



## **Proposition pour améliorer la méthodologie de calcul des indices des salaires et des durées de travail conventionnels**

Esteban Martinez (ULB-Metices)  
Helena Op den Kamp, Guy Van Gyes (Hiva-K.U.Leuven)

Note finale 2 du projet « Optimisation et valorisation de la  
base de données 'salaires et temps de travail  
conventionnels' »

A la demande du SPF Travail, Emploi et Concertation sociale, dans le  
cadre du programme AGORA du SPP Politique scientifique

Février 2008

## TABLE DES MATIERES

Introduction	4
1. Critique de la méthodologie actuelle	5
2. Propositions	7
3. Base conventionnelle et pondération externe	9
3.1 Simplification de la base conventionnelle sectorielle	9
3.2 Pondération externe	13
3.3 Elargissement aux conventions d'entreprise	15
3.4 Conclusions	17
4. L'indice des salaires conventionnels au niveau d'une unité conventionnelle	18
4.1 Pondération interne	18
4.1.1 Méthodologie du CBS	19
4.1.2 Les sources d'information en Belgique	20
4.1.3 Simplification des grilles barémiques	25
4.1.4 Indicateur statistique du salaire brut conventionnel de base	28
4.1.5 Conclusions	30
4.2 Intégration de certaines primes dans le calcul de l'indice	33
4.2.1 Les primes linéaires	33
4.2.2 Les primes non linéaires	39
5. L'indice des durées de travail conventionnelles au niveau d'une unité conventionnelle	40
5.1 Une information explicite	40
5.2 L'indice des durées de travail conventionnelles	40
5.2.1 Correction de l'indice des salaires conventionnels des employés	41
5.2.2 Indice synthétique	41
5.3 Calcul standardisé de la durée de travail annuelle	41
5.3.1 Durée de travail conventionnelle	42
5.3.2 Nombre de jours ouvrés sur l'année	43
5.3.3 Calcul standardisé	44
Conclusions et recommandations	46
Annexe 1. Tableaux et traitements statistiques	
1.1 Base conventionnelle (commissions paritaires et sous-commissions paritaires)	51
1.2 Pondération externe	54
1.3 Représentativité sectorielle	56
1.4 Intégration des entreprises	57
1.4.1 Distribution des salariés selon le type de régulation (sectorielle vs entreprise)	57
1.4.2 Entreprises d'au moins 3000 travailleurs	58
1.4.3 Pondération des entreprises au sein des (sous) commissions paritaires	59
1.5 Synthèse des caractéristiques des classifications et des variables exploitables dans l'enquête SES	60
1.6 Pondération interne : exploitation de l'enquête SES	63
1.6.1 Identification de la commission paritaire sur base de la classification des	64

professions	
1.6.2 Echantillon au niveau des (sous) commissions paritaires	66
1.6.3 Mise en forme des variables	68
1.6.4 Application dans 10 CP	70
1.7 Exercice d'incorporation des primes linéaires dans l'indice mensuel	88
1.8 Primes non linéaires dans l'enquête SES	89
1.9 Calcul standardisé de la durée de travail dans quelques secteurs	91
Annexe 2. Synthèses sectorielles	
2.1. CP 111 – Constructions métallique, mécanique et électrique	97
2.2. CP 118 – Industrie alimentaire	102
2.3. CP 121 – Industrie du nettoyage et de la désinfection	107
2.4. CP 140 – Transport & logistique	115
2.5. CP 149 – Services connexes aux constructions métallique, mécanique et électrique	120
2.6. CP 218 – Nationale auxiliaire pour employés	126
2.7. CP 220 – Employés de l'industrie alimentaire	133
2.8. CP 310 – Banque	138
2.9. CP 317 – Services de gardiennage et/ou de surveillance	143
2.10. CP 329.02 – Socio-culturel (Communauté française & germanophone, Région wallonne)	152
2.11. CP 116 – Chimie	157
2.12. CP 119 – Commerce alimentaire	161
2.13. CP 120 – Textile	163
2.14. CP 124 – Construction	167
2.15. CP 126 – Ameublement et transformation du bois	172
2.16. CP 207 – Employés de la chimie	177
2.17. CP 214 – Employés du textile	181
2.18. CP 302 – Industrie hôtelière	185
2.19. CP 318.02 – Aides familiales et aides seniors (Communauté flamande)	189
2.21. CP 319.01 – Etablissements et services d'éducation et d'hébergement (Communauté flamande)	194
2.22. CP 326 – Gaz et électricité	199

## INTRODUCTION

Un des objectifs du projet « Optimisation et valorisation de la base de données 'salaires et temps de travail conventionnels' » était de proposer une méthodologie permettant d'améliorer l'élaboration des indices des salaires et des durées de travail conventionnels. De ce point de vue, une enquête a été réalisée dans une vingtaine de commissions paritaires, afin de prendre en compte les évolutions récentes concernant les mécanismes de la formation des salaires (i.e. modalités des majorations salariales négociées, évolution des systèmes d'indexation, accords de type "all in", diversité des systèmes de primes) et de la fixation de la durée du travail (i.e. base hebdomadaire, annuelle, congés annuels, congés liés à la fonction et à l'ancienneté). Par ailleurs, un intérêt particulier a été réservé à l'expérience des Pays-Bas, où un voyage d'étude a été réalisé (*Centraal Bureau voor de Statistiek*). Enfin, les critiques émises à l'égard de la méthodologie actuelle ont été examinées, tant celles émanant du SPF Travail, Emploi et Concertation sociale, que celles des institutions utilisatrices.

Au terme de cette étude, il est proposé d'établir un nouveau calcul des indices, dès 2008, sur la base 2007=100, qui serait développé en parallèle avec la méthodologie actuelle de manière à assurer la continuité statistique et à évaluer l'intérêt de la nouvelle méthodologie. Partant des principales critiques adressées au calcul actuel de l'indice, on trouvera dans ce rapport une série de propositions dont la faisabilité est testée à partir des données statistiques disponibles et plus particulièrement dans le cas des secteurs retenus au niveau de cette étude.

Cet exercice s'appuie, d'une part, sur l'analyse des classifications de fonctions et des dispositions conventionnelles relatives à la formation des salaires et à la détermination de la durée de travail et, d'autre part, sur les données statistiques administratives établies par l'ONSS et sur les résultats de l'enquête sur la structure et la répartition des salaires réalisée par STATBEL.

Le présent rapport est structuré en trois parties.

Dans la première partie, nous examinons les différentes propositions visant à améliorer le calcul des indices (révision de la base conventionnelle, pondération externe, pondération interne, intégration de diverses primes, calcul standardisé de la durée de travail).

La deuxième partie (annexe 1) contient les tableaux et traitements statistiques.

On trouvera dans la troisième partie (annexe 2) les synthèses, réalisées dans 24 (sous) commissions paritaires, à partir de l'examen des conventions collectives et d'entretiens avec des personnes ressources (organisations syndicales, fédérations patronales, fonctionnaires du SPF).

## 1. CRITIQUE DE LA METHODOLOGIE ACTUELLE

Les indices des salaires conventionnels, pour ouvriers et pour employés, sont actuellement calculés sur base des salaires bruts minima convenus au sein des (sous)commissions paritaires. Ils prennent donc en compte les majorations salariales négociées, l'indexation automatique des salaires, le résultat de mécanismes correcteurs ainsi que l'évolution de la durée du travail mais uniquement dans le cas des ouvriers, tout cela dans la mesure où les barèmes salariaux sont affectés.

L'élaboration des indices conventionnels suit trois étapes :

1. Calcul d'un salaire barémique moyen pour chaque (S)CP (moyenne arithmétique de tous les salaires minima contenus dans les échelles barémiques). Sur base du salaire moyen, l'indice est établi pour chaque (S)CP en distinguant les ouvriers et les employés (base 1997=100).
2. Etablissement de l'indice sectoriel (selon la classification Nace) comme moyenne pondérée des indices relatifs au (S)CP.
3. Etablissement de l'indice général comme moyenne pondérée des indices sectoriels, compte tenu de la distribution sectorielle de l'emploi.

Quatre types de critiques sont adressés à la méthodologie actuelle :

1. L'indice repose uniquement sur les salaires barémiques, à l'exclusion des primes diverses, indemnités et cotisations, qui s'ajoutent au salaire brut ou qui se substituent dans certains cas à des augmentations barémiques.
2. Dans certains secteurs, les grilles salariales sectorielles ne constituent qu'une référence lointaine. Les barèmes sont négociés principalement au niveau des entreprises. On peut ainsi par exemple distinguer le cas du nettoyage (CP 121) où les barèmes sectoriels d'appliquent largement aux entreprises et le cas de la banque (CP 310) où les salaires sont négociés dans les entreprises.
3. Les modifications de la composition de l'emploi selon les catégories de fonctions, l'âge ou l'ancienneté ne sont pas prises en compte dans le calcul de l'indice, car celui-ci est basé sur une moyenne arithmétique.
4. Les variations de la durée de travail ne sont prises en compte en définitive que pour les ouvriers dont le salaire horaire est ajusté (contrairement au salaire mensuel des employés).

En ce qui concerne la durée de travail, deux indices sont également élaborés, l'un pour les ouvriers, l'autre pour les employés. Ceux-ci se basent sur deux données principales : la

durée hebdomadaire de travail moyenne et le nombre moyen de jours ouvrés par année, compte tenu des week-end, des jours fériés, des jours de congé annuels.

Il semble que des améliorations puissent être apportées à deux niveaux :

1. D'une part, en optimisant les calculs : l'examen des CCT a mis en évidence quelques difficultés qui rendent parfois complexe l'établissement des indices (norme annuelle vs hebdomadaire, heures prestées vs heures rémunérées, estimation des jours de congé, différenciation du nombre de jours de congé selon l'ancienneté et la fonction, calcul sur base 5 ou 6 jours semaine, etc.).
2. D'autre part, en ce qui concerne la présentation des résultats : la formulation de l'information en termes d'indices uniquement ne permet pas de situer l'évolution des durées conventionnelles par rapport à d'autres indicateurs de durée du travail annuelle (BNB, OCDE, Bureau fédéral du plan.) et hebdomadaire (durée légale, durée habituelle ou effective issue de l'enquête sur les forces de travail).

## 2. PROPOSITIONS

L'option principale consiste à publier dorénavant trois indices synthétiques, intégrant les résultats pour les ouvriers et pour les employés – deux relatifs aux salaires conventionnels et un relatif à la durée de travail.

- (1) Indice mensuel (ou trimestriel) des salaires conventionnels barémiques;
- (2) Indice annuel des salaires conventionnels, incluant certaines primes;
- (3) Indice de la durée de travail conventionnelle.

Ces indices seraient établis à partir d'une nouvelle base conventionnelle, simplifiée mais incluant une sélection de grandes entreprises.

Dans une phase intermédiaire cependant, de manière à pouvoir établir des comparaisons avec le système actuel (qui rappelons-le propose quatre indices, deux pour les salaires – ouvriers et employés – et deux pour la durée de travail – ouvriers et employés), il paraît indiqué d'élaborer 9 indices. En particulier, les indices de la durée de travail séparés pour les ouvriers et les employés sont nécessaires pour harmoniser le mode de calcul de l'indice des salaires.

- *Indice des salaires conventionnels (hors primes) pour les ouvriers*
- *Indice des salaires conventionnels (hors primes) pour les employés*
- ***Indice des salaires conventionnels (hors primes) synthétique (incluant ouvriers et employés)***
- *Indice des salaires conventionnels (avec primes) pour les ouvriers*
- *Indice des salaires conventionnels (avec primes) pour les employés*
- ***Indice des salaires conventionnels (avec primes) synthétique (incluant ouvriers et employés)***
- *Indice des durées de travail pour les ouvriers*
- *Indice des durées de travail pour les employés*
- ***Indice des durées de travail synthétique (incluant ouvriers et employés).***

S'agissant de données issues des conventions collectives de travail, l'unité de référence pour l'élaboration des indices est la commission paritaire ou, le cas échéant, la sous-commission paritaire, dans la mesure où dans certains secteurs, les conditions de travail (salaires et temps de travail) relèvent davantage des conventions collectives établies à ce dernier niveau.

Ceci étant, les résultats obtenus au niveau des (sous) commissions paritaires peuvent être rapportés aux secteurs économiques définis selon la nomenclature NACE. Cette étape de l'élaboration des indices n'est envisagée dans ce rapport qu'en termes de faisabilité. Il convient toutefois de rappeler que le champ considéré est bien celui relevant du secteur

privé, à l'exclusion donc des entreprises publiques (telles que La Poste, Belgacom, la SNCB), de l'enseignement et des administrations publiques.

Cette proposition générale est développée ci-après en trois chapitres :

Le premier (point 3) porte sur les modifications à apporter à la base conventionnelle et au calcul des coefficients de pondération utilisés par agréger les résultats relatifs aux conventions collectives retenues dans la base conventionnelle (pondération externe).

