

De l'opportunité de conserver la norme salariale

Bruno Van der Linden

Institut de Recherches Economiques et Sociales
Université catholique de Louvain

Réunion du Conseil Supérieur de l'Emploi

20 janvier 2022

Plan

- 1 Historique et perspective internationale
- 2 Un bref bilan
- 3 Adieu à la loi de 1996 ?
- 4 Références

La norme salariale

= *Une construction socio-politique.*

Contexte et diagnostic à la sortie du « plan global » de 1993 :

- Economie belge
 - Marquée par d'importantes pertes d'emplois (en cause : chocs des années 70 & manière d'y répondre),
 - Dépourvue de l'instrument de taux de change,
 - Caractérisée par des « effets de comparaison ».
- Impossibilité socio-politique de réformer en profondeur l'édifice de la négociation collective.
⇒ Cette construction originale qu'est la loi de 1996.

Buts ?

- 1 Faire intégrer par tous les acteurs socio-économiques la nécessité d'une prudence salariale dans une économie très « ouverte »...
- 2 Tout en sauvegardant l'indexation automatique des salaires et des allocations sociales.

Norme salariale belge = une originalité ? Pas vraiment

Les « income policies » = les mesures d'imposition d'une norme salariale par une autorité centrale (Layard et al., 1991 ; OECD, 2017 : Finlande \approx Belgique).

Pour Layard et al. (1991) et Layard (1999) les « income policies » ne peuvent ni durer ni atteindre leurs objectifs pour trois raisons :

- 1 La norme salariale interfère avec la libre négociation des salaires, chose qu'en général ni les entreprises ni les syndicats de travailleurs n'apprécient.
- 2 Dans la mesure où les barèmes salariaux sont tous ajustés de la même proportion, les income policies rigidifient la structure des salaires relatifs.
- 3 Les normes salariales sont des dispositifs trop simples que les agents contournent en créant des formes de rémunérations qui sont en pratique non prises en compte par la norme (bonus, avantages en nature, ...). \Leftrightarrow atténuation de la 2^{ème} raison.

Oui mais chez nous la norme tient depuis 25 ans



- Rapport CCE 2021-0101 : en 2019, l'« handicap absolu des coûts salariaux » $\in [7,6\%; 11,0\%]$ mais l'handicap relatif depuis 1996 est plus que résorbé (- 4%).



- Difficultés de mise en oeuvre : les prévisions.
- Difficulté de négocier au sein du groupe des 10 ne sachant pas ce qu'est l'« outside option » (= ce que fera le gouvernement en cas de désaccord).
- Bizarre que l'évolution de la productivité du travail des 3 voisins (et non la nôtre) détermine nos salaires.
- Les AIP requièrent une aide financière du gouvernement fédéral.

Y a-t-il une rigidification des coûts salariaux *relatifs* ?

Il y a présomption que oui...

TABLE – Taux annuel moyen de croissance de l'indice du coût (nominal horaire) de la main d'oeuvre par activité entre 2000 et 2020 : taux maximum et taux minimum. Source : Eurostat série lc_lci_r2_a.

	Traitements et salaires	Coût salarial
Arts, spectacles et activités récréatives	2,40%	2,38%
Transport et entreposage	2,20%	2,13%

Deux secteurs se démarquent et n'ont pas été pris en compte dans le tableau : les Industries extractives (traitements et salaires : +2,08%) et celui de l'hébergement et de la restauration (traitements et salaires : +2,59%).

Y a-t-il une rigidification des coûts salariaux *relatifs* ?

Il y a présomption que oui...

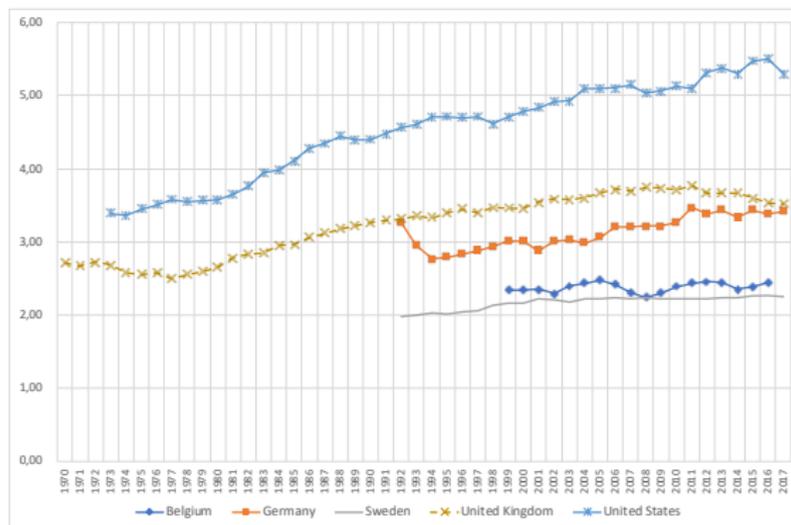


FIGURE – Rapport des salaires bruts entre le 9^{ème} et le 1^{er} décile parmi les salariés masculins à temps plein. Source : <http://stats.oecd.org> ; Belgique : Enquête Structure des Salaires... avec ses limites.

