

« Il y a une marge de hausse des salaires »

CONJONCTURE L'Europe a les moyens de salaires plus élevés, estiment les syndicats

► Entre 2000 et 2016, les salaires ont augmenté moins vite que la productivité dans la plupart de nos pays.
 ► La Confédération européenne des syndicats réclame un partage plus équitable des gains de croissance.

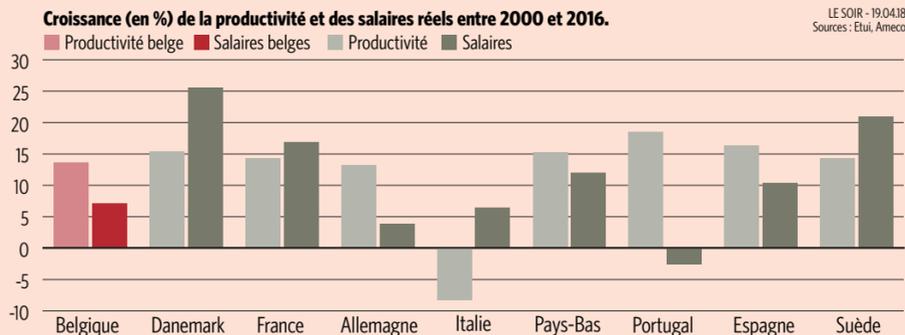
Salaires et productivité n'évoluent plus en parallèle. Si les États-Unis ont été précurseurs en la matière, ce décrochage n'épargne pas la plupart de nos pays d'Europe occidentale – en particulier, mais pas seulement, depuis la crise de 2008. C'est ce que montre une étude de l'Institut syndical européen (ETUI, selon l'acronyme anglais), le centre de recherche de la Confédération européenne des syndicats (CES), publiée ce jeudi et dont *Le Soir* a pu prendre connaissance.

En revanche, « les cas danois et suédois montrent qu'un développement économique sain et un degré élevé de compétitivité vont de pair avec des augmentations salariales dynamiques », selon l'Institut syndical européen.

Dans les nouveaux États-membres, en rattrapage économique, la croissance de la productivité et des salaires s'est avérée, de manière générale, nettement plus rapide que dans nos pays (ce qui rendait difficile de les intégrer dans notre infographie). C'est particulièrement le cas pour la Bulgarie, les pays baltes et la République tchèque, où les salaires réels ont augmenté plus vite que la productivité. Mais leurs niveaux relatifs de salaires restent inférieurs à leurs niveaux relatifs de productivité, quand on les compare à la moyenne de l'Union européenne, précise l'Institut syndical européen.

Dans les autres pays de cette région, les salaires ont augmenté moins vite que la productivité – notamment en Pologne et en Croatie, où les gains de productivité ont été moins importants, mais tout de même nettement plus élevés que chez nous. L'étude met encore en évidence la relative faiblesse des gains de productivité en Slovaquie, en Hongrie et en Roumanie – qui s'est accompagnée, dans ces deux derniers pays, d'une baisse des salaires réels entre 2000 et 2016.

« Nous tirons de cette étude trois messages principaux, ex-



Les salaires ont augmenté moins vite que la productivité dans la plupart des pays



Les salaires ont augmenté moins vite que la productivité. © REUTERS

plique Esther Lynch, secrétaire confédérale de la CES. Un, il y a, au sein de l'Union européenne, une marge autorisant une hausse des salaires. Deux, les gouvernements, qui n'ont cessé de répéter aux travailleurs qu'ils devaient se montrer « raisonnables » quand la conjoncture

était mauvaise, doivent reconnaître et inciter les employeurs à négocier avec les syndicats un partage plus équitable de gains de productivité. Car, trois, si le pouvoir d'achat des travailleurs n'augmente pas, l'argent ne circulera pas dans l'économie et continuera de s'accumuler au

sommet de la distribution des revenus – et cela bridera la reprise.»

Il en va de même pour la grande majorité des pays de l'Union, et particulièrement dans les nouveaux États-membres, assure la Confédération européenne des syndicats.

OBJECTION

Et la compétitivité ?

« La compétitivité de l'Europe ne doit pas reposer sur les bas salaires, estime l'Institut syndical européen. Si les salaires accusent un retard persistant par rapport à la productivité, les travailleurs ne reçoivent pas leur juste part de la richesse produite. C'est profondément injuste, mais aussi préjudiciable sur le plan économique, car la croissance reste en deçà de son potentiel. Le revenu du travail reste la principale source de revenu des ménages et la consommation privée représente la plus grande partie de la demande globale. Si les revenus salariaux – et, partant, les dépenses de consommation des ménages – augmentent peu, cela déprime, à son tour, les investissements productifs, alors que les bas salaires n'incitent pas à investir dans la technologie et peuvent donc entraver la croissance future de la productivité – et constituer, pour les nouveaux États-membres, un obstacle au processus de rattrapage à long terme.»