Le deuxième (point 4) s'intéresse à l'élaboration de l'indice des salaires conventionnels au niveau d'une unité conventionnelle (pondération interne et incorporation de diverses primes).

Le troisième (point 5) porte sur les indicateurs de la durée de travail conventionnelle (indice de la durée de travail annuelle, durée moyenne hebdomadaire et/ou annuelle).



### 3. BASE CONVENTIONNELLE ET PONDERATION EXTERNE

Une première critique adressée au calcul actuel de l'indice concerne la champ conventionnel pris en compte. L'option principale consiste à établir une base conventionnelle élargie aux entreprises, mais circonscrite par un seuil d'emploi minimum, que nous croyons raisonnable de fixer à 3000 personnes. On retiendra, par conséquent, dans la base conventionnelle les commissions paritaires et les sous-commissions paritaires comptant au moins 3000 travailleurs, ainsi que les entreprises de cette taille dans les commissions paritaires où il s'avère qu'une part substantielle de l'emploi relève de conventions collectives de travail complémentaires conclues au niveau de l'entreprise. La nouvelle base conventionnelle comprendrait ainsi au maximum une centaine de conventions collectives établies au niveau de commissions paritaires, de sous-commissions paritaires et d'entreprises.

Pour assurer la continuité de la série, il paraît indiqué de fixer cette base conventionnelle pour une longue période (par exemple 10 ans). Cependant, il faudra également tenir compte de la dynamique du système des relations collectives (création/suppression/modification du champ de compétence des commissions et sous commissions paritaires)<sup>1</sup> et des restructurations d'entreprises.

#### 3.1. Simplification de la base conventionnelle sectorielle

On ne retiendrait dans la base conventionnelle que les commissions paritaires et les sous-commissions paritaires comptant au moins 3000 travailleurs, à partir des données disponibles à l'ONSS. Le classement des commissions paritaires et des sous-commissions paritaires en fonction de l'emploi (exprimé en nombre de personnes) est fourni, pour les années 2004 (2<sup>ème</sup> trimestre) et 2006 (2<sup>ème</sup> trimestre), en **annexe 1.1**.

Au total, le champ conventionnel sélectionné recouvre environ 82 % de l'emploi total, en 2006 comme en 2004, si l'on exclut du total l'emploi non attribué à une commission paritaire (soit classé en 999 selon la nomenclature ONSS). En prenant en compte les CP 100 et 200, le taux passe à environ 86 %.

Le tableau présenté dans l'annexe 1.1. appelle quelques commentaires :

#### ***Prise en compte de l'emploi en nombre de personnes plutôt qu'en équivalent temps plein***

L'option retenue ici est de considérer le niveau de l'emploi exprimé en nombre de personnes pour établir le seuil au-dessus duquel l'entité conventionnelle est intégrée dans la base. A titre indicatif cependant nous mentionnons également le volume d'emploi en

<sup>1</sup> Ainsi, tout récemment les CP 305 ont été abrogées et remplacées par les CP 330, 331 et 332.

équivalent temps plein. On voit ainsi quel serait l'impact sur la base conventionnelle d'une préférence donnée à ce dernier critère : dans ce cas, quelques (S)CP supplémentaires seraient en effet exclues de la base conventionnelle (i.e. CP 129, CP 325, CP 327.03, CP 321).

#### ***A propos des évolutions entre 2004 et 2006***

Le résultat est quasiment identique, que l'on prenne l'année 2004 ou l'année 2006. Toutefois, quelques différences apparaissent en raison de l'évolution de l'emploi au sein des (sous) commissions paritaires et de la tendance à une formalisation de la régionalisation des relations collectives de travail dans les secteurs du non marchand. Ainsi, on retiendra pour 2006, la sous-commission paritaire 322.01 relative aux travaux ou services de proximité, alors que cette sous-commission concernait très peu de salariés en 2004. De même, l'emploi relatif au secteur socio-culturel concentré au sein de la CP 329 en 2004 est à présent réparti dans des sous-commissions régionales, la SCP 329.01 pour la Communauté flamande et la CP 329.02 pour les Communautés française et germanophone et la Région wallonne. Sur base des données relatives à l'année 2006, les sous-commissions paritaires du secteur de la santé ont été retenues (SCP 301.01 des hôpitaux privés et SCP 305.02 des établissements et services de santé), sachant que la base conventionnelle devra être modifiée dès l'année 2007 étant donnée l'abrogation des (sous) commissions paritaire 305 (01, 02 et 03) et leur remplacement par les commissions paritaires fédérale et régionales 330, 331, 332.

#### ***A propos des (sous) commissions paritaires exclues du champ conventionnel***

Bien qu'elles comptent plus de 3000 travailleurs, certaines commissions paritaires ont été exclues dans la mesure où, à notre connaissance, les données salariales ne sont pas pertinentes à l'heure actuelle. C'est le cas :

- de la CP 322 du travail intérimaire dans la mesure où ce sont les salaires de l'entreprise utilisatrice qui s'appliquent aux intérimaires ;
- les secteurs para-publics de l'enseignement subsidié (CP 225 et 152) et du transport urbain et régional (CP 328. 01, 02 & 03), de même que ne sont pas prises en compte, dans l'optique du secteur privé, les administrations publiques et les entreprises autonomes publiques telles que Belgacom, la SNCB ou La Poste;
- les commissions paritaires auxiliaires pour ouvriers (CP 100) et pour employés (CP 200), dans la mesure où ce sont les barèmes de référence du Conseil national du Travail qui s'appliquent actuellement.

Ces choix sont évidemment discutables et donc réversibles, tout particulièrement pour ce qui concerne les CP auxiliaires dont la réactivation est envisagée à l'avenir. Dans la mesure où la base conventionnelle est fixée pour une longue période, il pourrait se justifier d'intégrer d'ores et déjà ces commissions paritaires dans la base conventionnelle.

A noter, par ailleurs, que l'option d'effectuer la sélection au niveau des sous-commissions paritaires (plutôt qu'au niveau des commissions paritaires) a, dans certains cas, l'effet

d'exclure des commissions paritaires qui auraient été retenues si on considérait l'addition de l'emploi répertorié au niveau des sous-commissions paritaires : cas de la CP 125 (industrie du bois, de la CP 142 (valorisation des matières premières de récupération) et de la CP 303 (industrie cinématographique).

### *Sous-commissions paritaires informelles*

Dans nombre de secteurs, les barèmes salariaux et, dans une moindre mesure les durées de travail, sont établis au niveau de sous-groupes, désignés tantôt comme des sous-commissions paritaires, tantôt comme des sous-secteurs, mais qui n'ont pas effectivement le statut juridique de sous-commissions paritaires. C'est un facteur de complexité important pour la saisie des données. Il arrive que les évolutions, singulièrement en matière de salaires, soient différenciées entre ces sous-groupes ou, a contrario, que les négociations organisées au niveau central de la commission paritaire soient tout simplement déclinées au sein de ces sous-groupes. Quoi qu'il en soit, il ne paraît pas nécessaire de prendre en compte l'ensemble des barèmes disponibles dans tous les sous-groupes.

On est cependant confronté à une difficulté méthodologique pour évaluer l'importance relative de ces sous-groupes au sein de la commission paritaire. En effet, d'après les données fournies par l'ONSS, à une exception près (CP 305), aucune information directe et explicite ne paraît disponible à ce niveau de désagrégation sectorielle.

Il nous paraît dès lors préférable de ne pas tenir compte de cette dimension dans le cadre de la sélection des unités conventionnelles et, en conséquence, de la pondération externe. La question est ainsi renvoyée au chapitre relatif à la pondération interne, car effet il paraît possible, dans certains cas, de connaître la distribution de l'emploi au sein des sous-groupes.

### *La composition statutaire (ouvriers – employés) dans les commissions paritaires mixtes*

Dans le tableau à l'annexe 1.1., l'emploi considéré au sein des commissions paritaires mixtes comprend les ouvriers et les employés. Cette option paraît fondée dans la mesure où les augmentations salariales, résultant de l'indexation ou de majorations négociées, sont généralement réglées au niveau de la (sous) commission paritaire, et ensuite déclinées selon les spécificités liées aux statuts d'ouvrier ou d'employé.

Cependant, on pourrait tout autant donner une priorité au critère du statut et, dans ce cas, compter séparément les ouvriers et les employés pour positionner les commissions paritaires mixtes par rapport au seuil de 3000 personnes. Dans la plupart des cas, cette deuxième option ne changerait rien à la sélection, dans la mesure où la plupart des commissions paritaires mixtes comptent une large majorité des travailleurs dans l'un des statuts. Ainsi, par exemple, les ouvriers sont très largement majoritaires au sein de la CP 301.01 (port d'anvers) et donc à eux seuls permettent d'atteindre le seuil de 3000 personnes. Le même raisonnement peut être tenu pour la CP 310 de la Banque en ce qui

concerne les employés. En définitive, le comptage séparé des ouvriers et des employés aurait pour conséquence d'écarter quelques (S)CP supplémentaires où l'emploi est relativement faible et, en outre, partagé sur le plan des statuts. C'est le cas par exemple de la CP 320 (pompes funèbres), la CP 321 (grossistes-répartiteurs de médicaments) ou la SCP 327.03 (ETA en Région wallonne et Communauté germanophone) : aucune des composantes, ouvriers ou employés, ne compte au moins 3000 personnes.

En retenant provisoirement la première option (seuil sur base de l'emploi total), nous n'excluons pas, pour autant, la possibilité d'écarter de la saisie les composantes minoritaires dans le cadre de la pondération interne, puisque celle-ci vise précisément à ne retenir que les barèmes les plus utilisés au sein d'une unité conventionnelle.

## 3.2. Pondération externe

### 3.2.1. Coefficients de pondération au niveau des (sous) commissions paritaires

Le champ conventionnel ayant ainsi été défini, il s'agissait de fixer les coefficients de pondération associés à chaque unité conventionnelle, soit les commissions paritaires et les sous-commissions paritaires comptant au moins 3000 travailleurs et dont les données salariales ont été considérées comme pertinentes. On procèdera ensuite à l'intégration des données d'entreprise au sein des commissions paritaires concernées.

La pondération de l'indice est basée sur la *distribution des salaires au sein des (S)CP retenues dans la base conventionnelle*. Les calculs ont été réalisés sur base des données salariales fournies par l'ONSS. Pour cet exercice, l'année 2006 (2<sup>ème</sup> trimestre) a été retenue. A titre de comparaison, un calcul similaire a été réalisé sur base de l'emploi, exprimé en équivalent temps plein. Les coefficients de pondération sont présentés dans l'**annexe 1.2**.

Les données salariales sont fournies par (S)CP selon une codification spécifique de l'ONSS relative à différentes composantes du salaire pour les différentes catégories de salariés : ouvriers (OA, OB, OD, OE, etc), employés (EA, EE, EI, EJ, etc) et expatriés (XT). Les calculs pour établir les coefficients de pondération ont été réalisés en deux étapes :

- Toutes les composantes d'une même (sous) commission paritaire ont été additionnés et, ensuite, rapportés à la somme totale des salaires de la base conventionnelle. A titre indicatif, les coefficients de pondération ainsi déterminés (le total faisant 1) peuvent être comparés à la pondération issue de la répartition de l'emploi en ETP. On voit, par exemple, dans le cas de la banque où les salaires sont relativement élevés, que le coefficient de pondération issu des salaires est supérieur à celui issu de l'emploi.
- Pour les (S)CP mixtes, il était encore nécessaire d'établir la pondération attribuée aux employés et aux ouvriers. Après regroupement des différentes composantes salariales relatives aux ouvriers (O) et aux employés (E), et après suppression des montants codés XT (montants marginaux supprimés par simplification), la répartition des montants attribués aux ouvriers et aux employés, dans chaque (S)CP a été effectuée au moyen d'un tableau croisé dynamique sur Excel. Pour chaque (S)CP mixte, le coefficient de pondération "ouvrier" ( $c_o$ ) + le coefficient de pondération "employé" ( $c_e$ ) = 1.

Nous avons donc :

$\sum I_{cpi} \cdot c_i = 100$ ,  $I_{cpi}$  étant l'indice pour la commission paritaire  $i$  et  $c_i$  le coefficient de pondération, basé sur les salaires, pour cette commission paritaire;

avec  $\sum c_i = 1$

et avec, pour les commissions mixtes,  $I_{c_{poi}} \cdot c_o + I_{c_{pei}} \cdot c_e = 1^2$

L'information relative aux salaires (et au volume de l'emploi) est disponible auprès de l'ONSS. L'adaptation des coefficients de pondération pourrait être réalisée soit annuellement (année t-2), soit si l'on veut suivre de plus près l'évolution de l'emploi sur une base trimestrielle (emploi en ETP, trimestre t-2<sup>3</sup>).

