

# Note

Service d'études et de formation  
CNE



## « CEO Jackpot day », le signal que les salaires belges doivent augmenter

Nous examinerons dans cette courte note l'évolution des salaires belges dans deux dimensions. La première traitera des inégalités et tensions salariales entre un salarié médian et les personnes les mieux payées en Belgique, à savoir les CEO du BEL20. Le CEO Jackpot day est basé sur les derniers chiffres disponibles (année 2017). La seconde dimension abordera l'évolution des salaires réels en Belgique depuis 1996, en abordant également notre productivité et une comparaison par rapport aux pays voisins.

### Les CEO gagnent en 5 jours et demi autant qu'un salarié en un an

Les rémunérations des CEO du BEL20 sont globalement en progression : le salaire médian d'un CEO est passé de 1,61 millions d'euros par an en 2014 à 1,975 millions en 2017, soit une progression de 22,7%. Le salaire médian d'un CEO a cependant baissé en 2017 par rapport à 2016 de 5%.

Le salarié belge médian gagnait en 2016 la somme de 3053 euros brut par mois. Il est à noter que ce chiffre est en baisse de 1,4% par rapport à 2015 pour la première fois depuis 2000 et contredit l'hypothèse faite l'an dernier sur les salaires belges. Le chiffre du CEO Jackpot day de l'an dernier a donc été revu à la baisse. Les statistiques de l'enquête sur les salaires de 2017 n'étant pas encore disponible au SPF économie, faisons l'hypothèse que les salaires belges récupèrent leur niveau de 2015. Dans ce cas, le salarié médian belge aura vu son salaire augmenter de 4% entre 2014 et 2017.

En 2017, on peut estimer qu'il fallait 5,67 jours de travail pour gagner ce qu'un salarié médian gagne en un an. Ce mardi 7 janvier, peu après la pause déjeuner, ce sera donc le CEO Jackpot day puisque le CEO commencera à gagner plus que son employé sur l'année.

Sur cette base, on peut estimer qu'il fallait en 2017 6,79 jours à un CEO médian pour gagner le salaire annuel d'un belge médian. En 2016, il ne lui faut plus que 5,57 jours de travail pour y arriver. Si on regarde le calendrier de 2017, ce lundi 8 janvier à la mi-journée, le CEO belge médian commencera à gagner plus qu'un salarié médian sur son année. Le CEO médian gagne en 2017 47 fois plus qu'un salarié médian.

	2014	2015	2016	2017
<i>Salaire annuel médian d'un CEO du BEL20 (€)<sup>1</sup></i>	1.610.000,00	1.655.000,00	2.080.000,00	1.975.000,00
<i>Salaire mensuel médian d'un salarié belge (€)<sup>2</sup></i>	2.976,00	3.095,00	3.053,00	3.095,00
<i>Nombre de jours Ratio salarial</i>	6,72 1 :39	6,79 1 :38	5,33 1 :49	5,67 1 :46

<sup>1</sup> Chiffres issus de l'Executive remuneration center (Vlerick School of Management)

<sup>2</sup> Chiffres issus de l'enquête annuelle sur les salaires (SPF Economie) sauf 2017

Ces chiffres ne doivent pas faire oublier que les inégalités sont le fruit d'accumulations de richesses. Le problème ici soulevé va au-delà de la rémunération du CEO. C'est la rémunération des travailleurs qui trop basse. Ce qui est en jeu, c'est d'abord de faire en sorte que les salariés soient mieux rémunérés. Ensuite,

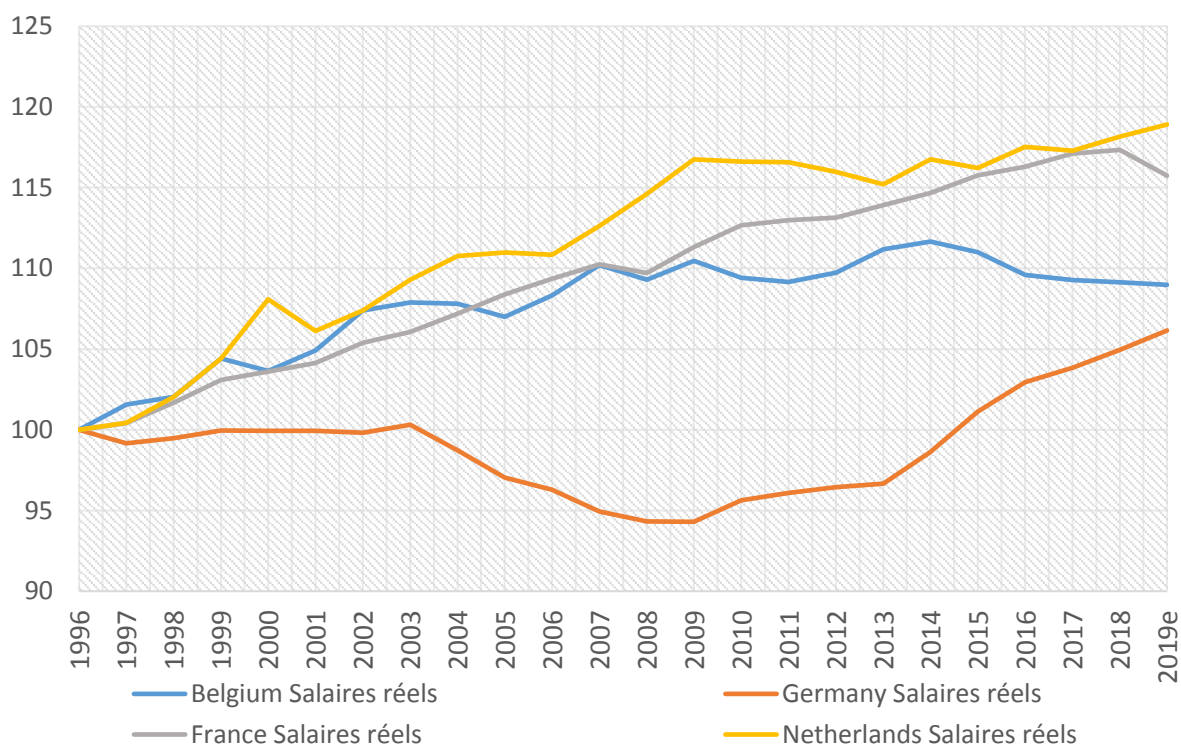
il s'agit de faire en sorte que les revenus (qu'il provienne du travail ou du capital) soient taxés de manière progressive et n'échappent pas à l'impôt.

