



Décortiquer les prétentions de la FEB

(chiffres à l'appui)

Xavier Dupret

Mars 2022

10.401 signes

Depuis quelques semaines, la FEB multiplie les effets d'annonce concernant l'indexation automatique des salaires en Belgique. Cette dernière serait, d'après l'organisation patronale, responsable d'une profonde détérioration de la compétitivité. Les choses s'avèrent plus nuancées.

Y voir plus clair

En partant du postulat selon lequel l'inflation résulte d'un conflit de répartition, la question qui se pose, dans une période de forte augmentation des prix, est la suivante : quel facteur de production, du travail ou du capital, va devoir faire le gros dos face à la montée du coût de la vie? Il n'y a aucune réponse prédéterminée à cette question. Si c'est le facteur travail qui est mis à contribution, ce sont les salaires qui seront mis sous pression. Si, au contraire, c'est le capital qui doit payer la facture, le taux de marge des entreprises sera la cible du processus d'ajustement. Afin que le débat notionnel soit clair, rappelons que le « taux de marge » désigne la part exprimée sous la forme d'un pourcentage de gain ou de perte (dans ce cas, on parle de taux de marge négatif) réalisé par le secteur privé d'un pays. Pour calculer le taux de

marge (TM), la comptabilité nationale rapporte l'excédent brut d'exploitation (EBE) à la valeur ajoutée (VA), soit $TM = EBE/VA$.

Pour la Belgique, en compulsant les bases de données de la Banque nationale de Belgique (BNB) relatives aux comptes trimestriels des secteurs¹, on peut repérer les éléments suivants en ce qui concerne le taux de marge dans notre pays. Au quatrième trimestre 2019, soit juste avant que la crise corona n'éclate, l'excédent brut d'exploitation des entreprises belges était de 39,122 milliards d'euros pour une valeur ajoutée totale de 127,196 milliards d'euros. Autrement dit, à cette période de l'année, le taux de marge des entreprises belges s'élevait à 30,7%. Au deuxième trimestre de cette année civile, la valeur ajoutée brute de l'économie belge était de 125,866 milliards d'euros et l'excédent brut d'exploitation valait 44,334 milliards, soit un taux de marge de 35,22%.

Le taux de marge des entreprises s'était, à la fin de l'année 2021, redressé. On pourrait, certes, arguer du fait que l'excédent brut d'exploitation affère au résultat des entreprises, certes grevée des dépenses courantes et du paiement des rémunérations des salariés mais avant décompte des frais financiers, des amortissements et de l'impôt sur les bénéfices. Pour éviter ce biais, on sondera la valeur ajoutée nette des entreprises qui, outre les dépenses courantes et les salaires, déduit du chiffre d'affaires le montant des amortissements. On tiendra alors mieux compte du poids des amortissements pour évaluer les marges des entreprises en Belgique.

Pour mener à bien cette comparaison, on laissera la question de l'impôt sur les bénéfices puisque ce dernier n'a pas été modifié entre 2019 et 2021. En ce qui concerne les frais financiers, la comparaison avec 2019 doit tenir compte du fait que l'importante détente sur les taux d'intérêt a réduit, parfois de façon importante, les coûts de financement des entreprises.

En scrutant le compte des secteurs de la BNB, on apprend qu'au dernier trimestre de l'année 2019, la valeur ajoutée nette dégagée par l'économie belge était de 104,514 milliards. Pour mémoire, la valeur ajoutée nette correspond à la valeur ajoutée brute diminuée des dotations aux amortissements. On rappellera, à ce propos, que la valeur ajoutée brute était, à cette même époque, de 127,196 milliards. A partir de là, on peut chiffrer le poids des amortissements à 22,682 milliards. En diminuant l'excédent brut d'exploitation du montant des amortissements, on obtient 16,44 milliards. Si on rapporte ce chiffre au montant de la valeur ajoutée nette, on obtient un taux de marge corrigé du poids des amortissements de 15,72%. Au deuxième trimestre 2021, la valeur ajoutée brute de notre économie était de 125,866 milliards. La valeur ajoutée nette, pour sa part, était de 102,172 milliards. Par conséquent, on peut estimer le poids des amortissements à 23,694 milliards d'euros. A cette période de l'année, l'excédent brut d'exploitation des entreprises belges s'élevait à 44,334 milliards d'euros. En déduisant le montant des amortissements, on fait apparaître un excédent se chiffrant à 20,64 milliards. En rapportant ce dernier à la valeur ajoutée nette, on obtient un taux de marge « corrigé » de 20,201%. Autrement dit, le taux de marge des entreprises, même en tenant compte des

¹ Banque nationale de Belgique, Compte des secteurs trimestriels détaillés, Url : shorturl.at/kxHIW. Date de consultation : 15 décembre 2021.

amortissements indispensables à la production, a augmenté de 4,481 points de pourcentage en deux ans entre 2019 et 2021².

Une augmentation salariale peut, de ce fait, intervenir sans pour autant nuire à la profitabilité des entreprises belges. La FEB objectera que par-delà la question de la profitabilité, c'est la compétitivité de nos entreprises qui est en jeu. En effet, si nos concurrents augmentent leur profitabilité davantage que nous, les entreprises belges perdront pied.