### 3.2.1. Vérification au niveau des secteurs économiques (selon le code Nace)

Les indices sectoriels sont établis, dans un deuxième temps, à partir du poids relatif des différentes (sous) commissions paritaires au sein des secteurs économiques (sur base de la masse salariale ou du volume de l'emploi). Ce calcul n'est pas réalisé dans le présent rapport. Nous ne disposons pas, en effet, du tableau de correspondance entre les secteurs économiques et les (sous) commissions paritaires. Ces données sont toutefois disponibles à l'ONSS. Dès lors que le tableau de correspondance est connu, il suffit de pondérer les indices des (sous) commissions paritaires en fonction de leur poids dans l'emploi ou dans la masse salariale sectorielle, comme on le voit ci-dessous, à titre d'illustration dans le cas des secteurs financiers.

Nace 65			Nace 66			Nace 67		
CP	(n)	(%)	CP	(n)	(%)	CP	(n)	(%)
310	67581	79,0	306	24773	98,3	307	10099	65,3
218	9764	11,4	Autre	426	1,7	218	4468	28,9
308	3572	4,2				306	305	2,0
325	3057	3,6				200	218	1,4
309	1136	1,3				Autre	368	2,4
Autre	425	0,5						
Total	85535	100,0	Total	25199	100,0	Total	15458	100,0

Source : ONSS, 2004 (calculs Steunpunt WAV)

Quoi qu'il en soit, la question se pose de savoir quels seraient les regroupements les plus pertinents pour présenter les indices des salaires et des durées de travail conventionnels au niveau des secteurs économiques. Il a déjà été mentionné qu'on se limitait au secteur privé. Dans ce cadre, il nous semble recommandable de présenter, également, les évolutions des salaires et de la durée de travail selon les grands secteurs économiques, partant de la structuration de l'économie entre industrie (a), services marchands (b) et services non marchands (c) :

#### 1. Secteur privé « marchand »

##### a. Industrie

<sup>2</sup> NB : Bien entendu les coefficients relatifs à la répartition ouvrier-employé au sein d'une commission mixte peuvent être intégrés aux coefficients de pondération généraux. Mais il nous paraît utile à ce stade de la présentation de maintenir les deux étapes.

<sup>3</sup> Plus précisément par exemple, les coefficients de pondération pour les mois de janvier, février et mars de l'année t seraient calculés sur base des données d'emploi relatives au premier trimestre de l'année t-2).

b. Services

2. Secteur privé + le secteur « non-marchand » (secteur subsidié)

c. Services « non marchands »

Dans le cadre de ce rapport, nous avons néanmoins effectué une première vérification au niveau des secteurs Nace 2 digits et au niveau des sections (et sous sections pour ce qui concerne l'industrie manufacturière). Les résultats sont consignés dans l'**annexe 1.3**.

Cette vérification a été réalisée sur base des données fournies par le Steunpunt WAV, mais uniquement pour l'année 2004, et en ne tenant compte que du niveau de la commission paritaire (et pas de la sous-commission paritaire). L'exercice consiste à vérifier la possibilité d'établir les indices sectoriels, sachant que certaines commissions paritaires ont été exclues de la base conventionnelle compte tenu du seuil de 3000 personnes. Il se pourrait en effet qu'un secteur économique soit précisément composé de salariés relevant de (sous) commissions paritaires exclues de la base conventionnelle en raison de ce seuil.

Les pourcentages présentés dans les colonnes (7) et (8) du tableau de l'annexe 1.3. indiquent la part de l'emploi (en personnes) des commissions paritaires comptant au moins 3000 personnes au sein de l'emploi sectoriel, déduction faite, en colonne (8), de l'emploi ne relevant d'aucune commission paritaire (999). C'est cette colonne (8) que nous examinons, à titre indicatif à ce stade, car il faudrait refaire l'exercice en considérant le niveau de la sous-commission paritaire.

On voit que peu de problèmes se posent en définitive. Les pourcentages sont faibles dans les sections B (pêche), C (industries extractives), L (administration publique), M (Education), P (Activités des ménages) et O (Organismes extra territoriaux) et dans quelques secteurs Nace 2 qui seront de toute façon regroupés pour la publication des données sectorielles.

### **3.3. Elargissement de la base conventionnelle aux conventions d'entreprise**

Dans certains secteurs, les salaires sont prioritairement négociés au niveau de l'entreprise. Il s'agissait par conséquent de repérer les commissions paritaires concernées et d'identifier les entreprises comptant au moins 3000 travailleurs, conformément au seuil d'emploi fixé.

La sélection des entreprises a été réalisée en deux étapes :

- Sur base de l'enquête sur la structure et la répartition des salaires (STATBEL, Enquête SES, année 2004), nous avons identifié les commissions paritaires pour lesquelles une majorité de travailleurs relevaient de conventions collectives d'entreprises complémentaires. Le seuil a été fixé à 50 % (cf **annexe 1.4.1**). Toutefois, il faut rappeler que cette enquête ne porte en 2004 que sur les sections Nace C à K, à l'exclusion du non marchand. Notons déjà à cet égard que l'enquête SES est étendue au secteur non marchand depuis l'année 2006. Les résultats pour cette vague d'enquête n'étaient toutefois pas encore disponibles.

- Une première sélection d'entreprises, présentée dans nos rapports intermédiaires, avait été effectuée sur base du bilan social. On se réfère à présent aux données fournies par l'ONSS. L'option est de ne retenir que les entreprises comptant au moins 3000 travailleurs. Sur cette base, la sélection porterait sur 24 entreprises. Mais la plupart des entreprises retenues (cf **annexe 1.4.2.**) comprennent des ouvriers et des employés qui relèvent de commissions paritaires différentes ou parfois d'une même commission paritaire mixte. Si l'on considère séparément les statuts d'ouvrier et d'employé, le seuil de 3000 personnes n'est atteint que dans un nombre plus restreint d'entreprises. C'est sur cette dernière base qu'ont été calculés des coefficients de pondération relatifs aux entreprises.
- Le tableau de l'**annexe 1.4.3.** reprend, pour l'année 2004/1 et classées par commissions paritaires, les entreprises comptant au moins 3000 travailleurs pour une catégorie statutaire donnée (ouvrier, employé). Les coefficients de pondération sont calculés sur base de la masse salariale relative à la catégorie considérée, rapportée à la masse salariale de la commission paritaire (pour la catégorie statutaire considérée dans le cas des commissions paritaires mixtes). Ces coefficients représentent le poids des entreprises sélectionnées au sein de la commission paritaire.



### **3.4. Conclusions concernant la base conventionnelle et la pondération externe**

Manifestement, nous disposons de toutes les informations statistiques nécessaires pour établir la *pondération externe*, c'est à dire celle qui permet d'aggréger les indices relatifs aux différentes entités constituant la base conventionnelle.

La pondération externe s'applique à une nouvelle base conventionnelle définie par les (sous) commissions paritaires officielles, relevant du secteur privé et comptant au moins 3000 travailleurs. Les secteurs para-publics comme l'enseignement et le transport urbain ont été écartés ainsi que la commission paritaire du travail intérimaire dans la mesure où les salaires (et la durée de travail) ne sont pas établis à ce niveau.

La procédure préconisée est la suivante:

- (1) Elaboration de l'indice des salaires conventionnels pour chaque entité de la base conventionnelle (CP, SCP et Entreprises), le cas échéant pour les ouvriers et pour les employés.
- (2) Pour les (S)CP mixtes, intégration des indices "ouvrier" et "employés" (cf. coef. pondération en annexe 1.2, moyennant simplification éventuelle comme envisagé au point 4.1.3.1)
- (3) Pour les (S)CP "décentralisées" (CP 104, 111, 207, 209, 306, 310, 326), intégration de l'indice "entreprises" (synthèse des données d'entreprises à réaliser) (coef. pondération en annexe 1.4.3)
- (4) Intégration des indices relatifs aux (S)CP (coef. pondération en annexe 1.2)
- (5) Intégration au niveau des secteurs économiques (à réaliser sur base du poids des (S)CP au sein du secteur).

#### 4. L'INDICE DES SALAIRES AU SEIN D'UNE UNITE CONVENTIONNELLE

Par unité conventionnelle, nous entendons ici une des commissions paritaires, sous-commission paritaire ou entreprise retenue dans la base conventionnelle. C'est à ce niveau en effet qu'il est envisagé de réaliser une pondération interne des montants salariaux barémiques et de prendre en compte, au-delà du salaire barémique de base, un certain nombre de primes.

##### 4.1. Pondération interne

La pondération interne vise à calculer de manière efficiente le *salaire brut barémique moyen* relatif à chaque unité conventionnelle retenue dans la base conventionnelle (commissions paritaires, sous-commissions paritaires, entreprises).

Nous rappelons à cet égard que, dans la perspective du calcul de l'indice, le salaire moyen ne constitue qu'un produit intermédiaire qui ne sert qu'à mesurer des évolutions par comparaison des montants en t et t+1.

Au lieu, cependant, de prendre en compte la totalité des montants barémiques disponibles, il paraît préférable d'en limiter la saisie à un nombre restreints de « points barémiques », pour autant que l'on dispose d'informations permettant de connaître la distribution de l'emploi (ou de la masse salariale) au sein de la grille barémique, c'est-à-dire parmi les échelles (catégorie d'emploi ou de fonction) et les échelons (selon l'âge ou l'ancienneté) qui définissent la classification de fonctions.

En dehors de la simplification qu'elle apporte (moins de données mobilisées), l'avantage de cette technique qui consisterait à limiter le calcul du salaire brut moyen à des points barémiques représentatifs (et non plus l'ensemble des montants barémiques) est double :

- elle est plus proche de la réalité salariale puisqu'elle prendrait en compte les montants barémiques les plus représentatifs (tenant compte ainsi de la répartition de l'emploi selon les échelles et l'âge/l'ancienneté) plutôt que la moyenne arithmétique de la totalité des montants;
- dans la mesure où les "points barémiques" correspondent à des fonctions et à des classes d'âge ou d'ancienneté bien déterminées, elle permettrait en outre de prendre en compte tous les éléments salariaux et temporels qui y sont associés (salaire barémique, primes diverses, notamment liées aux conditions de travail ou à l'ancienneté, durée de travail liée quelquefois à l'ancienneté).

Au départ de l'expérience néerlandaise du *Centraal Bureau voor de Statistiek*<sup>4</sup>, l'option proposée consiste à ne retenir pour chaque convention collective de travail, autrement dit pour chaque source d'information (commission paritaire, sous-commission paritaire, entreprise), qu'un échantillon de *points barémiques* représentatifs de la structure des salaires, sachant que l'emploi n'est pas équidistribué selon les différentes classes de barèmes. Il s'agit donc tout à la fois de simplifier le calcul de l'indice en limitant le nombre d'informations à retenir et d'autre part refléter plus précisément la structure réelle des salaires barémiques, en tenant compte *idéalement* de la distribution de l'emploi selon les fonctions, âges et anciennetés (le cas échéant), variables auxquelles sont liées les barèmes. Rappelons à cet égard que les calculs actuels sont biaisés par le simple fait qu'une dérive salariale se marque au cours du temps, par exemple, à travers le déplacement de l'emploi vers des fonctions plus qualifiées (comme cela s'observe dans le secteur bancaire) ou à travers la montée en ancienneté. Il est vrai qu'un tel mouvement se marque probablement davantage chez les employés.

Quoi qu'il en soit si le problème est clairement identifié, de même que la solution technique pour y remédier, il reste que les informations nécessaires pour connaître la distribution de l'emploi selon les barèmes sont inexistantes en Belgique, du moins au plan de la statistique<sup>5</sup>.

Nous rappellerons dans un premier temps la méthodologie adoptée par le *Centraal Bureau voor de Statistiek*, avant d'évoquer les pistes susceptibles d'être empruntées pour néanmoins tenter de circonscrire des barèmes les plus utilisés.

#### **4.1.1. Méthodologie du Centraal Bureau voor de Statistiek**

Pour chaque "convention collective de travail" retenue dans la base conventionnelle, un nombre limité de "meetpunten" ou encore de "zwaartepunten" sont sélectionnés en raison de leur poids statistique. Nous traduisons par "points barémique de mesure" ou plus simplement *points barémiques*.

Ces points barémiques sont choisis à partir de la distribution des travailleurs concernés par la CCT entre les différents barèmes contenus dans la grille salariale. Cette sélection de points barémiques est effectuée au moment du démarrage de la série statistique (en l'occurrence 2000=100) et reste inchangée les années suivantes.