## Accord interprofessionnel 2019-2020 : des augmentations importantes de salaire brut sont indispensables

Ces chiffres sont aussi à analyser sous l'angle de l'accord interprofessionnel 2019-2020 qui va être négocié. Pour bien juger de ce que les travailleurs sont en droit de recevoir, regardons à présent l'évolution des rémunérations<sup>1</sup> en Belgique. Deux approches sont possibles : soit on suit l'évolution des rémunérations nominales (c'est-à-dire les salaires effectivement versés), soit on suit l'évolution des salaires réels (c'est-à-dire en enlevant l'inflation). L'approche retenue est la seconde pour pouvoir coller au mieux à l'évolution du pouvoir d'achat d'un travailleur. En effet, les cotisations sociales et les impôts versés sur base du montant totale de la rémunération servent à financer de manière progressive la sécurité sociale et les fonctions collectives dont profite individuellement chaque citoyen. Elles font partie de son pouvoir d'achat au sens large et participe au bien-être collectif. Après versement de ces cotisations et impôts, le salaire net restant fait partie d'un pouvoir d'achat dont profite individuellement le travailleur.

Comparons dès lors l'évolution des rémunérations réelles brutes par travailleur depuis 1996 en Belgique mais également dans 3 pays limitrophes<sup>2</sup> (France, Pays-Bas et Allemagne).

Evolution de la rémunération réelle par travailleur



On constate nettement que les salaires belges ont évolué en réel de manière inférieure à deux de leurs voisins (Pays-Bas et France) et supérieure à l'Allemagne en prenant pour point de référence 1996. **Cela signifie que la rémunération totale des belges a évolué de 9,1% entre 1996 et 2018, contre 4,9% en Allemagne, 17,3% en France et 18,1% aux Pays-Bas.** La Belgique a connu 10 années de baisse des rémunérations réelles depuis 1996 dont quatre depuis la mise en place du gouvernement Michel (2015, 2016,

<sup>1</sup> La rémunération est entendue au sens large : c'est à la fois le salaire brut et les cotisations sociales versées.

<sup>2</sup> Base de données AMECO (HWCDW, ZCPIH) et calculs propres

2017 et 2018). Le salaire a baissé depuis la mise en place de ce gouvernement de 2,5%, ce qui est la plus importante perte de pouvoir d'achat depuis 1996.

Ces chiffres contrastent très fort avec les déclarations politiques pour favoriser le pouvoir d'achat mais illustrent bien le malaise ressenti par la population lors des manifestations syndicales ou avec le mouvement des gilets jaunes. En effet, le tax shift qui permet à certains belges de gagner plus en net à la fin de chaque mois se fait au dépend d'une perte de pouvoir d'achat collective avec des prestations sociales à la baisse (que la perte s'opère par une baisse de la qualité des remboursements et prestations, ou par le fait que les ménages doivent financer la protection sociale directement par la TVA par exemple).

Il faut rappeler que l'essentiel du budget de l'Etat et de la sécurité sociale se fonde sur les rémunérations brutes et que les droits en sécurité sociale des travailleurs se basent sur leurs salaires bruts. Favoriser des évolutions à la hausse de salaires nets est positif si cela se fait de manière ciblée sur des bas revenus et si cela ne se fait pas à côté d'un gel salarial, d'un saut d'index et d'une baisse de cotisations sociales qui touchent durement ces mêmes revenus.

Les arguments souvent invoqués pour geler les salaires ou limiter fortement les augmentations réelles de salaires se basent sur une compétitivité défailante de la Belgique. Pourtant, la compétitivité se définit comme la capacité d'un territoire à générer des revenus hauts et en croissance et à fournir un environnement durable et attractif pour les résidents et les entreprises. En observant les richesses produites par travailleur (PIB réel par travailleur), on analyse la productivité des travailleurs belges et un déterminant essentiel de cette compétitivité. En la matière, le PIB réel par travailleur a augmenté depuis 1996 de 20,5% en Belgique, contre 17,9% en Allemagne, 22,4% en France et 26,9% aux Pays-Bas.

Le graphe suivant compare l'évolution de productivité des travailleurs et leur rémunération : on observe un décrochage important entre les deux (10% d'écart d'évolution). L'accord interprofessionnel 2019-2020 devra donc aller répondre à la préoccupation centrale : une hausse des salaires bruts des belges de manière importante pour compenser les années de baisse connues et irrécupérables. Le gouvernement a encadré l'évolution des salaires en Belgique par une loi qui empêche de les négocier en tenant compte de la productivité. Le problème est que les salariés ne verront bientôt plus trop pourquoi il faut participer à faire grandir le gâteau économique si ce n'est pas pour en récolter leur juste part.

Evolution du Salaire réel par travailleur et du PIB réel par travailleur