Il faut donc comparer les données de l'économie belge avec celles de ses principaux voisins (France, Allemagne et Pays-Bas). On précisera que la compétitivité d'une économie ne se mesure pas exclusivement à partir du niveau nominal des salaires mais également de la productivité. Si l'on tient compte de ces deux variables, on ne peut pas dire que la Belgique souffre d'un défaut de compétitivité. Au contraire, on observe que les salaires chez nous ont progressé de 0,9% en 2021 alors que la productivité du travail a, pour sa part, crû de 5,2%³. On constate donc, pour l'année écoulée, un décrochage de 4,3points de pourcentage (p.p) au désavantage des salaires en Belgique. Pour arriver à ce résultat, il suffit procéder à la soustraction de l'évolution de la productivité par celle des salaires.

Corsetage des salaires

Par comparaison, on constate qu'en France, les salaires réels ont, en 2021, progressé de 2,7% et la productivité du travail de 5,7%, soit un décrochage « productivité-salaires » de l'ordre de 3 p.p. Les Pays-Bas ont, pour leur part, vu leurs salaires réels diminuer de 0,1% et la productivité du travail progresser de 2,5%. Le différentiel « productivité-salaires » de nos voisins du nord est donc de 2,6p.p⁴.

En ce qui concerne l'Allemagne, on observe une progression de la productivité en 2021 de 3,6% et une augmentation salariale de 0,5%. Au total, on obtient un différentiel « productivité-salaires » de 3,1 p.p (3,6%-0,5%). Bref, la comparaison du point de vue de la compétitivité est défavorable pour l'Allemagne.

Les salaires ont été davantage comprimés en Belgique. On peut donc pointer une très nette amélioration en 2021 de la position de la Belgique vis-à-vis de ses voisins qui lui servent de point de repère pour sa compétitivité. Rien ne s'oppose donc sur un plan strictement économique à une augmentation des salaires chez nous.

Pourtant, le « handicap salarial » belge fait encore et toujours les gros titres de la presse généraliste alors que ce problème est aujourd'hui résolu. En effet, la loi de 2017 venue modifier la législation de 1996 sur la détermination de la norme salariale (cette dernière fixait

² Ibid.

³ Ameco, septembre 2021.

⁴ Ce chiffre pourra peut-être surprendre certains lecteurs. On rappellera, à ce propos, que le différentiel « productivité-salaires » est construit en pratiquant la soustraction suivante : évolution de la productivité (ΔP) – évolution des salaires réels (ΔW). Donc si ΔW est négatif, le total de l'opération est le suivant : (ΔP)-(- ΔW). En l'occurrence, dans le cas hollandais, cela donne 2,5%-(-0,1%). Donc 2,5+0,1. Soit 2,6 (p.p).

une marge de progression indicative des salaires à laquelle les secteurs pouvaient toujours, le cas échéant, déroger) comporte une série de mécanismes visant à corriger *a posteriori* le «handicap historique des coûts salariaux» non résorbé par la loi de 1996. Mais si durant 25 ans, des entreprises n'ont pas été capables de résoudre un problème de compétitivité-coût par des gains de productivité, elles ont tout simplement disparu aujourd'hui. Dès lors, les mécanismes correctifs bénéficient, en réalité, à des acteurs qui ont toujours disposé des gains de productivité leur permettant d'être compétitifs. Voilà pourquoi la Belgique se caractérise par un niveau à ce point élevé de décalage entre la progression des salaires nominaux et les gains de productivité.

Ce constat a été formulé de manière explicite par le Conseil Central de l'Economie (CCE) qui repérait « un handicap négatif en 2019. Un handicap négatif indique que le coût salarial en Belgique depuis 1996 a évolué moins rapidement que le coût salarial moyen dans les trois pays de référence. On peut donc en déduire qu'entre 1996 et 2019, les coûts salariaux en Belgique ont suivi une évolution plus faible de 4,0% par rapport à la moyenne dans les trois pays de référence»⁵. Le corsetage des salaires a finalement trop bien fonctionné en Belgique. Il existe donc, en tout état de cause, des marges pour augmenter les salaires en Belgique sans pour autant porter un coup fatal à la compétitivité de nos entreprises.

De plus, le constat dressé par le CCE ne permet pas d'accuser l'indexation automatique d'avoir nui à la compétitivité des entreprises puisque durant la période de référence, les salaires ont été indexés, à l'exception du saut d'index de 2014 mais celui-ci ne peut expliquer à lui-seul le décalage précédemment estimé à 4% entre nos voisins et nous. A vrai dire, même une norme salariale indicative, comme cela fut le cas entre 1996 et 2017, a joué un rôle de corset de fer pour les salaires. Cette tendance a naturellement été amplifiée par la modification de 2017 de la loi d'encadrement des salaires et c'est ce qui explique qu'aujourd'hui, il existe dans notre pays de la marge pour à la fois indexer les salaires sur le coût de la vie et augmenter raisonnablement les barèmes.

Au total, il n'y a aucune raison, ni du côté des taux de marge ni de celui de la compétitivité de l'économie nationale, pour que ce soit le facteur « travail » qui paie l'addition du conflit de répartition en cours sous nos yeux.

⁵ Conseil Central de l'Economie, « Le handicap des coûts salariaux », rapport CCE 2021-0101, 22 janvier 2021, p.10.