La distribution des travailleurs selon les différents barèmes est obtenue à partir d'une enquête spécifique réalisée par le CBS auprès des entreprises et des institutions, "Enquête Werkgelegenheid en Lonen (EWL)". Cette enquête continue et très représentative s'intéresse au niveau, au développement et à la répartition des salaires et des temps de

---

<sup>4</sup> Han van den Berg, "De statistiek Indexcijfers van cao-lonen; methodebeschrijving reeks 2000=100", *Sociaal-economische mandstatistiek*, Centraal Bureau voor de Statistiek, 2003/7

<sup>5</sup> Bien évidemment, les entreprises et les secrétariats sociaux disposent de cette information puisqu'ils sont amenés à verser les salaires selon les grilles salariales adoptées par l'entreprise (et plus ou moins distantes à l'égard des barèmes sectoriels selon les cas).

travail. En particulier, l'enquête fournit des informations sur le salaire contractuel des travailleurs et, pour une partie des travailleurs, des indications précises sur l'échelle barémique. En substance, l'enquête permet le couplage des données individuelles relatives au salaire contractuel et l'échelle barémique de la CCT correspondante.

Le critère retenu pour déterminer le nombre de points barémiques dans chaque CCT est qu'au total ils recouvrent au moins 60 % de la somme des salaires. Au total 4700 points barémiques sont ainsi sélectionnés pour les 259 CCT de ma base conventionnelles (comprenant des CCT sectorielles, d'entreprises et d'autres institutions). En moyenne, 18 points barémiques sont sélectionnés par CCT.

#### **4.1.2. Les sources d'information dans le cadre de la Belgique**

Contrairement au Pays-Bas, nous ne disposons pas en Belgique d'une enquête auprès des entreprises permettant d'établir de manière univoque le lien entre les salaires réels et les grilles barémiques. Néanmoins, les sources d'information disponibles dans le contexte belge ont été explorées.

##### 4.1.2.1. Enquête sur la structure et la répartition des salaires

Il semble que *l'enquête sur la structure et la répartition des salaires* réalisée par STATBEL auprès d'un échantillon d'entreprises du secteur privé constitue la source d'information la plus appropriée, en raison des variables disponibles et parce qu'elle seule permet un traitement standardisé (enquête SES<sup>6</sup>). Cette enquête annuelle fournit des indications individuelles sur les rémunérations brutes réelles et sur les heures de travail prestées au cours d'une période de paie.

Moyennant quelques calculs relativement simples, il est techniquement possible de connaître la distribution des salaires bruts réels, à l'exclusion du paiement d'heures supplémentaires et de diverses primes, et ainsi de comparer les montants horaires (ouvriers) ou mensuels (employés) avec les salaires barémiques.

Cependant, l'exercice de couplage des montants salariaux réels (horaires ou mensuels) avec les salaires barémiques – qui permettrait de déterminer les montants barémiques les plus utilisés – ne s'est révélé concluant que lorsque deux conditions très restrictives sont réunies :

- les barèmes sectoriels doivent s'appliquer très largement dans les entreprises ; autrement dit, quand les salaires réels horaires ou mensuels sont globalement supérieurs aux barèmes, aucun couplage n'est possible;
- le lien entre la position dans la grille barémique (au croisement de l'échelle et de l'âge/ancienneté) doit être univoque, de manière à ce qu'un montant déterminé indique explicitement une position (ce n'est généralement pas le cas pour les grilles « employés »).

---

<sup>6</sup> SES : Structure of Earnings Survey

A défaut de pouvoir établir ce lien - ce qui s'avère être le cas général tant pour les commissions paritaires d'ouvriers que d'employés - l'enquête SES permet néanmoins, à partir de la distribution des salaires réels, de réaliser une approximation de la distribution des salaires barémiques selon l'âge ou l'ancienneté et, quelquefois, selon la catégorie de fonctions (sur base des variables « profession » et « niveau d'étude »).

Théoriquement en effet, plusieurs variables de l'enquête peuvent être mobilisées dans cette optique : ainsi, la prise en compte de la profession<sup>7</sup> et du niveau d'études permet dans certains cas de figure d'opérer une distinction entre les cadres et les employés ou entre différentes catégories d'employés (cas de la commission paritaire de la banque – CP 310 ou de la commission paritaire nationale auxiliaire pour employés – CP 218).

En outre, de manière générale, l'emploi peut être réparti en fonction des critères de l'âge ou de l'ancienneté qui déterminent la progression barémique. Il est à noter cependant, dans le contexte de l'abandon programmé du critère de l'âge, que la notion d'ancienneté se réfère dans l'enquête SES à l'ancienneté dans l'entreprise<sup>8</sup>.

En définitive, l'exploitation de l'enquête SES présente potentiellement quelques avantages dans la mesure où elle devrait permettre, dans quelques rares cas toutefois, d'identifier les montants barémiques les plus utilisés et, dans d'autres, d'établir une pondération des barèmes au croisement des catégories de fonctions (pour autant que l'on puisse les identifier sur base de la profession et/ou du niveau d'études) et du critère de l'âge ou de l'ancienneté dans l'entreprise.

Mais il faut souligner les limites méthodologiques. Elles sont dues au champ de l'enquête, à la formulation de certaines variables (comme celles permettant d'identifier la commission paritaire) et aux difficultés insurmontables que revêt le couplage de montants de salaires réels avec des barèmes spécifiques, surtout chez les employés où un même montant barémique correspond à plusieurs catégories de fonctions, à des niveaux d'âge ou d'ancienneté différents.

Certaines de ces limites pourraient toutefois être levées à l'avenir moyennant le couplage de l'enquête avec des informations disponibles à l'ONSS et, pour autant que cela soit envisageable, une adaptation de l'enquête SES.

#### *Limitations liées à la couverture de l'enquête*

Il s'agit d'une enquête réalisée annuellement auprès d'un assez large échantillon d'entreprises. Elle portait ainsi en 2004 sur quelque 100.000 individus. On considère que cette enquête est représentative au niveau des secteurs économiques. Néanmoins, l'échantillon considéré pour certaines commissions paritaires et sous commissions paritaires est faible, si bien que les calculs éventuels seraient peu fiables dans ces cas-là (cf **annexe 1.6.2**).

<sup>7</sup> Nomenclature ISCO limitée à 2 digits.

<sup>8</sup> Dans l'enquête SES, les classes d'ancienneté sont calculées à partir des dates d'entrée en service et de sortie.

D'autre part, le champ sectoriel couvert par l'enquête est délimité. En effet, jusqu'à présent, et en particulier dans le cas des derniers résultats disponibles sur lesquels nous sommes amenés à travailler (année 2004), l'enquête porte sur les sections C à K de la nomenclature Nace alors que le secteur privé, pris en compte pour le calcul de l'indice conventionnel des salaires, comprend aussi à tout le moins les secteurs de la santé-action sociale (N) et les services collectifs, sociaux et personnels (O).

Cette dernière difficulté n'est que temporaire, puisque l'enquête SES est étendue à ces secteurs à partir de 2006.

#### *Identification de la commission paritaire*

Une autre limite des données disponibles concerne l'identification univoque de la commission paritaire. Il est en effet crucial de pouvoir attribuer les données salariales aux différentes (sous) commissions paritaires car c'est à ce niveau que sont fixées les grilles barémiques. Cependant, le couplage des données individuelles avec la commission paritaire pose problème car l'information relative aux (sous) commissions paritaires pertinentes est fournie au niveau de l'entreprise et non pas au niveau de chaque individu. Par conséquent, chaque ligne de données individuelles se voit attribuer deux commissions paritaires, l'une pour les ouvriers, l'autre pour les employés, ou une seule lorsqu'il s'agit d'une commission paritaire mixte. Mais dans ce dernier cas, comme dans les autres, il n'est pas directement possible de distinguer les ouvriers des employés.

Le tri en fonction du statut d'ouvrier ou d'employé doit dès lors être construit au départ d'une information supplémentaire, la codification des professions fournie pour chaque ligne selon la norme ISCO, la classification internationale type des professions (cf **annexe 1.6.1**). Bien que l'enquête prévoit l'encodage des professions en trois digits, les résultats nous sont fournis en deux digits, ce qui ne permet pas dans tous les cas de les attribuer avec certitude au statut d'ouvrier ou d'employé.

Cet obstacle pourrait être levé moyennant le couplage des données individuelles fournies par l'enquête avec la base de données de l'ONSS, de manière à ce que la commission paritaire et le statut d'ouvrier et d'employé (dans les commissions mixtes) soient clairement identifiés.

#### *Couplage des salaires bruts payés et des barèmes conventionnels*

Les informations fournies par l'enquête sont particulièrement pertinentes pour l'objet de notre projet, bien que les données salariales portent sur les salaires bruts effectivement versés et non pas sur les barèmes appliqués. Autrement dit, la distribution des salaires observée au départ de l'enquête ne renvoie pas automatiquement aux grilles barémiques. Cependant, la liste des variables contenues dans l'enquête permet de dégager le salaire brut horaire ou mensuel (à l'exclusion des rémunérations versées au titre de prestation d'heures supplémentaires et des primes), de coupler les niveaux de salaire brut avec les valeurs barémiques (exprimées également en termes de salaire brut), du moins pour les commissions paritaires où les barèmes sectoriels sont largement appliqués dans les

entreprises, et enfin de répartir l'emploi en fonction des niveaux de salaire horaire ou mensuel (selon le cas).

L'exploitation de l'enquête a donné des résultats très inégaux à cet égard. Dans quelques cas, singulièrement dans le cas de secteurs « ouvriers » où les conventions sectorielles s'appliquent majoritairement, il a été possible de dégager les barèmes les plus utilisés (cas de la CP 121 du nettoyage, par exemple). Dans le cas des secteurs « employés », un tel couplage n'est pas réalisable, dans la mesure où il n'existe pas de lien univoque entre les montants payés et les barèmes. Mais il est parfois possible de mieux connaître la structure de l'emploi, d'une part, en fonction des variables "profession" et "niveau d'études" et, d'autre part, selon l'âge ou l'ancienneté, qui comme on le sait sont des critères intervenant dans la progression barémique des employés.

#### 4.1.2.1. Autres sources explorées

##### *Données disponibles auprès de l'ONSS*

L'ONSS recolte des données administratives sur les salaires et la durée de travail. Il apparaît cependant, après consultation des services statistiques, que ces données ne répondent pas à nos besoins.

En effet, en ce qui concerne le temps de travail, l'ONSS n'enregistre la durée effective des prestations que pour les travailleurs à temps partiel, en plus des durées contractuelles (pour les temps partiels et les temps plein). D'autre part, les montants salariaux portant sur le trimestre englobent les primes liées aux conditions de travail (travail de nuit, en équipes, primes de risques, etc.) ainsi que les montants payés pour la prestation d'heures supplémentaires. Les primes de fin d'année par contre donnent lieu à un code séparé. Par conséquent, il n'est pas possible sur cette base de quantifier l'importance de primes non linéaires, ni de rapporter des montants de salaires bruts de base (hors primes et heures supplémentaires) aux durées de travail normales (hors prestations supplémentaires). C'est d'ailleurs une des raisons pour lesquelles est réalisée l'enquête SES.

La statistique de l'ONSS constitue cependant une source d'information indispensable, non seulement dans la perspective de la pondération externe, mais également – comme nous le verrons plus loin – pour estimer la répartition de l'emploi au sein des unités conventionnelles (CP et SCP) selon les différents types de sous-secteurs ou sous-groupes qui déterminent la grille salariale (sous secteurs d'activité, taille des entreprises, répartition géographique, etc.)

##### *Données disponibles auprès des secrétariats sociaux*

La deuxième source envisagée paraît potentiellement plus intéressante. Il s'agissait en effet de faire appel aux données disponibles auprès des *secrétariats sociaux*, qui effectuent le paiement des salaires pour le compte des employeurs en fonction des grilles barémiques adoptées. Cette piste présente toutefois de nombreuses difficultés.

- Cette approche compte sur la coopération des secrétariats sociaux. En définitive, après de multiples démarches, deux des principaux secrétariats sociaux ont répondu à notre demande (SD Worx et Acerta) en acceptant de nous fournir les données brutes dont ils disposent, à titre d'exercice pour quelques (sous) commissions paritaires. Sans pour autant refuser la perspective d'une coopération, d'autres secrétariats sociaux n'ont pas donné suite à nos sollicitations.

- A l'exercice, une autre difficulté provient de l'éparpillement des données relatives aux différentes commissions paritaires entre plusieurs secrétariats sociaux.

- Mais la difficulté majeure provient de la qualité même des données fournies. Il s'avère en effet que les secrétariats sociaux ne disposent pas d'informations standardisées se référant de manière explicite et univoque aux intitulés des barèmes. En particulier, il arrive qu'un grand nombre de données individuelles ne mentionnent pas explicitement le barème sectoriel appliqué.

Deux cas de figure ont été rencontrés.

- Dans le cas de la CP 124 (données fournies par SD Worx), l'hétérogénéité des intitulés des fonctions rend particulièrement complexe et laborieux le travail de synthèse qui permettrait d'établir une statistique de la répartition de l'emploi selon les barèmes sectoriels.

