

## Nom de l'Institution

Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale

## Nom du projet

Base de données salaires et durée conventionnels de travail

## Acronyme

CAO-CCT

## Description du projet et contexte dans lequel il s'inscrit au sein de l'institution

### **Contexte du projet**

L'information sur les salaires barémiques dans les secteurs (les 170 commissions et sous-commissions paritaires) est fixée dans des CCT. Celles-ci sont déposées au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. En principe, elles sont rendues obligatoires et doivent en tant que normes contraignantes être respectées par tous les employeurs du secteur. L'Inspection des Lois sociales est chargée du contrôle.

La plupart des commissions paritaires ont établi une classification de fonctions, répartissant les travailleurs en différentes catégories (allant de quelques catégories à plusieurs dizaines de catégories). On lie à ces catégories un barème salarial qui, dans les commissions paritaires pour employés, tient également compte dans de nombreux cas de l'âge et/ou de l'ancienneté. De plus, dans les (sous-)commissions paritaires, on convient périodiquement d'augmentations salariales. En outre, chaque commission paritaire dispose d'un système propre liant les salaires à l'indice des prix à la consommation. Différentes primes et suppléments ainsi que la durée du travail sont également fixés par les CCT.

Le projet consiste à mieux exploiter l'information contenue dans les CCT ; il comprend deux volets : la mise à disposition de l'information et le calcul de l'indice des salaires conventionnels et de la durée du travail conventionnelle.

- Publication de l'information

Les CCT sont publiées sur le site internet du SPF mais il n'est pas évident de partir de cette information pour déterminer le salaire auquel une personne a droit : il faut retourner au barème initial et appliquer (correctement) toutes les indexations et augmentations salariales. Ceci n'est pas faisable de facto. C'est pourquoi, différents aperçus des salaires en vigueur sont publiés dans le secteur privé (surtout à l'initiative ou avec la collaboration des secrétariats sociaux) mais le SPF se propose de publier sur son site internet un aperçu actuel des barèmes salariaux en vigueur, de la durée du travail et des différentes primes. Il semble en effet évident que ce soit l'autorité qui publie les normes contraignantes. De même, le contrôle effectué par les services d'inspection peut alors se baser sur des informations fournies par l'autorité.

A cette fin, il convient de constituer à l'aide des informations présentes au greffe une **banque de données « Salaires et Durée du travail »** permettant d'indexer automatiquement les données originelles et d'intégrer facilement les augmentations fixées par les CCT. La banque de données doit être conviviale et suffisamment flexible pour permettre de procéder sans trop de problèmes à des modifications dans la structure barémique, des changements dans le système d'indexation ou des adaptations ad hoc<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Il arrive que les partenaires sociaux décident dans un cas particulier de mettre temporairement les règles convenues de côté, par exemple, pour éviter une baisse de salaire temporaire ou pour anticiper une indexation.

L'output pour le site internet du SPF doit en outre pouvoir être construit d'une façon simple à partir de la banque de données et doit pouvoir être consulté facilement par le visiteur du site.

La banque de données doit également être accessible pour une recherche analytique et scientifique, que ce soit à l'intérieur ou à l'extérieur du SPF.

- L'indice des salaires conventionnels et de la durée du travail conventionnelle

#### *Principe d'un indice des salaires conventionnels*

Un « indice des salaires conventionnels » comme celui calculé et publié par le SPF depuis 1958 a pour but de reproduire l'évolution des salaires à la suite des négociations salariales collectives. Différentes méthodes sont envisageables mais, en principe, cela revient à suivre mois après mois (ou trimestre après trimestre) les salaires d'un certain nombre de « points de mesure ». Un poids est accordé à chacun des points de mesure et sur cette base, on compose l'indice pour l'ensemble de l'économie ou pour des parties de celle-ci. En outre, le système doit permettre d'isoler l'influence de différents facteurs sur l'augmentation de l'indice (indexation, augmentation conventionnelle, durée du travail, ...).

#### *L'indice actuel et les « points de mesurage »*

Actuellement, l'indice des salaires conventionnels utilise un seul point de mesure par commission paritaire. On a composé un « salaire barémique moyen » pour 1997. Ce salaire est majoré sur la base des indexations (calculées par la Direction des Etudes socio-économiques du SPF et ensuite vérifiées au moyen de toutes les autres sources) et sur la base des augmentations conventionnelles. Dans la plupart des cas, les augmentations concernent uniformément tous les salaires barémiques de la commission paritaire de sorte qu'elles peuvent être imputées tout simplement sur le « salaire barémique moyen ». Lorsque ce n'est pas le cas, on élabore une solution adéquate (réfléchie).

