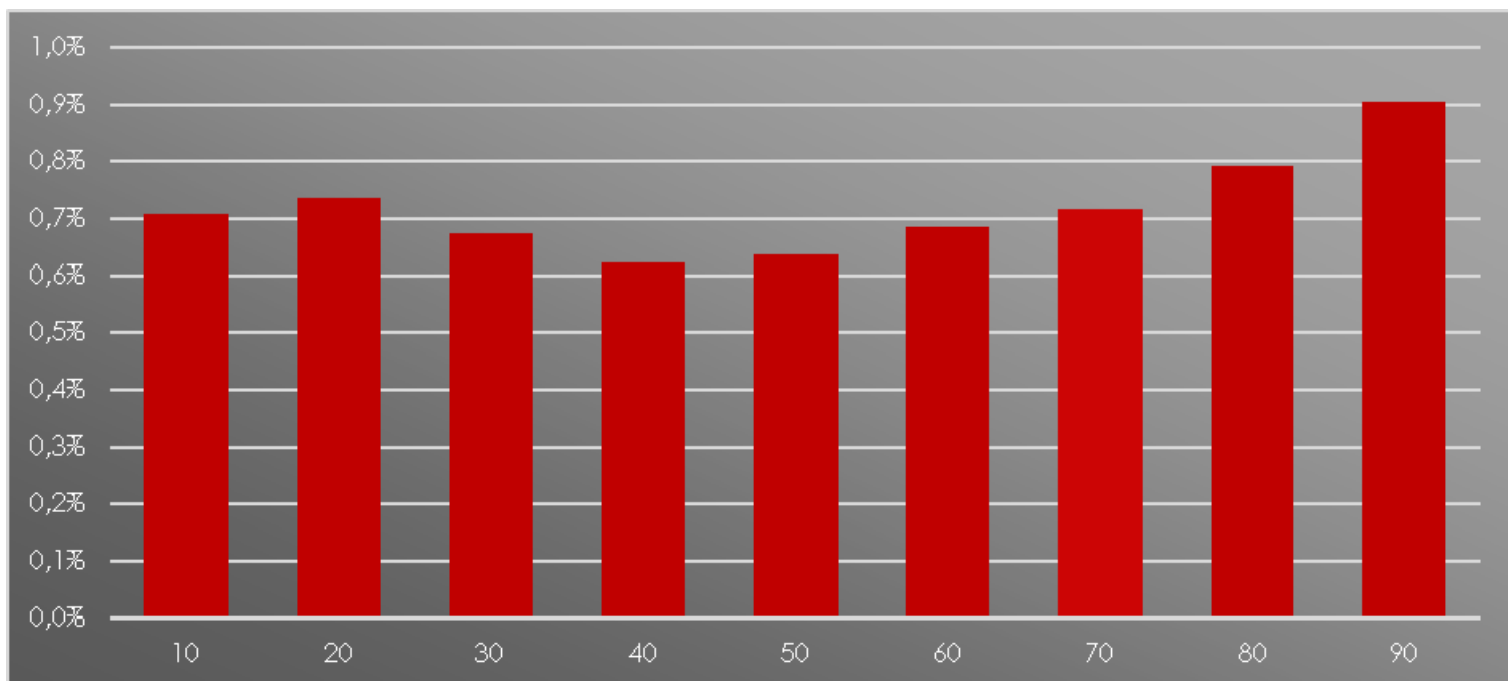
### **L'augmentation du coût salarial : tout le monde n'en profite pas !**

En 2014, le coût salarial moyen est de 37,4 euros dans le secteur privé. Insistons sur le fait qu'il s'agit bel et bien d'une moyenne. Et rappelons aussi que si les cotisations patronales à l'ONSS permettent d'assurer un fonctionnement solidaire de notre Sécurité sociale,

il n'en va pas de même pour les avantages octroyés par secteur, par entreprises ou individuellement. Ces avantages qui gonflent année après année sont quasi exclusivement réservés à des travailleurs aux rémunérations plus élevées que la moyenne.