- Dans le cas de la CP 319.01 (données fournies par Acerta), une recodification des données a pu être réalisée au prix toutefois d'un certain nombre de simplifications et d'approximations. Mais, au demeurant, rien n'indique que les résultats exploités, émanant d'un secrétariat social, soient représentatifs de l'emploi sectoriel.

#### *Données spécifiques disponibles au sein des secteurs*

Certains secteurs disposent d'informations spécifiques concernant la structure de l'emploi. C'est le cas notamment pour le secteur bancaire et le secteur de l'assurance où les fédérations patronales mènent des enquêtes régulières auprès des entreprises affiliées. Ces données peuvent alors être privilégiées comme première source d'information ou, à tout le moins, permettre de valider les résultats de l'analyse statistique. Précisons toutefois que ce type d'enquête constitue l'exception.



### 4.1.3. Simplification des grilles barémiques

Dans le cadre de la pondération des barèmes salariaux, basée sur les critères qui président au classement des travailleurs, une série de simplifications peuvent être apportées aux grilles barémiques dans le prolongement de la réflexion qui a conduit à délimiter la base conventionnelle et à définir la pondération externe.

Il faut rappeler à cet égard que l'approche méthodologique du Centraal Bureau voor de Statistiek sur laquelle on s'appuie fixe un quata de 60 % (en l'occurrence de la masse salariale et compte tenu de la pondération accordée aux différents « points barémiques ») dans chaque unité conventionnelle ou convention collective retenue dans la base conventionnelle.

#### 4.1.3.1. Négliger la composante (très) minoritaire dans les commissions paritaires mixtes

Dans la moitié environ des (sous) commissions paritaires mixtes une des composantes statutaires est très minoritaire. Nous renvoyons à l'annexe 1.2. relative à la pondération externe établie sur base de la masse salariale. Ces composantes minoritaires pourraient être négligées. Mais sur base de quel critère ? Dans la logique qui a présidé à la délimitation de la base conventionnelle, le seuil de 3000 personnes pourrait être utilisé. Dans la logique de la pondération interne, nous nous sommes référés à un pourcentage de la masse salariale (ou alternativement de l'emploi), à savoir 60 %. En tout cas, la conjugaison des deux critères conduirait à écarter la composante minoritaire dans les (S)CP suivantes :

	(S)CP	Composante écartée
301.01	Port d'anvers	employés
304	Spectacle	ouvriers
306	Assurances	ouvriers
307	Courtage et agences d'assurances	ouvriers
308	Prêts hypothécaires, épargne et capitalisation	ouvriers
310	Banques	ouvriers
311	Grandes entreprises de vente au détail	ouvriers
312	Grands magasins	ouvriers
313	Pharmacies et offices de tarification	ouvriers
315.02	Compagnies aériennes	ouvriers
318	Aides familiales et séniors	employés
318.01	Id. C française, R wallonne et C Germanophone	employés
318.02	Id. C flamande	employés
319.02	Education & hébergement : C française, RW, C german.	ouvriers
321	Grossistes-répartiteurs de médicaments	ouvriers
322.01	Travaux et services de proximité	employés
323	Gestion d'immeubles et travail domestique	employés
325	Institutions publiques de crédit	ouvriers
326	Gaz et électricité	ouvriers
327	Entreprises de travail adapté	employés
327.03	Id. R wallonne et C germanophone	employés
329.01	Socio-culturel en C. flamande	ouvriers
329.02	Socio-culturel en C. française, germanophone et RW	ouvriers

NB. CP 326 et CP 312 : pas d'ouvriers.

#### 4.1.3.2. Sous-secteurs au sein des (sous) commissions paritaires

Comme on l'a déjà évoqué, nombre de (sous) commissions paritaires sont composés de plusieurs sous-secteurs pour lesquels sont fournis des grilles barémiques. Cela conduit à augmenter sensiblement le nombre d'informations à traiter, plus particulièrement pour le calcul de l'indice des salaires. Au départ de notre enquête, on a recensé plusieurs types de sous-groupes :

- des sous-groupes définis par le secteur d'activité : cas notamment de la CP 118 de l'industrie alimentaire qui compte pas moins de 22 sous-commissions paritaires « informelles », de la CP 140 (9 sous secteurs), de la CP 119 (3 sous secteurs), de la CP 111 (2/3 sous secteurs), de la CP 116 (général/transformation des matières plastiques) ;
- des sous-groupes (éventuellement à croiser avec les premiers) liés à l'implantation géographique des entreprises : notamment la CP 111.01&02 du métal dont les barèmes sont établis au niveau de « régions » délimitées par des provinces ou des arrondissements ou la CP 116 de la chimie pour ce qui concerne la transformation des matières plastiques (Limbourg/Flandre occidentale) ;
- des sous-groupes dans le non marchand définis par le pouvoir subsidiant (qui ne se confond pas nécessairement avec la région) : ainsi la CP 329.02 du socio-culturel prévoit des grilles barémiques différentes pour les organismes relevant de la Région wallonne (EFT, OISP, ...), pour les organismes d'insertion socio professionnelle de la Région de Bruxelles-Capitale (agréées par la COCOF) et pour les organismes dépendant de la Communauté française.
- des sous-groupes définis par la taille des entreprises : notamment dans la CP 201, les entreprises de moins 20 salariés ou de 20 salariés et plus.
- des sous-groupes constitués par un ensemble d'entreprises pour lesquelles une grille barémique spécifique est prévue : notamment le groupe constitué par Aldi, Colruyt, Delhaize, Match et Mestdagh au sein de la CP 202.

Ces sous-secteurs n'ont pas le statut des sous-commissions paritaires et on ne s'attend pas a priori à ce que des informations sur l'emploi soient disponibles à l'ONSS, car sauf exception<sup>9</sup> seules sont répertoriées les commissions paritaires et sous commissions paritaires officielles. Cependant, moyennant des traitements spécifiques, il semble possible de parvenir à une meilleure connaissance, quoiqu'incomplète, de la répartition de l'emploi au sein de ces sous-secteurs au croisement de la (S)CP et de variables disponibles dans la statistique de l'ONSS (le secteur économique sur base de la nomenclature NACE, la localisation géographique de l'emploi, la taille (en nombre de salariés) des entreprises et le cas échéant le volume de l'emploi dans des entreprises spécifiques. Ces traitements

---

<sup>9</sup> Citons comme exception la CP 305.02 pour laquelle l'ONSS nous a fourni des données pour différents sous-groupes.

statistiques permettraient de connaître l'importance relative des différentes grilles salariales au sein d'une (S)CP donnée.

Il reste que le lien entre les sous-groupes définis au sein des (S)CP par le secteur d'activité (transformation des matières plastiques dans la chimie, industrie de la viande dans l'industrie alimentaire, etc.) et la nomenclature NACE n'est pas direct. A défaut d'informations complémentaires qui seraient disponibles auprès des organisations professionnelles, on doit dans chaque cas examiner en détail la correspondance avec les secteurs économiques suivant le code NACE.

Cet exercice a été réalisé à titre d'essai pour la CP 118 à partir de la documentation sectorielle. Dans l'ensemble il s'avère concluant, bien qu'il reste quelques points d'interrogation et quelques erreurs. Sous réserve de validation par des experts du secteur, on voit qu'il est possible, dans ce cas, de dégager les principales sous-commissions paritaires informelles du point de vue de l'emploi.

Essai d'attribution de l'emploi répertorié sous la nomenclature Nace selon les sous-commissions paritaires « informelles » de la CP 118.

Sous-commissions "informelles"	Nace	Emploi (ouvrier)	%
118.01 Meunerie ...	15.610, 15.620	1017	1,8
118.02 Dérivés de céréales,...	15.850	823	1,4
118.03 Boulangeries ...	15.811, 15.812	12710	22,1
118.04 Amidonneries, ...	?		
118.05 Biscuiteries, ...	15.820	2941	5,1
118.06 Ind. sucre et dérivés	15.830	917	1,6
118.07 Brasseries et malteries	15.960, 15.970	3453	6,0
118.08 Industrie des boissons	15.910/920/940/980	2388	4,2
118.09 Industrie des légumes	15.320, 15.331, 15.332	2661	4,6
118.10 Industrie des fruits	15.333	634	1,1
118.11 Industrie de la viande	15.11, 15.121/122/131/132	11796	20,5
118.12 Produits laitiers	15.510, 15.520	4882	8,5
118.13 Huileries et margarineries	15.411, 15.430,	516	0,9
118.14 Chocolateries - confiseries	15.840	5987	10,4
118.15 Industrie du froid	?		
118.16 Industrie du poisson	15.201, 15.202	609	1,1
118.17 Torréfaction café et chicorée	15.860	715	1,2
118.18 Industrie des condiments	15.870	852	1,5
118.19 Aliments de régime, ...	15.880	790	1,4
118.20 Ind. aliments pour bétail	15.710, 15.720	1667	2,9
118.21 Ind. des pommes de terre	15.311, 15.312	2154	3,7
118.22 E. épiluchage pdt			
<b>Total Nace classé dans "SCP" (2005)</b>		<b>57512</b>	<b>100,0</b>
<b>Total Nace ind. Alimentaire (2005)</b>		<b>58758</b>	
<b>Total CP 118 (2006/2)</b>		<b>62876</b>	

#### 4.1.3.3. Autres simplifications

##### a. Régimes hebdomadaires

Dans le cas des (sous) commissions paritaires pour ouvriers, les barèmes sont déclinés en référence à différents régimes hebdomadaires (par exemple, 38 heures, 38 h 30, 39 h, etc.) En effet, le salaire horaire est ajusté en fonction de la durée de travail. C'est le cas notamment pour les CP 116, 118, 126, 149. Il s'agit dans ce cas de simples déclinaisons d'un même paraître et il est évidemment justifié de ne retenir que la grille barémique correspondant à la durée hebdomadaire moyenne conventionnelle (généralement les barèmes selon le régime hebdomadaire de 38 heures). Dans d'autres cas d'ailleurs, les conventions ne fournissent les barèmes que pour cette durée (par exemple, CP 111 ou 119).

*b. Barèmes pour les jeunes (mineurs, apprentis, etc.) et RMMMG*

Les salaires minima appliqués aux « jeunes » sont définis, en fonction de l'âge, de différentes manières dans les grilles barémiques :

- les barèmes pour les jeunes sont intégrés dans les échelles, lorsque celles-ci sont basées sur l'âge ;
- ils sont fournis dans des grilles séparées lorsque la progression salariale n'est pas fondée sur l'âge (mais sur l'ancienneté ou sur aucun critère de ce type) ;
- ils s'appliquent aux travailleurs « mineurs » d'âge (par opposition aux travailleurs majeurs) ou aux travailleurs dont l'âge est inférieur à l'âge de départ de l'échelle barémique.

Ces barèmes sont généralement exprimés en proportion d'un montant barémique de référence.

A cela s'ajoute le RMMMG (revenu minimum mensuel moyen garanti) qui s'adresse également aux travailleurs jeunes, mais au-delà de 18 ans. Le RMMMG national, fixé au CNT s'adresse aux travailleurs âgés de 21 ans, de 21 ans et demi avec 6 mois d'ancienneté et de 22 ans avec 12 mois d'ancienneté. Notons à cet égard que le RMMMG constitue une moyenne mensuelle prenant en compte la prime de fin d'année. Il n'est donc pas tout à fait comparable aux autres données barémiques.

*c. Barèmes selon l'affiliation à la fédération patronale*

Dans quelques (S)CP, des barèmes différents sont prévus selon que l'entreprise est affiliée ou non à la fédération patronale majoritaire. En ce qui concerne les secteurs de notre enquête, ce cas se présente dans l'industrie alimentaire (CP 118, 220) et pour les employés du métal (CP 209). Il est évidemment utile de connaître les proportions de travailleurs qui relèvent de ces différentes grilles barémiques, pour le cas échéant ne retenir que la plus représentative. Cette information est généralement disponible auprès des fédérations patronales. Ainsi dans le cas de l'industrie alimentaire, 80 % de l'emploi serait occupé par des entreprises membres de FEVIA. Il paraît justifié dès lors de retenir prioritairement les barèmes appliqués aux membres de FEVIA.

**4.1.4. Indicateur statistique du salaire brut conventionnel de base**

Actuellement, le salaire de base qui sert à déterminer, par comparaison, l'évolution de l'indice est calculé comme la moyenne arithmétique de l'ensemble des barèmes disponibles. A travers la délimitation de la base conventionnelle et la simplification des grilles barémiques, le nombre de montants à prendre en compte a été sensiblement réduit.

En outre, si on laisse de côté pour l'instant les quelques cas où une pondération sophistiquée est possible (par couplage des salaires réels et des barèmes ou au moyen des critères tels que la profession ou le niveau d'études), les critères de l'âge (provisoirement) et de l'ancienneté peuvent quant à eux être mobilisés, de manière plus générale, pour les employés et pour les ouvriers dans quelques cas particuliers (comme au sein de la CP 302 de l'Horeca). Autrement dit, on connaît dans ces cas (grâce à l'enquête SES) la répartition de l'emploi selon des classes d'ancienneté (ou d'âge), qui peuvent dès lors être associées à un coefficient de pondération (voir exemples en annexe 1.6.4).

