

Dossier pédagogique

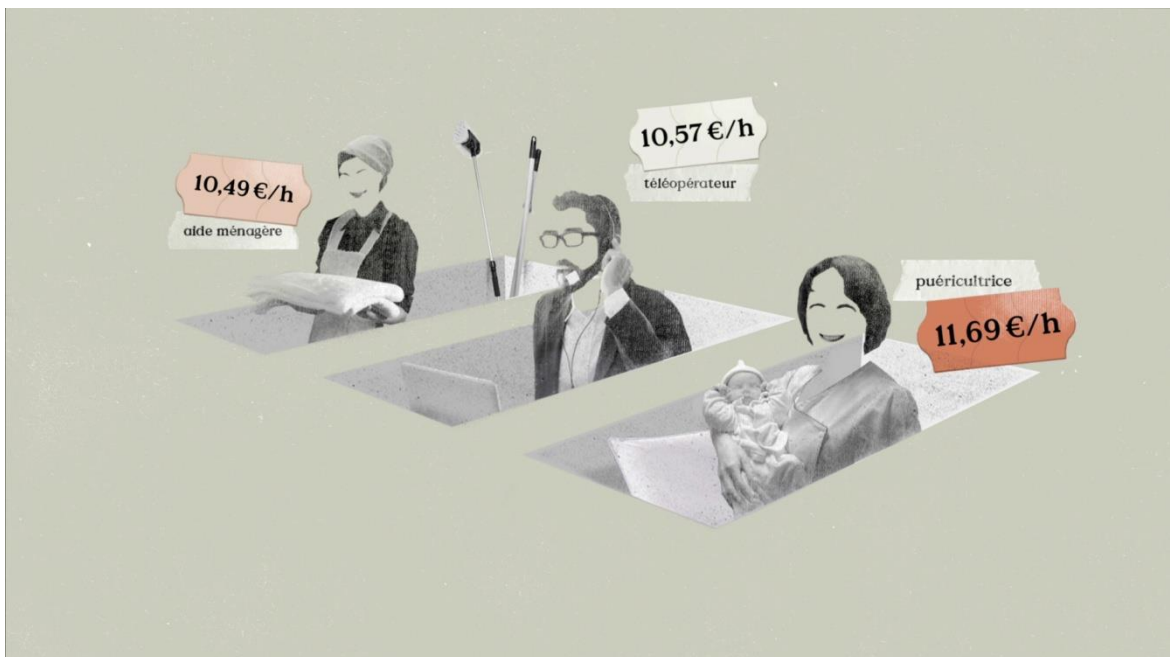


14€... Pour qui ? Pourquoi ?

Gagner 9,65 € brut/heure, 1.340 € net/mois pour un temps plein,
vous trouvez ça normal ?



C'est pourtant tout à fait possible, aujourd'hui, dans notre pays. Le salaire minimum légal n'est en effet que de... 9,65€ brut/heure ! Soit à peine 1.340 € net pour un salarié vivant seul et travaillant à temps plein. Un montant clairement insuffisant pour faire face au coût de la vie et aux dépenses de tous les jours : logement, énergie, transports, frais médicaux, alimentation, communications, loisirs et culture... Si le nombre de travailleurs ayant un salaire correspondant exactement à ce montant est assez restreint, près de 15 % des travailleurs (dont une majorité de travailleuSEs) gagnent à peine plus que ces 1.340 € net.



Un salaire minimum légal de 14€ brut/heure, ça vous paraît impossible ?

Augmenter le salaire horaire minimum de 9,65 € à 14 €, vous pensez : *impossible, insensé, utopique, suicidaire* ? Pourtant, pour changer radicalement les choses, rendre la société plus juste et la machine économique plus efficace, l'augmentation des bas salaires est nécessaire et tout à fait possible. Ce n'est pas la crise pour tout le monde, les moyens financiers sont là... Il suffit d'aller les chercher !