Aussi, comme le montrent les statistiques des revenus déclarés au fisc belge, entre 1999 et 2013, les gros salaires, et surtout les très gros, ont évolué plus rapidement que les plus bas salaires et surtout que les salaires moyens. Il en résulte un creusement des inégalités qui, sur une quinzaine d'années, représente environ 6% de plus à l'avantage du dernier décile.

**Taux de progression moyen annuel du salaire moyen réel (hors indexation) par décile de revenus entre 1999 et 2013**



...

Un exemple criant : Les patrons des entreprises reprises dans l'indice Bel 20 ont gagné 2,07 millions d'euros en moyenne en 2015, soit 100 fois le salaire minimum belge. En outre, pendant que nos rémunérations étaient bloquées, la leur augmentait de 17% par rapport à 2014. Même en retranchant l'inflation, c'est une hausse cynique quand 99% des travailleurs trinquent...

### Un salaire minimum belge désespérément bas

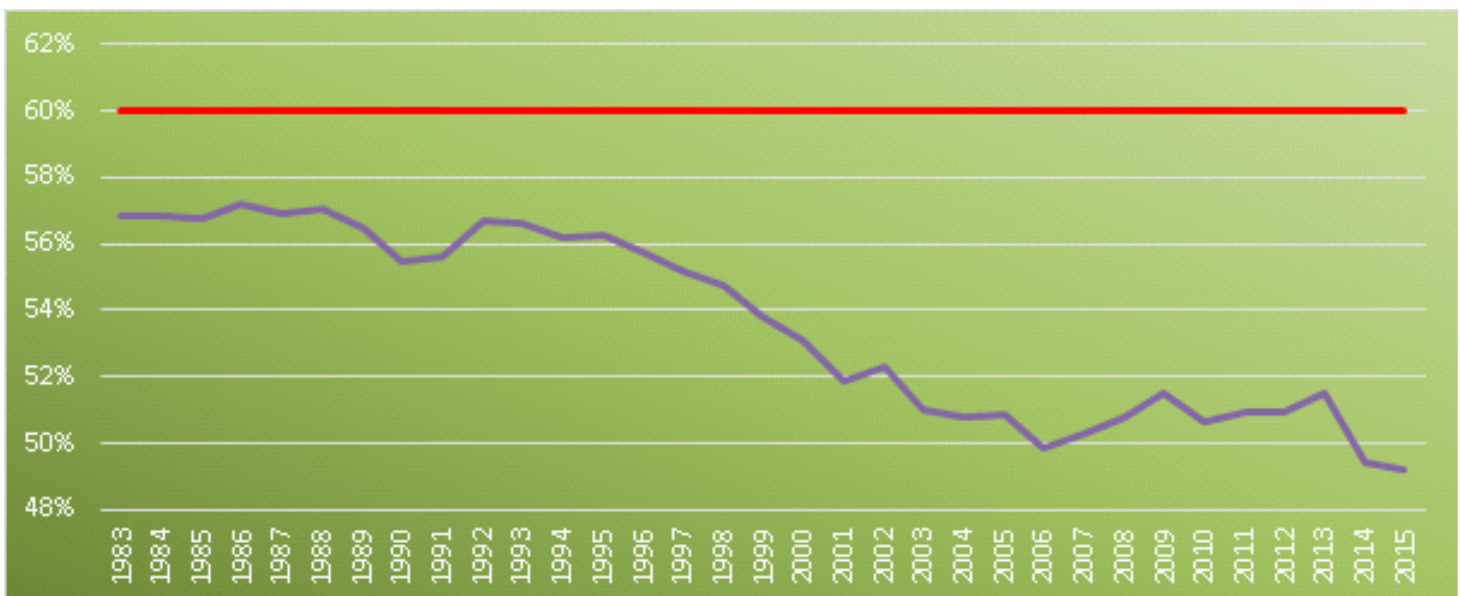
À l'autre bout de l'échelle, le salaire minimum réel stagne depuis de très nombreuses années. Hors inflation, il n'a progressé que de 0,18% par an en moyenne depuis 1999. Cette stagnation le fait décrocher par rapport à l'évolution du salaire médian.