D'autre part, l'on sait que les augmentations salariales prennent deux formes différentes, soit une augmentation en pourcentage (indexations, majorations négociées sous cette forme), soit par l'ajout d'un montant forfaitaire.

On s'est dès lors interrogé sur l'indicateur statistique le plus efficace pour agréger les données barémiques. La moyenne arithmétique présente l'avantage de rester indifférent à la modalité de l'augmentation salariale : on obtient le même résultat, que l'augmentation ait lieu en pourcentage ou en variation forfaitaire correspondante. Un tel résultat n'est pas garanti si l'on prend la médiane : en effet, en cas d'augmentation forfaitaire, celle-ci correspond à des pourcentages différents selon l'échelon. Cependant, le choix de la médiane permet de réduire fortement le nombre de montants barémiques à prendre en compte, surtout dans le cas des barèmes d'employés.

En conséquence, nous formulons la proposition suivante :

- a) Pour une unité conventionnelle donnée, l'indice serait calculé comme la moyenne arithmétique des valeurs barémiques médianes de chaque échelle barémique.
- b) Une proposition complémentaire plus sophistiquée consisterait, sur base du calcul précédent, à prendre en compte la pondération liée à l'ancienneté. Dans ce cas, chaque échelle barémique serait divisée en plusieurs quantiles au sein desquels la valeur médiane serait pondérée (à partir de la distribution réelle de l'emploi selon l'ancienneté, d'après l'enquête SES) et ensuite agrégées par le calcul de la moyenne arithmétique

#### Illustration

	Echelle 1 ...			Pondération classe ancienneté Source : SES
	t	t+1	t+1	
Ancienneté		$\Delta$ en % : + 2%	$\Delta$ forfait : + 31,8	
1	1500	1530	1531,8	
2	1520	1550,4	1551,8	
3	1540	1570,8	1571,8	0,7
4	1560	1591,2	1591,8	
5	1580	1611,6	1611,8	

6	1600	1632	1631,8	
7	1620	1652,4	1651,8	
8	1640	1672,8	1671,8	0,3
9	1660	1693,2	1691,8	
10	1680	1713,6	1711,8	
Classe 11-15		p.m		
Classe 16-20		p.m		
$\Sigma$ montants barémiques	15900	16218	16218	
Moyenne arithmétique	1590	1621,8	1621,8	
	100,00	102,00	102,00	
Moyenne des médianes	1590	1621,8	1621,8	
	100,00	102,00	102,00	
Moy. médianes pondérées	1570	1601,4	1601,8	
	100,00	102,00	102,03	

#### 4.1.5. Conclusions concernant la pondération interne

Dans un premier temps, nous présentons une synthèse des caractéristiques de la classification de fonctions et des variables potentiellement exploitables dans l'enquête SES pour toutes les commissions paritaires concernées par notre enquête. Le tableau en **annexe 1.5** met d'emblée en évidence la complexité de la construction des classifications : en plus des divisions en commissions et sous-commissions paritaires, de nombreux secteurs comprennent également des sous-groupes définis par le domaine d'activité de l'entreprise (i.e. CP de l'industrie alimentaire, transport&logistique, non marchand) ou sa région d'implantation (i.e. CP du métal, chimie). Les CP mixtes comprennent des barèmes différents pour les employés et pour les ouvriers, se rapportant toutefois, dans certains cas, aux mêmes échelles. Les barèmes « ouvriers » se déclinent, en outre, souvent en fonction du régime horaire hebdomadaire, etc. Quant aux variables de l'enquête SES exploitables, notre synthèse rappelle que les critères d'âge (jusqu'en 2009 du moins) et d'ancienneté sont caractéristiques des grilles salariales des employés, bien que le critère d'ancienneté puisse également concerner les ouvriers (comme, depuis peu, dans l'industrie hôtelière). On voit également que le niveau d'études n'intervient, en général, que comme élément d'appréciation dans le classement des employés et que la spécification de la profession est généralement trop vague, dans l'enquête SES, pour qu'elle puisse être mise en concordance avec les énoncés de fonctions des classifications.

Au terme d'une analyse plus approfondie d'une dizaine de cas (voir **annexe 1.6.4**), il ne paraît pas possible de proposer une méthode standardisée permettant de dégager une pondération interne, dans l'état actuel des données disponibles. Chaque cas est singulier et demanderait une étude, voire une enquête, spécifique. Dans cette perspective néanmoins, il semble que l'exploitation de l'enquête sur la structure et la répartition des salaires doive être privilégiée. Cependant, plusieurs améliorations devraient y être apportées, sachant par ailleurs que le champ de l'enquête sera étendu aux secteurs du non marchand : liaison avec les données ONSS pour déterminer de manière univoque la (sous) commission paritaire,

présentation des résultats plus détaillés en ce qui concerne l'ancienneté et l'âge (les classes sont trop larges et ne correspondent pas nécessairement aux dispositions conventionnelles), précisions également en ce qui concerne les professions, ... En fin de compte, l'exploitation de cette enquête serait optimale si le questionnaire prévoyait également une mention du barème utilisé, en plus du salaire réel.

Quoi qu'il en soit, trois pistes peuvent être privilégiées pour tenter de circonscrire un ensemble de points barémiques qui recouvreraient quelque 60 % de l'emploi (ou de la masse salariale) pour une entité conventionnelle donnée :

- (a) La première piste s'adresse aux grilles barémiques complexes, comprenant plusieurs sous-secteurs ou sous-groupes (qui prennent parfois la forme de sous-commissions paritaires informelles). En recourant à des sources d'information indirectes (comme la répartition sectorielle et géographique de l'emploi), il s'agit alors de simplifier la base de données barémiques à saisir, en ne retenant que les grilles les plus significatives. Cet exercice est d'autant plus justifié que les évolutions générales (indexation, majorations) pour l'entité conventionnelle sont simplement déclinées selon des sous-secteurs (cf. exemple de la CP 118 de l'industrie alimentaire). Il convient de noter cependant qu'au sein de certaines (sous) commissions paritaires, les évolutions salariales (en dehors de l'indexation) peuvent se révéler divergentes (comme dans le socio-culturel « francophone » par exemple). Dans cette optique néanmoins, des grilles salariales périphériques peuvent être négligées (cas du RMMMG, salaires « jeunes », barèmes applicables aux entreprises ne relevant pas de la fédération patronale dominante, etc.)
- (b) Partant de ce cadre circonscrit, l'exercice de pondération interne visait à accorder un poids différencié aux échelles barémiques, voire à des montants barémiques particuliers, qui auraient ainsi été sélectionnés pour établir le salaire brut conventionnel de base. Dans l'état actuel des données de l'enquête SES, cet objectif n'a été que partiellement atteint :
  - Pour quelques commissions paritaires « ouvriers », quand la convention sectorielle est prédominante, il paraît possible de déterminer les barèmes les plus représentatifs. Dans ce cas, le couplage est réalisé, au travers de plusieurs opérations sur la base de données de l'enquête, par comparaison entre la distribution des salaires horaires réels (hors primes et paiement des heures supplémentaires) et la grille barémique (en l'occurrence pour le mois d'octobre 2004). Les cas de la CP 121 du nettoyage et des ouvriers de la CP 317 de la surveillance doivent être considérés comme des exceptions. Les classifications "ouvrières" sont simples et les dispositions conventionnelles relatives aux systèmes de reprise du personnel imposent la prééminence des normes sectorielles.
  - Par contre, il est rare que l'on puisse valoriser les variables de l'enquête SES relatives au niveau d'étude et/ou aux professions. Dans le secteur privé, les critères qui président à l'élaboration des classifications sont multiples et le niveau d'études n'intervient que dans quelques cas et parfois uniquement pour certaines fonctions.

C'est néanmoins le cas pour certaines commissions paritaires du non marchand et, par exemple, pour la CP 218. En outre, concernant le critère de la profession, la variable ISCO à deux digits permet tout au plus de distinguer les statuts d'employé et d'ouvrier et, avec un certain degré d'imprécision, les personnels administratifs, techniques et de la vente, ou encore parmi les employés les positions de cadres. Quoi qu'il en soit, la difficulté majeure provient du fait que les classifications de fonctions ne sont généralement pas fondées de manière explicite sur la profession ou sur le niveau d'étude. L'exercice de pondération a cependant été réalisé dans le cas de la CP 218 et dans le cas de la CP 310 de la banque. Dans ce dernier cas, les résultats basés sur l'enquête SES ont pu être corroborés par des données émanant des organisations professionnelles.

- Pour les commissions paritaires « employés »<sup>10</sup>, on peut cependant établir une pondération selon l'âge<sup>11</sup> (critère qui est appelé à disparaître) et selon *l'ancienneté dans l'entreprise*, pour autant que l'échantillon au niveau de la (sous) commission paritaire soit suffisant.
- (c) La troisième piste porte sur le choix de l'indicateur statistique le plus approprié pour agréger l'information. Bien que la médiane soit plus sensible que la moyenne à la forme que prennent les augmentations salariales (en % ou en forfait), il semble que le recours au barème médian puisse néanmoins être recommandé, du moins au niveau de chaque échelle et éventuellement au niveau des quantiles (classes d'ancienneté) d'une échelle. Les barèmes médians peuvent le cas échéant être pondérés en fonction de la répartition de l'emploi par classe d'ancienneté et ensuite agrégés par un calcul de moyenne.

---

<sup>10</sup> Mais également pour certains secteurs « ouvriers », comme la CP 302 de l'Horeca, où la progression des salaires est organisée en fonction de l'ancienneté.

<sup>11</sup> Les données de l'ONSS peuvent également être exploitées pour ce qui concerne l'âge.



## 4.2. Intégration de certaines primes dans le calcul de l'indice

Notre enquête a révélé une complexification croissante des mécanismes de formation des salaires. En dehors des modes de calcul de l'indexation, les majorations salariales négociées prennent tantôt la forme d'une variation proportionnelle, tantôt d'une variation forfaitaire, elles s'adressent aux barèmes et/ou aux salaires réels, elles sont de plus en plus souvent définies comme une enveloppe prenant en compte les effets des indexations.

Mais le salaire conventionnel peut également être majoré par d'autres mécanismes qui n'affectent pas les montants barémiques. C'est le cas notamment lorsque la convention prévoit l'octroi de primes plutôt qu'une augmentation barémique. D'autres primes peuvent également être prises en considération, comme la prime de fin d'année et le pécule de vacances, bien que ces dernières suivent normalement l'évolution des salaires. Enfin, les salaires sont également majorés par l'octroi de primes d'ancienneté ou liées à des conditions de travail spécifiques dont les montants minima et les modalités d'indexation sont fixées conventionnellement.

Concrètement, on a distingué deux grandes catégories de primes, les *primes linéaires*, applicables à l'ensemble du personnel, relevant le cas échéant d'une catégorie statutaire (ouvrier ou employé), et les *primes non linéaires*, primes liées par exemple à l'occurrence de conditions de travail spécifiques (travail en équipe, de nuit, du dimanche, primes de risque, etc.)

Dans la perspective d'une intégration des primes dans le calcul de l'indice des salaires conventionnels, ces deux grandes catégories de primes doivent être examinées séparément.

### 4.2.1. Les primes linéaires

Les primes linéaires, s'ajoutant normalement au salaire de base, sont la *prime de fin d'année* (appelée également "treizième mois), et le *pécule de vacances* (simple et double), auquel peut s'ajouter le cas échéant un montant forfaitaire complémentaire. Pour une large part, ces primes sont liées aux rémunérations versées au cours de l'année ou de l'année antérieure, mais il peut arriver que leur calcul soit modifié et que, par conséquent, elles varient différemment que le salaire de base. C'est la raison pour laquelle, il peut paraître indiqué de prendre ces primes en compte dans le calcul de l'indice. D'autre part, des majorations salariales peuvent être accordées sous la forme d'une *prime accordée sur une base annuelle*, plutôt qu'à travers des augmentations barémiques ou en complément de ces dernières. Dans ce cas en effet, les barèmes restent inchangés.

Si l'on retient le pécule de vacance comme partie intégrante du salaire direct, on ne prend pas en compte par contre les cotisations qui affectent de manière indirecte le salaire et qui relèvent davantage d'une logique de coût salarial incluant les cotisations sociales. On se réfère ici notamment aux versements à des fonds sociaux sectoriels (sécurité d'existence) pour des compléments aux allocations de chômage, à la pension ou en cas de maladie par exemple.