D.B

« Dans ces pays, le pouvoir de négociation des travailleurs est plus faible. La CES plaide pour la mise en place de procédures de négociation centralisées des salaires, susceptible de favoriser un rattrapage plus rapide des salaires et ainsi, d'un même mouvement, une amélioration des niveaux de vie et moins de dumping social au sein de l'Union européenne », argumente Esther Lynch. ■

DOMINIQUE BERNIS

La pompe à vin belge séduit des investisseurs

HORECA Invineo, le projet entrepreneurial de Thierry Tacheny, lève 2,7 millions auprès de la SRIW et de Cinoco

La consommation de vin stagne. Les gens boivent moins mais mieux. Au restaurant, ils préfèrent de plus en plus commander le vin au verre plutôt qu'à la bouteille, histoire de varier les plaisirs et de consommer moins. « Le vin au verre est une tendance majeure dans l'horeca, explique l'homme de média

Thierry Tacheny (ancien haut responsable de la régie publicitaire IP, ex-patron de SBS). En France 95 % des établissements le proposent ». Reconverti en entrepreneur, il veut aujourd'hui surfer sur cette tendance. Depuis 3 ans, il travaille au développement d'une solution intégrée permettant de faciliter la vente de

vin au verre pour les exploitants horeca. Il s'agit d'un distributeur intelligent qui combine une machine et des recharges, sous la forme de cylindres contenant des poches de 2 litres de vin. La machine conserve chaque tube de vin à la bonne température. Dès qu'une recharge est vide, l'exploitant en est informé. Il peut aussi

obtenir une foule de données : nombre de verres servis, vins rencontrant le plus de succès, heure des pics de consommation... La formule présente les avantages du bag in box – le vin ne s'oxyde pas – sans les inconvénients – une image bas de gamme. Elle s'avère aussi beaucoup moins chère que les machines à vin de type En-

omatic qui utilisent du gaz pour chasser l'oxygène de la bouteille.

Le concept est séduisant mais manquait du soutien de partenaires financiers et industriels pour décoller. Ce problème est aujourd'hui partiellement réglé. La société de Thierry Tacheny, Invineo, vient de lever 2,7 millions d'euros auprès de trois partenaires et de ses actionnaires historiques. Les fonds publics régionaux SRIW et Namur Invest injectent 1 million d'euros tandis que la société familiale Cinoco – Palais du vin investit 1,125 million et obtient 20 % du capital. Cette dernière est l'un des plus grands distributeurs de vin indépendants du pays avec un chiffre d'affaires de 35 millions. Ce partenariat permettra à Invineo d'accéder à un large réseau de viticulteurs. La société entend proposer en permanence une sélection de 60 vins différents aux restaurateurs. Des vins ni trop chers – la bouteille continuera à s'imposer pour les grands crus – ni trop bon marché – territoire du bag in box. Ces vins seront sélectionnés, achetés en vrac et mis en tube par Invineo. C'est sur la vente du vin que la marge sera réalisée et non sur les machines (fabriquées par des tiers).

« Nous ne sommes qu'à la moitié du gué, insiste Thierry Tacheny. Cet argent va nous permettre de mener des tests avec nos ma-



Jusqu'ici, le concept de Thierry Tacheny, patron d'Invineo, manquait de partenaires financiers. © D.R.

chines dans une cinquantaine de restaurants et de commencer les études de préindustrialisation. C'est sur base des résultats de ces tests et de l'accueil qu'on aura reçu que l'on décidera si oui ou non on continue l'aventure ». L'étape suivante sera l'industrialisation, pour laquelle il sera nécessaire de lever de nouveaux fonds. Thierry Tacheny estime à 6 – 8 millions l'investissement nécessaire pour créer en Wallonie un site où sera réalisé le stockage du vin en vrac, l'assemblage et le remplissage des tubes ainsi que pour loger les activités commerciales et logistiques. 40 à 60 emplois devraient être créés si la société atteint son objectif, à savoir 2.000 à 3.000 machines en circulation dans les 5 ans. ■

JEAN-FRANÇOIS MUNSTER

VIVAQUA recrute !

EXPERT JURISTE

Vous assurez un travail d'expertise et de conseil sur les questions juridiques dans les domaines du droit public et du droit administratif (hors marchés publics) • Vous assistez, en tant qu'expert juridique, le Secrétaire des organes de gestion ainsi que les Directions opérationnelles • Vous contribuez à la veille institutionnelle, en suivant l'évolution des textes légaux et réglementaires, ce que soit aux plans européen, fédéral ou régional. Lorsque le recours à un avocat s'impose, vous êtes son interlocuteur privilégié • Vous êtes titulaire d'un diplôme de master en droit public / droit administratif • Vous disposez de minimum 5 années d'expérience comme juriste ou comme avocat spécialisé en droit public et administratif • Vous êtes bilingue (écrit et oral) néerlandais-français.

Découvrez le détail de l'offre d'emploi sur vivaqua.be

Notre offre : • VIVAQUA offre une fonction intéressante et variée dans une société riche en valeurs à un moment clé de son évolution • Un emploi contractuel (CDI) associé à une rémunération attrayante complétée de divers avantages extralégaux (assurance hospitalisation et assurance soins ambulatoires, titres-repas, intervention dans les frais de transport, etc.)

Intéressé(e) ? Envoyez, avant le 29 avril 2018, votre lettre de candidature, un CV complet (preuve des 5 ans d'expérience dans le domaine), le cas échéant une copie de votre diplôme, du certificat linguistique Selor et de votre carte d'identité à l'attention du Responsable RH de VIVAQUA, boulevard de l'Impératrice 17-19, 1000 Bruxelles ou par e-mail à RH@vivaqua.be

VIVAQUA est l'une des principales sociétés publiques d'eau de Belgique. Elle exploite et développe des installations de captage, de traitement, d'adduction, de stockage et de distribution d'eau potable ainsi que des installations d'assainissement d'eaux usées. Elle emploie actuellement 1400 personnes et offre des fonctions intéressantes et variées au sein d'une entreprise publique. VIVAQUA recrute un (m/f/x):

20001480