Remarque méthodologique :

Les montants concernant le salaire minimum mentionnés dans ce document sont antérieurs à l'indexation de juin 2017. Le montant actuel est à peine supérieur, soit 9,84€. La différence avant et après indexation est minime et n'apporte aucune modification essentielle sur le fond du dossier. C'est pourquoi nous argumentons sur base d'un salaire horaire minimum fixé à 9,65€

De même, dans un souci de cohérence méthodologique, nous avons travaillé sur les statistiques concernant les salaires et dépenses des ménages de 2014 même si certaines données – mais pas toutes – sont déjà disponibles pour l'année 2015.

I. 14€/heure : pour qui ?

a. 4 travailleurs sur 10 ont du mal à s'en sortir !

En Belgique, le salaire minimum est fixé à 9,65€ brut/ heure. Soit un revenu mensuel de 1.590 € brut... ce qui ne donne que 1.340 € en poche en fin de mois pour une personne isolée travaillant **temps plein**.

Une situation inacceptable renforcée par l'explosion des contrats précaires (intérim, durée déterminée, contrats journaliers...) et des temps partiels (plus d'un tiers des salariés travaillent sous ce régime). Cette flexibilisation du marché de l'emploi concerne principalement les fonctions les moins valorisées et dont les rémunérations sont les plus basses : nettoyage, aides à domicile, vente, horeca...

[L'enquête Thermomètre Solidaris n°9](#) montrait, en 2016, que 4 travailleurs sur 10 avaient du mal à s'en sortir et à joindre les deux bouts. Il s'agit ici du résultat d'une enquête mais cette réalité est également corroborée par des chiffres bien concrets.

b. 4 travailleurs sur 10 ont du mal à s'en sortir : les chiffres

Les salaires

Chaque année, la Direction générale Statistiques du SPF¹ Economie publie une enquête annuelle sur les salaires dans notre pays. En moyenne, le salaire brut pour un temps plein est de 3.476 €². Mais, pour se faire une idée de ce que gagnent réellement les salariés, il est plus intéressant de se référer au salaire médian, c'est-à-dire le salaire "intermédiaire" : la moitié des travailleurs à temps plein perçoivent moins de 2.976 € brut tandis que l'autre moitié a une rémunération supérieure à ce montant.

¹ Service public fédéral

² [Les salaires belges sous la loupe en 2014](#), Direction générale Statistique et Information économique du Service public fédéral Economie, 2015.

Pourquoi utiliser le salaire médian ?

Car le revenu moyen est surestimé à la hausse par les plus hauts revenus. Explications basiques...

Prenons un groupe de 10 travailleurs :

2 gagnent 1.500 € + 1 gagne 1.600 € + 2 gagnent 1.700 € + 3 gagnent 1.800 € + 1 gagne 1.900 € + 1 gagne 5.000 €

Le **salaire moyen** de ce groupe se calculerait en additionnant les revenus et en les divisant par le nombre d'individus, soit $20.300 € : 10 = 2.030 €$... Alors que 90 % des personnes du groupe n'ont pas un revenu de ce niveau !

Le **salaire médian** du même groupe est lui de... **1.701 €** puisque 50 % du groupe touche moins que ce revenu et l'autre moitié touche plus. On est donc plus proche de la réalité vécue par la majorité des travailleurs du groupe.

Mais ces montants (salaires moyen et médian) sont fortement surévalués. En effet, dans l'étude du SPF Economie, plusieurs éléments méthodologiques empêchent de se faire une idée précise des écarts salariaux et de leur évolution. Sans approfondir, on relèvera ici :

- La non prise en compte des entreprises occupant moins de 10 salariés (où les conditions de travail et de rémunération sont en général moins bonnes).
- La prise en compte de certains éléments de rémunérations qui gonflent artificiellement les salaires les plus bas³ et, à l'inverse, la non considération d'autres éléments sous-estimant les salaires des travailleurs des secteurs plus "favorisés"⁴.
- L'enquête ne se concentre que sur les travailleurs à temps plein, négligeant ainsi plus d'un million de salariés travaillant à temps partiel. Une catégorie de travailleurs souvent concentrée dans les fonctions les moins rémunérées et où l'on retrouve 80% de femmes, dont les salaires sont encore aujourd'hui inférieurs à ceux des hommes⁵.