Selon l'OCDE, entre 1983 et 2015, le salaire minimum est passé de 57% à seulement 49% du revenu médian. Or, rappelons que le seuil de pauvreté est fixé à 60% du revenu médian. Le salaire minimum interprofessionnel belge ne protège pas contre la pauvreté. Force est même de constater qu'il s'éloigne de plus en plus de cet objectif.

À 1.501,82 euros par mois, il représente à peine un salaire horaire brut d'environ 9,4 euros. Si on le compare aux pays avoisinants, le salaire minimum mensuel belge se situe 5 euros sous celui des Pays-Bas, mais une trentaine d'euros au-dessus du français et du nouveau salaire minimum allemand.

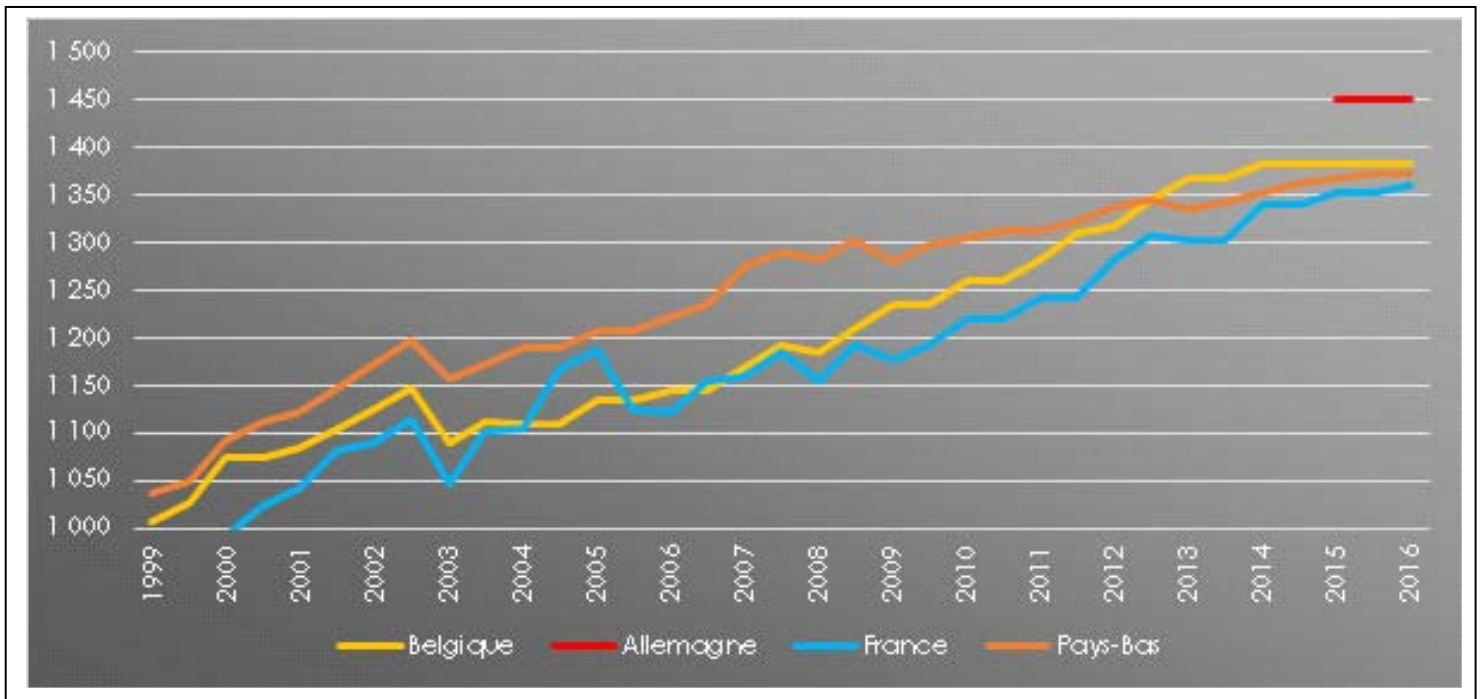
Toutefois, le salaire n'est pas le seul déterminant du pouvoir d'achat. Les prix auxquels le consommateur est confronté agissent également sur le pouvoir d'achat. Un salaire élevé dans un pays où les prix sont élevés n'est pas toujours plus enviable qu'un salaire plus faible là où les prix sont également plus faibles. La mesure du standard de pouvoir d'achat, c'est-à-dire des prix d'un panier de consommation type, permet de tenir compte de ces écarts et de ramener les salaires à ce qu'ils permettraient effectivement d'acheter en moyenne dans les autres pays de l'Union. Ainsi mesuré, le salaire minimum belge ne correspondrait plus qu'à un pouvoir d'achat de 1.380 euros ce qui est à peine supérieur aux salaires français et néerlandais, mais bien moindre que le nouveau salaire minimum allemand.

