



Les augmentations de salaires 2017-2018

Date : Le 27 janvier, 2017

Mots-clés : augmentation salaires, AIP 2017-2018

Version : v01 2017-01-27 version initiale

L'AIP 2017-2018 a stipulé que les deux prochaines années il y a une marge d'augmentation de salaires de 1,1%. Bien que ce principe soit valable pour toute l'industrie, l'augmentation de salaire est mesurée et contrôlée par entreprise (et pas par Business Unit Technique - BUT) et par heure. On prend donc la masse salariale d'une entreprise, la divise par le nombre d'heures de travail, ce qui donne le coût salarial de la société. C'est ce coût du travail qui peut augmenter de 1,1%.

Les augmentations de salaire résultant de l'indexation ou l'augmentation des barèmes ne sont bien sûr pas incluses parce qu'elles ont déjà été évaluées pour déterminer le 1,1% (note : l'indexation pour les deux prochaines années est estimée à 3%). Il y a aussi quelques autres exceptions qui ne sont pas incluses, dont les principales sont : les applications de la CCT 90, les cotisations de retraite, les primes d'innovation, la participation des salariés dans l'entreprise et les participations au bénéfice. En outre, les efforts visant à éliminer l'écart salarial homme / femme est exonéré.

Bien que dans le passé il n'y avait pas d'action contre les dépassements de la norme salariale, cela peut être différent maintenant, et les sanctions sont sévères : de € 250 à € 5.000 par salarié avec un maximum de 500 k €.

La norme salariale n'implique nulle part qu'aucune augmentation individuelle n'est possible. Avec une bonne gestion, il sera par exemple possible d'augmenter le salaire de tout le monde de 0,8%, et réserver 0,3% pour des augmentations individuelles ou des promotions.

Toutes choses étant égales par ailleurs, si le nombre d'heures travaillées augmente chaque année (par exemple en réduisant le nombre de congés extralégaux, ou en augmentant les heures de travail hebdomadaires), cela peut être compensé par une augmentation de salaire. En effet, le coût salarial par heure est important.

Si l'on fait des recrutements avec un salaire plus élevé que le salaire horaire moyen, il faudra compenser ailleurs.

Ce qui est neuf c'est qu'une entreprise peut demander une exception justifiée à la règle au SPF ETCS.

Une fiche d'information de la CNC donnera plus de contexte.