Ces différents éléments ont pour effet de surévaluer les chiffres des salaires moyen et médian en Belgique. Par exemple, rien qu'en intégrant les données concernant les travailleurs à temps partiel dans ces statistiques. Résultat ? Le salaire moyen pour un équivalent temps plein tombe de 3.476 € à 3.258 € et le médian de 2.976 € à 2.866 €.

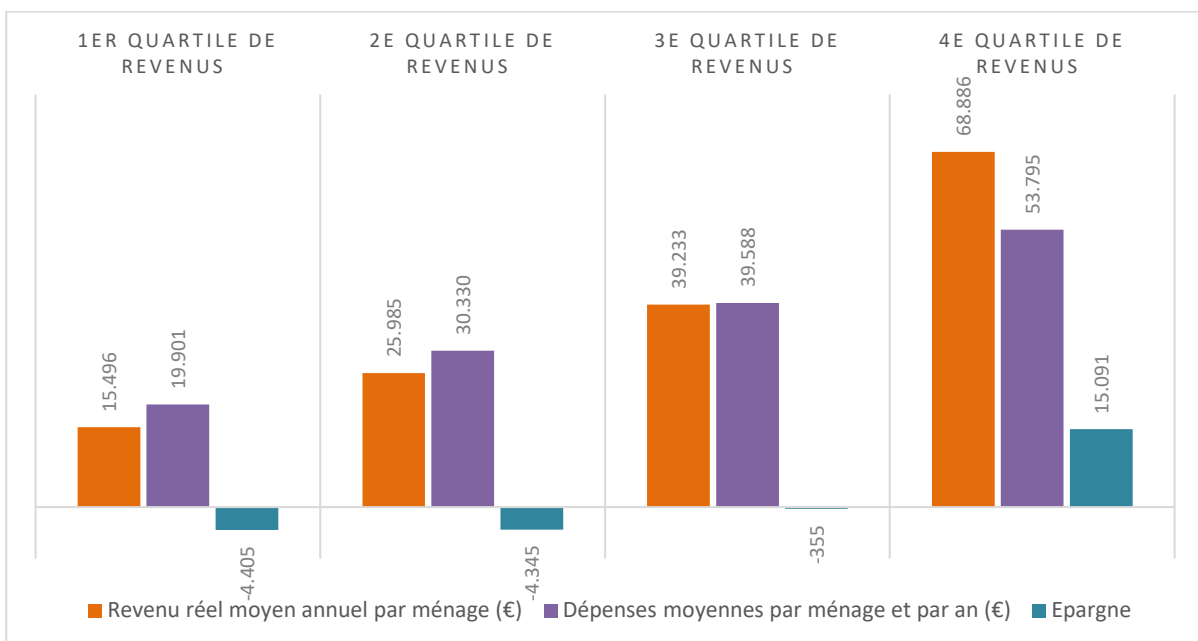
³ Sursalaires ou primes versés plus spécifiquement aux travailleurs aux salaires les plus bas comme le travail de nuit, en équipe ou du week-end...

⁴ 13^{ème} mois, assurance groupe ou hospitalisation, chèques repas, culture ou sport, écochèques, avantages en nature, etc.

⁵ Le salaire mensuel moyen d'une femme travaillant à temps plein est inférieur 6 % à celui des hommes. Si l'on prend en compte les temps partiels, l'écart salarial femmes-hommes grimpe à 20 %.

Les dépenses

Tous les deux ans, le SPF Economie publie une enquête annuelle sur le budget des ménages. Elle permet de classer les ménages en 4 "quartiles" de revenus, c'est-à-dire quatre quarts de population classées selon le niveau de leurs revenus. La méthode de collecte de données est cependant assez simplifiée ce qui ne permet pas de déterminer avec précision le montant de l'épargne ou, au contraire, de *désépargner* des ménages⁶. Néanmoins, le croisement des courbes des dépenses et des revenus nous montre des tendances et des indices intéressants⁷.



