



Les négociations sociales sectorielles de 2020-2021.

Tous les deux ans, le comité central d'entreprise (CCE) détermine la marge maximale disponible pour l'évolution des coûts salariaux pour les deux années à venir. Il est fixé à 0,4 % (en plus de l'indice) pour les années 2021-2022.

L'établissement de cette marge est également considéré comme le début de l'accord interprofessionnel et des négociations sectorielles. Dans le cadre de ces négociations, les conditions de rémunération et d'emploi sectorielles pour les deux prochaines années sont déterminées.

Qu'est-ce que la norme salariale ?

La norme salariale est le maximum pour l'évolution des coûts salariaux pour les deux années à venir. Il est fixé par les partenaires sociaux (le Groupe des 10) dans l'Accord interprofessionnel (AIP). Le point de départ est le rapport du comité central d'entreprise, qui stipule que les salaires peuvent augmenter de 0,4% maximum pour 2021-2022.

Les premières réactions des employeurs et des employés montrent qu'il sera difficile de parvenir à un accord. S'ils ne parviennent pas à un accord, le gouvernement interviendra et il se peut que la norme salariale ne soit pas fixée par l'AIP mais par un décret royal.

Quel est l'objectif de la norme salariale ?

L'objectif de la norme salariale est de préserver notre position concurrentielle par rapport à nos pays voisins. En établissant la norme salariale, le législateur veut garder les coûts salariaux sous contrôle en Belgique afin que la main-d'œuvre ne devienne pas trop chère par rapport à des pays comme les Pays-Bas, l'Allemagne et la France, de loin nos principaux partenaires commerciaux. En plus de l'indexation, il y aurait une marge maximale de 0,4 % pour l'augmentation des salaires. Cette indexation est en tout cas garantie en Belgique, ce qui n'est pas le cas dans nos pays voisins, et est estimée par la Banque nationale à quelque 2,8% en 2021-2022.

Si l'on tient également compte de ces 2,8 %, l'augmentation totale des salaires pendant cette période s'élèverait à 3,2 %, ce qui, compte tenu de la pandémie actuelle, pourrait être un coup dur pour de nombreuses entreprises.

L'octroi d'un avantage est-il interdit ?

Afin de déterminer si la norme salariale n'est pas dépassée, il faut tenir compte de toutes les augmentations du pouvoir d'achat (augmentation des salaires, octroi de chèques-repas, etc.).

La norme salariale vient s'ajouter aux ajustements d'indice et aux augmentations barométriques convenues dans le secteur ou l'entreprise. Les augmentations barométriques sont les augmentations que les salariés reçoivent automatiquement, par exemple sur la base de niveaux d'expérience déjà établis dans le secteur ou l'entreprise.

Par exemple, la participation aux bénéfices, les participations des salariés (telles que les primes de bénéfices), les contributions aux régimes de solidarité dans les pensions

complémentaires (et non les versements aux régimes d'assurance collective "ordinaires"), les primes d'innovation uniques et les chèques de consommation ne sont pas pris en compte pour déterminer si la norme salariale est dépassée.

En cas d'augmentation du nombre de membres du personnel (exprimé en équivalents temps plein), il est permis d'avoir un coût salarial plus élevé dans votre entreprise.

L'accord sectoriel.

Après le Groupe des 10, c'est au tour des partenaires sociaux au niveau sectoriel. La F.E.E. suit de près les développements au niveau national. Les préparatifs au niveau sectoriel ont déjà commencé afin de pouvoir commencer à travailler une fois que l'AIP(ou l'arrêté royal) sera connu.

Nous vous conseillons vivement de ne pas accorder de primes ou d'augmentations de salaire tant que l'AIP n'est pas connue et que les partenaires sociaux ont commencé à travailler pour défendre vos intérêts au niveau sectoriel.

* * *

Pour plus d'informations, veuillez contacter :

- **Nathalie Kaniewski** : n.kaniewski@feebel.be ou 0496/36.65.21.