Pourquoi s'inquiéter d'une (plausible) rigidification des salaires & coûts salariaux *relatifs* ?

- Incroyable dispersion (très) persistante des taux de chômage dans un pays minuscule !
Des coûts salariaux plus faibles à Bruxelles et en Wallonie devraient contribuer à la création de davantage d'opportunités d'emploi.
- A chaque reprise et fortement en 2021, des difficultés de recrutement ; et encore davantage en Flandre.
Une capacité à mieux rémunérer les travailleurs des entreprises concernées devrait aider à réduire l'intensité de ces difficultés.

En plus, la nécessaire transition environnementale + évolutions technologiques rapides \Rightarrow une gigantesque réallocation des travailleurs et des emplois doit se réaliser ... quelles incitations monétaires pour bien allouer les compétences ?

Une rigidification due à la norme salariale ? Ou à nos commissions paritaires sectorielles nationales ?

- ☞ Tous les aspects de la rémunération ne sont pas soumis à la marge salariale maximale (les participations bénéficiaires ; CCT 90).
- ☞ Les commissions paritaires de secteur peuvent se subdiviser en sous-commissions paritaires, par exemple sous-régionales.
- ☞ Rôle de la négociation salariale d'entreprise (Kampelmann et al., 2018, Garnero et al., 2020).
- ☞ Les clauses dérogatoires (opt-out clauses) permettent, sous certaines conditions, aux entreprises de ne pas appliquer certains accords sectoriels (OECD, 2017). Mais, ces clauses seraient fort rares en Belgique (Keune, 2011).

Est-ce suffisant pour avoir une différenciation « appropriée » des niveaux / des croissances de salaires ? Besoin d'objectiver !

Après 25 ans d'application, la Belgique doit-elle abandonner la loi de 1996 ?

Ma conviction : Pas d'abandon de la norme salariale sans un **immense** chantier de réflexion sur la formation des salaires en Belgique, préparé par un programme de recherches scientifiques complétant les connaissances scientifiques disponibles et la « connaissance de terrain ».

Mais, serions-nous aujourd'hui en mesure de dépasser « l'impossibilité socio-politique de réformer en profondeur l'édifice de la négociation collective après le plan globale de 1993 » ?

Je ne suis pas le mieux placé pour en juger... mais j'émet des doutes vu l'état de la concertation sociale en Belgique.

En quoi alors réformer la loi de 1996/2017 ?

Une marge salariale maximale *unique* est une forme extrême de **centralisation** et de **coordination** de la négociation salariale.

Est-ce justifié ? Éléments de justification d'**une centralisation** de la négociation salariale : *internalisation possible d'une série d'externalités non prises en compte en cas de négociation décentralisée des salaires* (Calmfors, 1993 ; de la Croix, 1994).

Mais la centralisation à la belge a des limites évoquées ci-dessus.

Je crois qu'un objectif de réforme de la loi de 1996/2017 devrait être de permettre plus de différenciation des salaires et coûts salariaux relatifs...

- ... Sauf si **l'objectivation** préconisée plus haut conclut que les mécanismes existants suffisent ;
- ... Sans perdre de vue la question des inégalités de salaires avant impôt (mais n'en faisons pas le seul critère de décision toutefois !)

Références bibliographiques I

- Calmfors, Lars (1993) 'Centralization of wage bargaining and macroeconomic performance : A survey.' *OECD Economic Studies* 21, 162–191
- de la Croix, David (1994) 'Wage interdependence through decentralized bargaining.' *Journal of Economic Surveys* 8, 371–403
- Garnero, Andrea, Francois Rycx, and Isabelle Terraz (2020) 'Productivity and wage effects of firm-level collective agreements : Evidence from belgian linked panel data.' *British Journal of Industrial Relations*
- Kampelmann, Stephan, François Rycx, Yves Saks, and Ilan Tojerow (2018) 'Misalignment of productivity and wages across regions : Evidence from belgium.' *Regional Studies* 52(12), 1695–1707

Références bibliographiques II

- Keune, M. (2011) 'Négociations sectorielles et possibilités de dérogation pour les entreprises : Belgique.' Technical Report EF/10/87/FR 2, Eurofound, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Ireland
- Layard, Richard (1999) *Tackling Unemployment* (MacMillan Press)
- Layard, Richard, Stephen Nickell, and Richard Jackman (1991) *Unemployment : Macroeconomic performance and the labour market* (Oxford : Oxford University Press)
- OECD (2017) *Employment outlook* (Paris : OECD)