Il apparaît que la moitié de la population n'arrive pas à faire face à ses dépenses ! Ces citoyens n'ont donc pas d'autre choix que de *désépargner* : s'endetter ou revendre une partie de leurs biens (voiture, logement...).

Les 25% suivant, ceux situés dans le 3^{ème} quartile, connaîtraient une situation de quasi équilibre budgétaire, leur niveau de revenus avoisinant presque celui de leurs dépenses. Seuls les travailleurs du dernier quartile, les 25% ayant les revenus les plus élevés; seraient en mesure d'épargner.

Que ce soit sur base de l'enquête Solidaris ou de ces chiffres, le constat est posé : **au moins 40 % des travailleurs ont du mal à joindre les deux bouts !**

⁶ La désépargne caractérise la situation d'un individu ou d'un ménage dont les revenus ne parviennent pas à couvrir les besoins. Il est dès lors obligé de s'endetter ou de se séparer d'une partie de ses biens (voiture, logement...) pour faire face au coût de la vie.

⁷ Chiffres 2014.

Alors, on fait quoi ?

On oblige la moitié des travailleurs à être plus raisonnable, à dépenser moins, à mieux gérer son budget ? Restons sérieux ! Quand on constate le niveau de dépenses de ces ménages, entre 20.000 et 30.000 €/an, on peut difficilement le taxer d'excessif ou d'indécent.

Il est donc indispensable de relever le niveau de revenus de ces travailleurs...

Et pour cela, nous avons une solution :
Relever le salaire minimum à 14€/heure !



II. Pourquoi 14 € ?



1. Vivre plus dignement

Pour permettre à toutes et tous de faire face à leurs besoins, **nous estimons que l'ensemble des ménages devrait être en capacité d'assumer le niveau de dépenses de 30.000€ brut/an.** Cela correspond à ce que dépensent les ménages situés dans le 2^{ème} quartile de revenus (voir graphique ci-dessus).

Afin d'atteindre cet objectif, il est évidemment nécessaire de poser une série d'hypothèses pour déterminer ce que devrait être le salaire brut nécessaire. Il existe en effet de nombreuses différences en termes de modes de rémunération (horaire ou mensuelle), de régime horaire de travail, etc.

Etant donné la ventilation des heures de travail entre "temps pleins" et "temps partiels" en Belgique, mais en tenant également compte des travailleurs alternant périodes d'emplois précaires et périodes dites "d'inactivité" (indemnisées ou non), nous avons pris l'hypothèse d'un ménage de 2 personnes, sans enfants, dont l'un des membres travaille à temps plein et l'autre à mi-temps. Dans un souci de simplification, il est considéré que les deux membres du ménage gagnent le même salaire horaire.

Pour que ce ménage puisse atteindre le niveau moyen de consommation du 2^{ème} quartile, il faudrait qu'il soit rémunéré à hauteur de 14,87€ brut/heure. On est bien en-dessous du montant horaire du salaire médian qui est de 18,07€ ou de celui du salaire moyen, 20,73€.

14€ brut/heure... Cela sera dénoncé comme irréaliste ou indécent par certains. Cela correspond pourtant à un salaire mensuel brut de 2.300€, soit un peu moins de 1.600 € net⁸...

Est-ce vraiment indécent de revendiquer un salaire de 1.600 € net minimum pour un emploi à temps plein ?

Actuellement, environ 15 % des travailleuses et travailleurs à temps plein n'atteignent même pas ce niveau... Est-ce que ce n'est pas plutôt cette situation qui est indécente ?

2. Plus d'efficacité économique

Arrêter de gaver les uns pour nourrir correctement les autres

Augmenter le salaire minimum de 40%, mais vous n'y pensez pas ?!!? Le travail coûte déjà beaucoup trop cher en Belgique, vous voulez notre ruine ?

On entend déjà les cris d'horreur de la droite et du patronat... Il y a un siècle, quand le mouvement ouvrier a réclamé la semaine de 5 jours, les congés payés, des pensions ou la Sécurité sociale, c'est déjà ce qu'ils ont fait croire ! Pourtant, rien ne s'est écroulé, les richesses ont juste été mieux réparties.

