

(PROJET D') AIP 2017-2018

VOLET 1 – MARGE SALARIALE DE 1,1%

Le pré-accord fixe la **marge salariale maximale à 1,1% brut**. Avec l'indexation escomptée des salaires (2,9% minimum), ceci permet une amélioration et un maintien du pouvoir d'achat de près de 4%.

Mais ceci ne veut pas dire que tout le monde va recevoir 1,1%. Dans les secteurs et les entreprises, les négociations se poursuivent pour déterminer comment mettre ce chiffre en pratique. L'on peut opter pour des augmentations en pourcent, des augmentations forfaitaires, des cotisations plus élevées à l'assurance-groupe, ...

Cette augmentation doit être comprise dans le vrai sens du terme, car elle vient en plus de l'index et des augmentations barémiques (augmentations normales, comme les augmentations salariales liées à l'ancienneté). Comme déjà indiqué, **le maintien de l'index est garanti**. Du moins, si le gouvernement ratifie cet AIP, car cela veut aussi dire que tous les éléments sont acceptés et que l'indexation prévue est donc garantie.

Qu'est-ce qui n'est pas inclus dans la norme salariale ?

- Les cotisations versées dans le cadre d'un plan de pension avec un volet de solidarité.
- Les participations bénéficiaires
- Les versements en espèces ou en actions ou parts octroyés aux travailleurs

D'autres éléments du salaire relèvent de la norme salariale, mais beaucoup dépendent de la manière dont l'administration (SPF Emploi Travail & Concertation Sociale) contrôle l'application de cette loi et décide si un dépassement de la norme salariale entrainera ou non une sanction. Nous partons du principe que, comme par le passé, les éléments salariaux suivants ne donnent pas lieu à sanction:

- commissions, sursalaires, indemnités de préavis
- mesures des pouvoirs publics (dont l'harmonisation ouvriers/employés)
- réorganisation des conditions de travail
- avantages non-récurrents liés aux résultats (CCT 90)
- politique salariale neutre au niveau de l'âge et au niveau du genre

L'AIP laisse aussi une certaine marge pour la réduction du temps de travail avec maintien du salaire (par exemple dans le cadre de projets-pilote), tant que la marge salariale de 1,1% n'est pas dépassée. De plus, il y a aussi les nombreuses diminutions de cotisations patronales qui, en principe, devraient être utilisées pour l'emploi.

Le projet d'AIP se base sur la nouvelle loi salariale, parce que celle-ci entrera en vigueur avec effet rétroactif au 1er janvier et surtout parce que sans ce projet, c'est le gouvernement qui agirait. Mais cela ne signifie pas pour autant que nous nous inscrivons dans la nouvelle loi. Certains se demandent quelle augmentation salariale aurait été possible si la loi salariale avait été inchangée. La principale différence réside dans l'application de la marge de sécurité de 0,5%, mais cette marge de sécurité n'est pas perdue pour les travailleurs. Si l'indexation se passe comme prévu et que les salaires dans les pays voisins augmentent au rythme prévu, cette marge de sécurité reviendra aux travailleurs lors des prochaines négociations AIP. C'est aussi la raison pour laquelle on parle de « *marge de sécurité* ».

Précédentes normes salariales

2009-2010: 250 euros d'éco-chèques	2011-2012: 0,3%
2013-2014: 0% car blocage salarial imposé	2015-2016: 0,8% mais avec saut d'index