Comme leur dénomination l'indique, les primes linéaires – primes uniques ou annuelles, prime de fin d'année, pécule de vacance – sont accordées annuellement. Il paraît donc indiqué et techniquement plus aisé de les introduire dans le calcul d'un indice *annuel* des salaires conventionnels. Cependant, il est tout à fait possible de les intégrer dans le calcul de l'indice mensuel ou trimestriel, mais cela implique de faire des choix en ce qui concerne la répartition des montants annuels sur les mois, sachant que les montants exacts des primes ne sont pas nécessairement connus en début d'année.

#### 4.2.1.1. Prime de fin d'année

L'octroi de la prime de fin d'année peut découler d'une convention collective de travail sectorielle ou d'entreprise, du contrat de travail, du règlement de travail ou d'un usage en vigueur dans l'entreprise. Bien qu'il n'existe pas de droit général à la prime de fin d'année, la plupart des secteurs ont toutefois adopté des conventions collectives rendant obligatoire le paiement de telles primes. Ces conventions fixent alors le mode de calcul de la prime de fin d'année et les modalités d'octroi (mois du paiement par exemple, versement par le fonds social dans certains secteurs ouvriers, etc).

Le fait est que les montants et les modalités pratiques de l'octroi de la prime de fin d'année se révèlent très diversifiés, comme on le voit dans le tableau suivant. Le paiement est généralement prévu pour le mois de décembre. Dans quelques commissions paritaires, il peut être différé au mois de janvier (t+1). Notons enfin que dans l'ensemble, le montant de la prime est lié aux salaires payés au cours de la période de référence. Cependant, dans quelques commissions paritaires, une partie au moins de la prime est adaptée en fonction des négociations sectorielles (exemples : CP 329.02 (augmentation progressive d'une des parties fixes jusqu'en 2005), sous-secteurs de la CP 140).

#### Modes de calcul de la prime de fin d'année

<b>CP</b>	<b>Mode de calcul</b>
111 - Métal	111.03 : 8,33 % du salaire annuel brut (hors prestations supplémentaires)
116 - Chimie	En régime 38 h/semaine : $173,33 \times (38/40) = 166,664$ x le salaire horaire en vigueur le 1 <sup>er</sup> décembre de l'année en cours.
118 - Alimentation	4,33 semaines de la rémunération brute (salaire brut = salaire horaire normal au moment du paiement de la prime de fin d'année, y compris la moyenne des primes (du 1/1 au 30/11 de l'année en cours) dont la périodicité n'excède pas un mois : ex. primes d'équipes, de nuit, de froid, ...). Variantes dans les sous-secteurs
119 – Commerce alimentaire	$164,66$ x salaire horaire de base (dans régime 38 h/semaine)
120 - textile	9,2 % des salaires bruts (à 100 %) au cours de la période de référence (12 mois)
121 - Nettoyage	9% des salaires bruts déclarés à l'ONSS pendant la période de référence (= 1er juillet de l'année précédente au 30 juin de l'année en cours)
124 - Construction	Prime de fidélité d'une valeur de 9 % du salaire brut indiqué dans la déclaration trimestrielle DMFA
140 – Transport & logistique	Dépend des sous-secteurs. Exemples : - montant fixé par convention (ex. 2007 : 1695;57 pour entreprises d'autocars; 2245,83

	pour service public d'autobus en communauté flamande, ... - formule (ex 2007 : (salaire horaire en décembre 2007 x 38h x 52) / 12 pour personnel des garages annexes)
149 – Connexes métal	8,33 % du salaire annuel brut
207 – Employés de la chimie	100 % du traitement mensuel brut (rémunération fixe + moyenne commissions) de décembre année t plafonné à (2000 € en 2008)
209 – Employés du métal	Rémunération mensuelle brute individuelle du mois de juillet de la période de référence (1/12 année t-1 au 30/11 année t), à 100 % (càd rémunération mensuelle brute sans aucun supplément).
214 – Employés du textile	- 7,33 % du salaire annuel (ancienneté 6 à <12 mois) - 100 % salaire de décembre (12 mois et +) - 8,33 % du salaire annuel (12 mois et +, si salaire variable)
220 – Employés de l'alimentation	appointement mensuel. Calcul au prorata: chaque mois donne lieu au paiement d'un douzième du montant de la prime de fin d'année. Période de référence = celle afférente à la rémunération du mois de décembre de l'année en cours. Les calculs du montant de la prime se font sur les rémunérations des douzes mois précédents.
218 - CPNAE	salaire brut du mois de décembre x 1/12 x nombre de mois de travail prestés dans l'année (si au min 6 mois)
302 - Horeca	- travailleurs à temps plein et à temps partiel : 1/12 du montant de la prime par tranche de 21,666 jours de travail (y compris assimilés) en régime de 5 jours/semaine ou de 26 jours (régime de 6 jours) avec plafond (salaire de 4 semaine et 1/3) - temporaires : dernier salaire horaire x 173,33 (en régime 40 h/semaine)
305 - Santé	Partie forfaitaire indexée + partie variable (2,5 % de la rémunération annuelle brute indexée, soit rémunération du mois d'octobre y compris allocation foyer et résidence x 12)
310 - Banque	Pas de dispositions sectorielles
317 - Surveillance	équivalente à un 13 <sup>ème</sup> mois complet (au prorata des mois effectivement prestés dans l'année en cours, ainsi que des jours légalement assimilés)
318.02 Aides familiales et seniors	- partie fixe indexée (ex. 2004 : 276,06 €) - partie fixe non indexée (55,08 €) - partie variable (2,50 % du salaire annuel brut)
319.01 Education & hébergement	- partie fixe indexée (ex. 2004 : 276,06 €) - partie fixe non indexée (55,08 €) - partie variable (2,50 % du salaire annuel brut = 12 x salaire d'octobre y compris allocation de foyer et de résidence)
326 – Gaz & électricité	Salaire mensuel (décembre) hors primes et sursalaires
329.02 – socio-culturel (cas ISP)	- partie fixe indexée (ex. 2004 : 300,96 €) - partie fixe non indexée (ex. 2004 : 129.12 €, à p. 2005 : 161.40 €) - partie variable (2,50 % du salaire annuel brut = 12 x salaire de décembre y compris allocation de foyer et de résidence)

Comme on le voit dans ce tableau, les modes de calculs sont très diversifiés et parfois complexes. Précisons qu'ils ont été simplifiés dans plusieurs cas dans cette présentation. De plus, les calculs diffèrent parfois à l'intérieur même des commissions paritaires. Moyennant quelques simplifications, il paraît possible cependant, pour chaque unité conventionnelle,

de calculer le montant de la prime de fin d'année, de rapporter celui-ci au salaire brut moyen annuel et d'en mesurer ainsi l'évolution d'une année à l'autre (indexation, changement du mode de calcul, revalorisation négociée, etc.).

#### 4.2.1.2. Pécule de vacances

Le pécule de vacances se compose, tant pour les employés que pour les ouvriers, du simple et du double pécule de vacances. Il arrive en outre qu'un supplément au simple et double pécule de vacances soit accordé conventionnellement.

Pour les *employés*, le simple et le double pécule de vacances (bruts) sont distingués. Le simple pécule équivaut au salaire brut mensuel. Le double pécule correspond à un supplément de 92 % du salaire brut mensuel normal.

Pour les *ouvriers*, le pécule de vacances brut unique (simple + double) équivaut à 15,38 % de la rémunération brute annuelle de l'exercice de vacances (prestations de l'année antérieure) portée à 108 % et éventuellement augmentée du salaire fictif pour journées assimilées. Contrairement aux employés, le pécule de vacances des ouvriers est à charge de la caisse des congés payés.

En définitive, s'il est exact que le pécule de vacances augmente le salaire brut annuel total, il reste que le mode de calcul est fortement standardisé. Si bien que l'on ne s'attend pas à une évolution divergente du pécule de vacances et des salaires. Des compléments éventuels accordés à l'occasion des congés annuels peuvent bien entendu être traités comme des primes linéaires.

#### 4.2.1.3. Autres primes linéaires

A côté de la prime de fin d'année et du pécule de vacances, d'autres primes sont parfois versées en complément ou en substitution de majorations salariales barémiques. Ces primes prennent des intitulés et répondent à des buts divers (majoration salariale, bonus, complément au pécule de vacances, ...) mais elles ont un caractère linéaire (dans la mesure où elles concernent tous les salariés/employés/ouvriers) et se présentent sous une forme identique : elles sont payées en un seul montant annuel (souvent au prorata du temps plein, au cours d'une période de référence). On trouve ainsi dans les conventions collectives des *primes uniques*, des *primes annuelles*, des *primes récurrentes*, des *primes d'attractivité*, des *primes exceptionnelles*, etc. La convention précise alors le montant et les modalités de paiement.

Comme pour les autres primes linéaires, elles se rapportent à l'année. Et en conséquence, l'option retenue est d'élaborer, complémentirement à l'indice mensuel ou trimestriel, un indice annuel incluant les primes que nous avons qualifiées de linéaires. Un calcul supplémentaire serait donc nécessaire si l'on veut rapporter les montants au salaire mensuel ou au salaire horaire<sup>12</sup>.

<sup>12</sup> Dans ce cas, deux méthodes sont possibles. La première consiste à répercuter le montant des primes le mois du paiement, ce qui conduit évidemment à augmenter sensiblement le niveau de l'indice pour ce mois. La deuxième consiste à répartir le montant sur une période de 12 mois à définir, soit à partir du mois de paiement (qui ne correspond généralement pas à la période de référence), soit sur la période de référence (ce qui conduit à corriger rétroactivement l'indice mensuel). Un exemple d'incorporation des primes linéaires dans l'indice mensuel est fourni en **annexe 1.7**.

### Primes linéaires depuis 2002 dans les CP de l'enquête

<b>CP</b>	<b>Primes</b>
CP 111 – Métal	- nb : 111.03 : existence d'une prime de vacance (ex. 2008 : 137,50 €, versée avec la dernière paie qui précède le 1 <sup>er</sup> juillet)
CP 116 – Chimie	-
CP 118 – Alimentation	Juin 2004 : prime annuelle (152 €)
CP 119 – Commerce alimentaire	Décembre 2002 : prime annuelle (90 €) Octobre 2003 : prime unique (75 €) Décembre 2004, 2005, 2006 : prime annuelle (90 €) Décembre 2007 : prime annuelle (100 €)
CP 120 – Textile	-
CP 121 – Nettoyage	-
CP 124 – Construction	Décembre 2001, prime unique (173,55 €) NB : existence d'une prime d'ancienneté (non linéaire)
CP 126 – Bois & ameublement	-
CP 140 - Transport	- nb : existence de primes "non linéaires" comme une prime annuelle "carte de légitimation" (accordée aux travailleurs syndiqués) ou une prime d'ancienneté.
CP 149 – Connexes métal	-
CP 201 – Commerce indépendant	Janvier 2002 : prime non récurrente (99,16 €) Octobre 2002 : prime brute (100 €)
CP 202 – Commerce alimentation	Février 2002 : prime brute (100 €) Décembre 2002 : prime annuelle (145 €) Décembre 2004, 2005, 2006 : prime annuelle (148,84 €)
CP 214 – Textile	Janvier 2006 : prime (100 €) Janvier 2006 : prime (70 €)
CP 209 – Employés du métal	-
CP 218 – Auxiliaire employés	-
CP 220 – Alimentation	p. m. Octobre 2001 : prime exceptionnelle (2000 BEF)
CP 302 – Horeca	-
CP 305.01&02 – Santé	Depuis 2000/2002, primes annuelles (ex. : 148,74 et 12,67 €) Remplacées en 2006 par prime d'attractivité composée d'une partie variable (0,53% de la rémunération brute indexée) majorée d'une partie forfaitaire indexée (2006 : 218,41 €, 2007 : 352,32, ..., 2009: 521,41 à indexer).
CP 310 - Banque	2005, 2006 : Prime annuelle (200 €) (pour travailleurs dont salaire dépasse le barème sectoriel)
CP 317 - Gardiennage	Employés : Prime forfaitaire annuelle récurrente (ex. 2005: 134,02 €)
CP 318 – Aides familiales, séniors	-
CP 319 – Education&hébergement	-
CP 326 – Gaz&électricité	Juin : prime récurrente variable selon l'évolution du dividende (ex. 2003 : base de 371,85 €) Février 2007 : prime annuelle (958,21 €)
CP 329 – Socio-culturel	Secteurs agréés et subventionnés par la Communauté française : 2003 : prime exceptionnelle (max 578,63€ pour prestations de 6 mois)

à temps plein.

4.2.1.3. Formalisations

Nous présentons ci-après deux exemples simples de formalisation, sur une base annuelle, de la prise en compte de primes linéaires, pour les employés dans le premier cas et pour les ouvriers dans le second.