Aujourd'hui, c'est toujours la même question qui est essentielle : le partage des richesses entre ceux qui les produisent, les travailleurs, et ceux qui en profitent, les détenteurs de capitaux. Le combat essentiel est de se réapproprier une partie des profits captés par les actionnaires pour la redistribuer aux travailleurs notamment sous forme de salaires.

Sur les 20 dernières années, si l'on ne tient pas compte de l'indexation automatique (qui n'est qu'un alignement légal des salaires sur le coût de la vie), le salaire horaire moyen n'a progressé que de 9 %. Quant au salaire minimum légal, il n'a lui progressé, hors indexation, que de 3,5 % en 20 ans.

Cette stagnation du salaire minimum le fait décrocher par rapport à l'évolution du salaire médian, ce qui signifie un accroissement des inégalités. 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.

⁸ Le net peut varier en fonction du niveau de précompte professionnel, lui-même dépendant de la situation familiale du travailleur.

Le salaire minimum interprofessionnel belge ne protège donc pas contre la pauvreté !

Force est même de constater qu'il s'éloigne de plus en plus de cet objectif. Sur la même période, les dividendes distribués aux actionnaires ont quasi triplé, passant de 18 milliards € en 1995 à 50 milliards € en 2014 (le pic des 60 milliards € fut même dépassé en 2008 !), soit une hausse de... 280% ! Même si l'on retire de ces dividendes bruts la part qui est versée à d'autres entreprises (pour de multiples raisons parmi lesquelles l'ingénierie fiscale ou des dépenses d'investissement), et que l'on ne se concentre que sur les dividendes nets (montants versés directement à des personnes physiques, soit des actionnaires "en chair et en os") il reste encore... 18 milliards €/an !

18 milliards € qui sont le fruit du travail fourni par les salariés et auxquels ils n'ont pas droit ! Ne serait-il pas temps de mieux redistribuer les richesses entre revenus du travail et revenus du capital ?

On le voit, des marges existent pour ce faire. Cette redistribution est le nerf de la guerre dans un contexte où les inégalités de revenus atteignent des niveaux insoutenables⁹. Il s'agit évidemment d'une mesure de justice sociale. Mais c'est aussi une question d'efficacité économique.

Donner la possibilité aux revenus les plus bas de faire face à leurs besoins par le travail, c'est rendre son sens au mot « emploi » en lui redonnant de la valeur.

La consommation de ces travailleurs va alimenter le moteur de notre économie. A l'inverse, permettre aux plus nantis d'accumuler encore et toujours plus de richesses va les pousser à se l'accaparer ou à spéculer. La crise de 2008, que nous subissons toujours aujourd'hui, nous a pourtant montré le rôle néfaste de la spéculation et de ses bulles¹⁰...

Augmenter le salaire minimum, c'est une mesure concrète, solidaire et efficace !

⁹ [Une économie au service des 99 %](#), Oxfam, 2017.

¹⁰ Lire, à ce propos, [Les Solidarités, moteur de développement. Orientations de Congrès de la FGTB wallonne](#), 2010.

3. Plus de bien être

De meilleurs salaires pour une société plus juste.

Revaloriser les salaires les plus bas, c'est tout d'abord une mesure concrète permettant de lutter contre la précarité et les inégalités sociales. La revalorisation substantielle du salaire minimum que nous revendiquons va permettre à 15 % des travailleuses et travailleurs à temps plein et à une large majorité des travailleuses et travailleurs à temps partiel de voir leur niveau de vie augmenter.

Mais cette mesure ne sera pas seulement bénéfique pour ces personnes, elle va aussi profiter à l'ensemble des citoyens et de la collectivité. Car une société plus juste et moins inégalitaire, est une société moins individualiste, moins violente, plus agréable à vivre.