### Salaire minimum en proportion du salaire médian des salariés à plein temps en Belgique



...

## Salaires minima en Standard de pouvoir d'achat



Le nouveau salaire minimum allemand, même faible en valeur absolue, est d'une valeur supérieure au belge pour la poche du travailleur. Qu'en conclure ? Que le salaire minimum ne décourage pas l'engagement comme tente de nous le faire croire le patronat. Le salaire minimum garantit à chacun un minimum de moyens contre la prestation d'un travail. Il permet surtout aussi à des travailleurs de pouvoir consommer plus et ainsi de faire tourner la machine économique. C'est bien ce qu'ont compris une série de dirigeants occidentaux pas nécessairement proches de nos idées d'ailleurs !

### Fight for 15 !

En avril 2016, le salaire minimum au Royaume-Uni est passé de 6,70 livres sterling (8,45 euros) à 7,20 livres sterling (9,10 euros). Cette hausse devrait être suivie par d'autres pour amener le salaire minimum à 9 livres sterling (11,25 euros) à l'horizon 2018. Soit une hausse inédite de 34%. Dans un pays où les patrons gagnent 148 fois le salaire de leurs employés, cette mesure équivaut à un retour en grâce

du salaire comme moteur de l'économie et comme moyen de lutte contre les inégalités. Tempérons toutefois notre enthousiasme : le gouvernement de droite du Royaume-Uni échange cette hausse des salaires contre une réduction des aides aux ménages les plus précarisés tandis que les employeurs en réduisent l'impact par exemple en diminuant certaines primes ou en flexibilisant davantage. En outre, au bout de ces hausses programmées, le salaire minimum sera à peine plus élevé que le minimum vital et restera inférieur à ce minimum vital pour ceux qui vivent dans les grandes villes. Il ne s'agit donc que d'un rattrapage partiel...

Aux États-Unis, le mouvement « Fight for 15 » se bat pour un salaire poche de 15 dollars de l'heure, la reconnaissance des syndicats et la justice raciale et économique.

Les États de Californie, de Pennsylvanie et de New York ont déjà accepté ce salaire minimum qui, nous l'espérons, se généralisera à l'ensemble du pays. Actuellement, dans certains secteurs de l'économie comme la restauration ou le commerce de détail, les salaires se situent entre 3 et 9 dollars. Il s'agit donc d'un gain substantiel.

Ces initiatives montrent que des inégalités importantes subsistent parmi les travailleurs des économies développées et que leur lutte n'est pas vaine. Non seulement ils engrangent des succès leur permettant de réduire ces inégalités, mais, grâce à ces revenus supérieurs, ils pourront vraisemblablement désormais consommer sans devoir s'endetter.

Qu'en est-il en Belgique ? Dans une prochaine analyse, nous reviendrons sur une revendication de la FGTB : celle de porter le salaire minimum à 14 euros de l'heure.

---

<sup>1</sup> Prix constant sur base de 1994

<sup>2</sup> Réalisée par l'institut de sondages Ipsos auprès de 1.004 adultes pour ING