Le calcul de l'indice est pour le moment partiellement automatisé : toutes les augmentations (de même que les indexations) sont calculées manuellement et ensuite intégrées dans un fichier Excel d'où découlent les résultats de l'indice.

#### *Une extension de l'indice*

L'indice actuel se limite aux salaires barémiques proprement dits. De ce fait, l'indice présente les limites suivantes :

- diverses autres indemnités (travail posté, travail de nuit, indemnité de garde,...) et primes (primes de fin d'année, prime unique, ...) ne sont pas intégrées.
- les accords salariaux au niveau de l'entreprise ne sont pas intégrés.
- les prévisions de l'indice ne peuvent être établies que de temps en temps.

Tant le Conseil national du Travail que le Conseil central de l'Economie ont demandé à maintes reprises au SPF de résoudre ces problèmes. D'autres organismes tels que la Banque nationale et le Bureau fédéral du Plan sont également demandeurs. Cette information n'est pas non plus sans importance pour le SPF afin d'avoir une idée de la politique salariale.

#### *Indemnités et primes*

Il existe dans la plupart des commissions paritaires plusieurs indemnités permanentes ainsi que des primes récurrentes ou non. Celles-ci ne peuvent être saisies dans une « moyenne » (cela n'a aucun sens d'ajouter une indemnité d'attente et une prime de fin d'année) et en plus, elles ne se comportent pas de façon uniforme, même au sein d'une même commission paritaire. Leur reprise dans l'indice nécessite une augmentation substantielle du nombre de points de mesure. Leurs adaptations manuelles prennent beaucoup de temps. C'est pourquoi, une liaison avec la banque de données « Salaires et durée du travail » s'impose. Cela permettrait de mettre au point un système plus flexible comprenant plusieurs points de mesure pour les salaires barémiques proprement dits.

## *Entreprises*

Ce problème ne peut être résolu à court terme. On peut examiner à long terme si les informations nécessaires peuvent être trouvées dans les CCT déposées par les entreprises. Ceci n'est en tout cas pas une priorité.

## *Prévisions*

On établit des prévisions de l'indice actuel lorsqu'un ou plusieurs organismes externes le demandent et lorsque de l'information est disponible (sur la base du cycle de négociation bisannuel qui démarre dès la conclusion d'un accord interprofessionnel). On utilise à cette fin les prévisions d'index du BFP. En raison de la non automatisation totale du système et du flux non continu d'informations en ce qui concerne les augmentations salariales futures, ces prévisions ne peuvent se faire régulièrement.

Pour pouvoir faire de bonnes prévisions, il importe d'ailleurs que toutes les informations soient intégrées dans la banque de données dès qu'elles sont disponibles (de façon informelle, provisoire, dans des projets de CCT, ...), même si cela ne débouche pas sur une publication immédiate sur le site.

## **Le projet**

Dans le cadre du projet, il faut non seulement actualiser la méthodologie de l'indice des salaires conventionnels (et parallèlement celle de l'indice de la durée du travail conventionnelle) et l'étendre aux primes mais aussi réaliser la liaison avec la banque de données, notamment pour simplifier le calcul, permettre des simulations (avec, par exemple, un poids des secteurs se modifiant chaque année) et permettre le développement périodique des prévisions, également sur la base de séries de l'indice des prix à la consommation fournies par d'autres institutions.

Lors de la mise au point de nouveaux indices, il faut en outre tenir compte de la continuité des séries et du calcul nécessaire des « backdata ». Etant donné que l'indice joue aussi un rôle dans un certain nombre de réglementations et de contrats, il convient également de tenir compte des aspects juridiques.

## **Réalisation à mettre en œuvre**

### a. par l'équipe scientifique

Analyse des données dans les CCT

- analyse des données déjà recueillies dans le cadre de la mise sur pied de la banque de données
- analyse de la méthodologie actuelle de l'indice des salaires conventionnels et de la durée conventionnelle du travail
- analyse des besoins des utilisateurs
- comparaison internationale de la méthodologie de l'indice
- développement d'une nouvelle méthodologie pour l'indice
- participation au développement du système informatique pour la banque de données : analyse du système, conception d'interfaces pour les utilisateurs
- tests de la banque de donnée (au cours des différentes phases de développement)
- examen des possibilités d'extension de la banque de données pour une analyse plus poussée des CCT (ainsi que de leurs aspects qualitatifs) (analyse horizontale)
- études exploratoires sur la possibilité d'avoir un indice intégrant également les CCT d'entreprises