Plus de salaire, c'est plus de moyens pour la Sécurité sociale et les services publics

- ⇒ **Refinancer la Sécurité sociale** : assurer l'avenir et améliorer le niveau des pensions, revaloriser les remboursements des soins de santé, permettre une meilleure protection des sans emploi, des malades, des accidentés du travail, etc.
- ⇒ **Développer les services publics** : hôpitaux, crèches, écoles, maisons de repos, transports, universités, culture, justice et sécurité, infrastructures, jeunesse... Toutes ces structures, tous ces secteurs, délaissés depuis trop longtemps, pourraient enfin être financés et améliorés.... Au bénéfice des citoyens mais aussi des travailleurs des services publics.

Et l'égalité hommes - femmes, on en parle ?

Malgré les combats et mobilisations, malgré les conquêtes et avancées, l'égalité salariale hommes – femmes n'est pas encore une réalité en Belgique ! En 2014, le salaire mensuel moyen d'une femme travaillant à temps plein est inférieur de 6 % à celui des hommes. Et, si l'on prend en compte les temps partiels, l'écart salarial grimpe à 20 %¹¹ ! Cette situation est due à plusieurs facteurs¹². Parmi ceux-ci, la ségrégation horizontale, c'est-à-dire la surreprésentation des femmes dans les secteurs les moins valorisés socialement et donc les moins rémunérés : nettoyage, aide à domicile, vente, horeca... On notera aussi le phénomène du "plafond de verre" : à l'intérieur des secteurs et entreprises, les femmes restent cantonnées dans des fonctions moins élevées et donc moins bien rémunérées.

¹¹ [Les salaires belges sous la loupe en 2014](#), Direction Statistiques, SPF économie, juillet 2016.

¹² A ce sujet, lire [L'écart salarial H/F = 20%](#), texte de présentation de la campagne Egalité salariale, FGTB fédérale, 2017.

Revaloriser les salaires les plus bas, c'est donc aussi réduire l'inégalité salariale et contribuer à l'amélioration de l'égalité hommes – femme dans la société.

Ailleurs aussi, on se bat...

Aux **Etats-Unis**, le mouvement "*Fight for \$15 !*" est né en 2012 suite à la mobilisation de travailleurs de la restauration rapide. Les militants se battent pour un salaire poche de 15\$/heure, la reconnaissance des syndicats et la justice raciale et économique. Depuis, ce mouvement a pris de l'ampleur et a déjà remporté plusieurs victoires. Les États de Californie, de Pennsylvanie et de New York ont déjà accepté ce salaire minimum qui, espérons-le, se généralisera à l'ensemble du pays.

Au **Canada** aussi, la [campagne 5-10-15](#), réunissant associations et syndicats, a déjà obtenu plusieurs victoires : les États de l'Ontario et de l'Alberta se sont engagés à augmenter progressivement le salaire minimum pour arriver, en 2018-2019, à un salaire minimum horaire de 15\$. Et la bataille continue pour que les autres états suivent la même voie...

III. En guise de conclusion... ou pas !

Nous pouvons tirer trois enseignements de ces mobilisations nord-américaines et de ce qui précède.

Des inégalités importantes subsistent entre les travailleurs des économies développées.

Les travailleurs du "bas de l'échelle", parmi lesquelles une majorité de femmes, sont le plus souvent assignés aux tâches les plus dures, dans les conditions les plus difficiles. En plus de cela, leur salaire ne leur permet pas de vivre décemment. **L'augmentation du salaire minimum est donc avant tout une question de justice sociale !**

Augmenter le salaire minimum, c'est possible !

Les mouvements américain et canadien sont nés et ont engrangé des victoires dans des pays pourtant réputés pour leur libéralisme triomphant, la flexibilité de leur marché du travail et la toute-puissance des multinationales. Une augmentation substantielle du salaire minimum n'est donc pas une utopie. Il s'agit d'un objectif réaliste... A condition de s'en donner les moyens !

La mobilisation, ça marche !

Il n'y a pas de fatalité à la précarité et à l'isolement des travailleurs. Mais il n'y pas de miracle non plus : c'est en s'unissant et en organisant la lutte que les salariés peuvent voir leurs droits reconnus et leurs conditions de travail améliorées.