b. par l'institution publique

1) *en préalable au travail de l'équipe scientifique*

- première analyse approfondie des données dans les CCT (déjà réalisé)
- se prononcer sur la faisabilité de la mise sur pied d'une banque de données complète au sein du SPF (en collaboration avec le SPP Politique scientifique). S'il devait apparaître que cette banque de données propre n'est pas réalisable, le SPF décidera d'acheter des données auprès d'une des entreprises privées qui publient les données. Même dans ce cas, le projet reste tout à fait pertinent.

2) *en cours de projet*

- encadrement et adaptation du projet
- collaboration à la mise au point de la méthodologie de l'indice
- travail de programmation
- tests de la banque de données (au cours des différentes phases de développement)
- connexion de la banque de données avec le site internet du SPF et avec les flux de données internes

**Produit final attendu**

a) de l'équipe scientifique

Une banque de données entièrement fonctionnelle permettant de consulter les salaires et la durée du travail sectoriels sur le site internet du SPF, dans laquelle des données peuvent être introduites simplement, qui permettent d'effectuer facilement les calculs pour l'indice avec toutes les simulations y afférentes et qui peuvent être utilisées pour une analyse scientifique et/ou politique ultérieure. Un rapport relatif à la comparabilité des données dans un contexte international/européen.

b) pour l'institution publique

Idem

**Valorisation du produit final**

a) pour l'institution publique: intégration du produit final dans son fonctionnement propre

- La banque de données permettra d'informer le public de façon adéquate sur les salaires minimum et la durée du travail en vigueur dans les secteurs
- La banque de données simplifiera le contrôle des salaires par les services d'inspection.
- La banque de données améliorera l'information sur les salaires et la durée du travail pour la politique.
- La banque de données simplifiera le calcul de l'indice des salaires conventionnels et de la durée du travail conventionnelle et en étendra les possibilités.

b) pour le 'public': modalités et conditions d'accès pour le monde scientifique et le grand public

- Les salaires et la durée du travail sectoriels pourront être consultés via le site internet du SPF.
- Les données de l'indice des salaires conventionnels seront disponibles et des simulations pourront être faites sur demande.
- La banque de données dans son ensemble sera mise à disposition pour des recherches scientifiques plus poussées.

## **Timing et planning des activités et estimation du soutien scientifique requis (en ETP)**

### a) Timing des activités

1<sup>er</sup> septembre 2005-31 août 2007

### b) Planning des activités

#### 1) Pour l'équipe scientifique

- Analyse de l'information disponible et des besoins : 3 mois
- Détermination de la structure de la banque de données : 2 mois
- Développement d'une première ébauche de banque de données : 2 mois
- Tests de la banque de données : 2 mois
- Analyse de la méthodologie de l'indice : 2 mois
- Conception d'une nouvelle méthodologie : 2 mois
- Développement de la banque de données définitive : 5 mois
- Tests de la banque de données : 6 mois

#### 2) Pour l'institution publique

Cfr. Timing ci-dessus

## **Conditions particulières**

### a) suggestions de composition du comité d'accompagnement

Vu l'importance des résultats pour divers organismes, les services concernés du SPF (Etudes socio-économiques, Relations collectives de travail, Inspection des lois sociales) et les autres organismes intéressés (Conseil national du Travail, Conseil central de l'Economie, Banque nationale, Bureau fédéral du Plan) devraient au moins y être associés.

### b) clause de confidentialité éventuelle

N'est pas d'application.

### c) présence éventuelle de l'équipe au sein de l'institution

Une présence régulière au SPF sera nécessaire en fonction de la phase dans laquelle se trouve le projet. A cette fin, il faudra mettre à disposition l'espace nécessaire.

### d) Autres

Le projet nécessite d'occuper une ou plusieurs personnes ayant un background économique/statistique ainsi qu'une ou plusieurs personnes ayant un bagage informatique. En outre, ces personnes devront collaborer intensivement entre elles. C'est pourquoi, il est préférable d'engager un informaticien à mi-temps et un économiste/statisticien à mi-temps qui seront tous deux occupés dans le projet pendant deux ans (c'est-à-dire un ETP pendant deux ans). La charge de travail par personne peut varier (au cours de certaines phases, il y aura plus de travail pour l'une et au cours d'autres phases, pour l'autre).