<b>CP Employés</b>				
	année i	année j	année k	% année k
Salaire moyen mensuel	2000	2040	2040	
Majoration salariale (année j +2%)				
Salaire moyen annuel (hors simple pécule)	22000	22440	22440	100
Prime de fin d'année (= salaire de décembre)	2000	2040	2040	9,1
Simple pécule vacances (= salaire mensuel normal)	2000	2040	2040	9,1
Double pécule de vacances (= 92 % salaire juillet)	1840	1876,8	1876,8	8,4
Prime unique (année k + 200 €, versé en octobre)			200	0,9
<b>Total</b>	<b>27840</b>	<b>28396,8</b>	<b>28596,8</b>	<b>127,4</b>
Indice annuel (base i = 100) (avec primes)	100,0	102,0	102,7	
Indice annuel (hors primes)	100,0	102,0	102,0	
Indice mensuel (hors primes)	100,0	102,0	102,0	

<b>CP Ouvriers</b>				
Heures par an : 1755,6	année i	année j	année k	% année k
Salaire horaire moyen	10	10,2	10,2	
Majoration salariale (année j : + 2 %)				
Salaire moyen annuel	17556	17907,1	17907,1	100
Prime de fin d'année (9% salaires bruts année t-1)	1580,0	1580,0	1611,6	9,0
Pécule de vacances (rémunération de base année h = 17556)	2916,1	2916,1	2974,4	16,6
Prime annuelle (année k : + 90 €, versé en mai)			90	0,5
<b>Total</b>	<b>22052,2</b>	<b>22403,3</b>	<b>22583,2</b>	<b>126,1</b>
Indice annuel (base i = 100) (avec primes)	100,0	101,6	102,4	
Indice annuel (hors primes)	100,0	102,0	102,0	
Indice horaire (hors primes)	100,0	102,0	102,0	

#### 4.2.2. Primes non linéaires

Les primes non linéaires sont celles qui sont accordées à des catégories de salariés en fonction de critères spécifiques tels que l'ancienneté, les conditions de travail ou la situation familiale.

- Des primes d'ancienneté sont en effet parfois accordée en rapport avec l'exercice de fonctions déterminées (comme par exemple dans le secteur de la construction ou du transport&logistique).
- Dans les secteurs du non marchand, les grilles salariales prévoient des allocations de foyer et/ou de résidence qui sont octroyées à certains niveaux de revenus.
- Les primes les plus fréquentes concernent toutefois le travail en équipe, de nuit ou du week-end. Mais la gamme des primes offertes dans les secteurs est bien plus diversifiée (risque, insalubrité, port du masque, logement, déplacements, etc.).

A la différence des primes linéaires, ces primes et allocations ne concernent pas l'ensemble du personnel et, par ailleurs, elles sont généralement adossées au salaire mensuel. Le montant de ces primes est parfois indexé et parfois revalorisé lors des accords sectoriels. Si de fait celles-ci augmentent les salaires réels, il est fortement probable que leur évolution suive celle des salaires barémiques ou réels.

Dans le cadre du calcul de l'indice des salaires, il paraît indiqué de s'intéresser plus particulièrement aux primes liées aux conditions de travail qui sont les plus répandues. Leur importance relative par rapport à la rémunération de base peut être estimée à partir des données de l'enquête sur la structure et la répartition des salaires (cf **annexe 1.8**). On voit que ces primes ne représentent une part significative des salaires (au moins 5 %) que pour les ouvriers des industries qui fonctionnent en continu (sidérurgie, non ferreux, verre, etc.) et chez les employés des transports urbains. L'industrie graphique se situe dans une position intermédiaire (4 %). Dans les autres secteurs, le taux ne dépasse pas les 3 %. Rappelons toutefois que les secteurs du non marchand (comme la santé hospitalière) ne sont pas encore inclus dans l'enquête.

Si l'on souhaite prendre en compte ces primes dans le calcul de l'indice, il faut faire des choix à plusieurs niveaux :

- déterminer le seuil à partir duquel les primes seront prises en compte (par exemple, lorsqu'elles représentent au moins 5 % de la rémunération de base) ;
- déterminer, pour chacune des (S)CP concernée, le panier de primes qui constituera l'indice des primes (par exemple, les primes relatives au travail en équipe, de nuit et du week-end) dont on suivra l'évolution ;
- enfin, pondérer l'indice des primes en fonction de leur poids relatif dans le salaire total au départ des données de l'enquête SES. Potentiellement, cette pondération pourrait être effectuée chaque année sur base des données SES t-2 ou t-3, une première fois en



tout cas à partir des données relatives à l'enquête de 2004. Mais il n'est peut-être pas nécessaire de revoir cette pondération aussi fréquemment.

## 5. ELABORATION DE L'INDICE DE LA DUREE DE TRAVAIL AU SEIN D'UNE UNITE CONVENTIONNELLE

### 5.1. Une information explicite

L'évolution de la durée de travail conventionnelle constitue une information qui mériterait d'être publiée pour elle-même, non seulement sous la forme d'indices mais également en nombre d'heures de manière à permettre la comparaison avec d'autres sources. Potentiellement, plusieurs indicateurs de la durée conventionnelle sont pertinents et utiles : *la durée hebdomadaire effective ou normale* (moyennant éventuellement l'octroi de jours de congé compensatoires supplémentaires), *la durée hebdomadaire moyenne* et *la durée de travail annuelle* (compte tenu de tous les jours de congé). Les conventions collectives mentionnent l'une ou l'autre de ces durées, éventuellement plusieurs d'entre elles. Dans certains cas, une quatrième notion s'ajoute, relative à la *durée de travail annuelle rémunérée*, incluant les journées assimilées.

En ce qui concerne cependant une éventuelle publication de durées de travail conventionnelles explicites, il nous semble que deux indicateurs devraient être privilégiés.

- Etant donnée la diversification des mécanismes conduisant à la réduction du temps de travail (sur une base hebdomadaire, au travers de l'octroi de jours de congé supplémentaires, etc.), *la durée de travail annuelle*, exprimée en heures de travail effectives, constitue certainement le meilleur indicateur dans une perspective comparative (à commencer par la comparaison entre les (sous) commissions paritaires).

- D'autre part, *la durée de travail hebdomadaire moyenne* constitue également une donnée pertinente, en particulier dans le cadre de comparaisons internationales, où bien souvent la durée convenue au niveau interprofessionnel est retenue pour la Belgique (soit 38 h/semaine).

### 5.2. L'indice des durées de travail conventionnelles

Pour chaque unité conventionnelle (commission paritaire, sous-commission paritaire, entreprise), l'indice est calculé sur base de la *durée de travail annuelle*. La durée de travail annuelle constitue donc la valeur réelle correspondant au *salaires barémique moyen* dans le calcul de l'indice des salaires. Mais à la différence du salaire moyen, qui constitue un produit intermédiaire, la durée de travail annuelle représente à la fois un produit intermédiaire et un résultat méritant d'être publié en tant que tel.

### 5.2.1. Correction de l'indice des salaires conventionnels des employés

L'indice de la durée de travail relatif à l'unité conventionnelle permet, tout d'abord, d'harmoniser les indices des salaires des ouvriers et des employés. En effet, en cas de réduction de la durée du travail, le salaire horaire des ouvriers est automatiquement augmenté de manière à garantir le niveau de la rémunération, à la différence du salaire mensuel des employés. Par conséquent, dans l'optique d'un indice synthétique des salaires intégrant les salaires des ouvriers et des employés, il est nécessaire de corriger l'indice des salaires des employés pour tenir compte de l'évolution de la durée de travail<sup>13</sup>.

### 5.2.2. Indice synthétique de la durée de travail conventionnelle

L'indice synthétique est obtenu en appliquant le même système de pondérations que dans le cas de l'indice des salaires.

## 5.3. Calcul standardisé de la durée de travail annuelle

Comme cela se fait déjà dans le cadre de la méthodologie actuelle, c'est un calcul standardisé de la *durée de travail annuelle* qui doit être privilégié.

Cet indicateur prend, en effet, en compte toutes les variables permettant de définir la durée de travail (durée hebdomadaire, congés annuels, week-end, jours férés légaux, jours fériés additionnels et congés sectoriels, régime de travail en cinq ou six jours). Il tient compte par conséquent des modifications apportées à l'une ou l'autre de ces variables.

De l'enquête qualitative qui a été menée dans une vingtaine de secteurs, nous tirons les éléments suivants :

- retenir prioritairement la durée annuelle lorsqu'elle est fixée par la convention collective (le cas de la banque montre que le calcul effectué à partir de la durée hebdomadaire conventionnelle ne conduit pas au même résultat ;
- établir un calcul standardisé de la durée annuelle à partir de la durée hebdomadaire moyenne, ramenée à une durée journalière (influence du régime de travail en cinq ou six jours) prenant en compte la durée des congés annuels (donnée conventionnelle corroborée par les informations issues de l'enquête SES), les samedi et dimanche, les jours fériés légaux, les jours fériés additionnels convenus, éventuellement les jours de congé compensatoires d'une RTT (en cas de prise en compte de la durée hebdomadaire normale plutôt que la durée moyenne).
- comme dans le cas des salaires, une distinction est faite entre les jours de congé attribués « linéairement » à l'ensemble du personnel et les jours de congé « non

<sup>13</sup>  $IND_{SAL\ t+1} = IND_{SAL\ t} \cdot (IND_{DUR\ t} / IND_{DUR\ t+1})$

linéaires », catégoriels ou liés à l'ancienneté ou encore à l'âge. Faute de disposer à ce stade d'une information complémentaire sur l'extension réelle de ces congés « non linéaires », il est proposé de ne pas en tenir compte dans le calcul de l'indice.

L'exercice est réalisé pour les commissions paritaires de notre enquête. On a procédé dans ces cas au calcul standardisé de la durée de travail annuelle, exprimée en heures. Les résultats présentés dans le tableau ci-après appellent plusieurs commentaires.

### 5.3.1. Durée de travail conventionnelle

Les spécifications de la durée de travail sont variables. Généralement, les conventions mentionnent une durée hebdomadaire moyenne à respecter au cours d'une période de référence, laquelle dans plusieurs cas a été étendue à l'année. Cette donnée est utilisée pour calculer la durée de travail journalière moyenne, compte tenu du régime de travail hebdomadaire (en 5 ou 6 jours).

Il convient à cet égard de tenir compte des éléments suivants :

- Certaines conventions mentionnent une *durée de travail hebdomadaire normale*, supérieure à la *durée de travail hebdomadaire moyenne*. C'est le cas notamment de la CP 124 de la construction qui prévoit une durée normale de 40 heures alors que la durée moyenne à respecter sur l'année est de 38 heures. Dans ce cas, la durée moyenne est obtenue par des jours de repos compensatoires. Dans le cas de la CP 124, 12 jours de congés compensatoires sont accordés (dont 6 à des dates fixées conventionnellement).
- Dans quelques cas, la convention fixe la *durée de travail annuelle*, exprimée en heures. C'est le cas notamment de la CP 310 de la banque (1620,6 heures), de la CP 111 du métal (1756 heures) ou de la CP 326 du gaz&électricité (1656,8 heures). On notera que si dans le cas du métal, la durée annuelle correspond à la durée hebdomadaire conventionnelle, dans le cas de la banque ces deux indications de la durée de travail ne correspondent pas (le calcul standardisé à partir de la durée hebdomadaire – 35 heures – conduit à 1589 heures/an, compte tenu des jours de congé). On retiendra prioritairement la durée fixée par la convention (en l'occurrence dans le cas de la CP 310 : la durée annuelle de 1620,6 heures). A noter par ailleurs que certaines conventions mentionnent la durée de travail annuelle en prenant en compte les journées de travail assimilées (cas de la CP 226 de la logistique). Cette donnée n'est évidemment pas comparable à celle issue du calcul standardisé qui se fonde sur la durée de travail hebdomadaire moyenne.
- Le régime de travail hebdomadaire (en 5 ou 6 jours) a une influence sur le calcul de la durée journalière et sur le nombre de jours de congés annuels (vacances annuelles). En régime de 5 jours, le nombre de jours de congé est normalement de 20, il est de 24 dans le régime de 6 jours. Il convient de noter que le calcul standardisé de la durée de travail conduit à de résultats différents selon le régime hebdomadaire, partant d'une durée de travail hebdomadaire identique. Outre la lecture des conventions collectives,

cette donnée a été vérifiée sur base de l'enquête SES. Les résultats les plus significatifs, concernant les secteurs de notre étude, sont consignés dans le tableau suivant :

Distribution de l'emploi selon le régime hebdomadaire (%). Principaux résultats.

CP	Ouvriers		Employés	
	Congés : 20 jours Régime : 5 jours	24 jours 6 jours	Congés : 20 jours Régime : 5 jours	24 jours 6 jours
111	94,5			
116	93,1			
118	98,6			
119	94,0			
120	91,6			
121	96,7			
124	99,3			
126	98,8			
140	81,9			
201			94,9	
202			85,2	
209			95,0	
214			99,8	
218			94,8	
302	96,8			
317	27,0	57,9		

Source : Enquête SES

Manifestement le régime hebdomadaire de 5 jours est largement prédominant. Le régime de 6 jours est parfois prévu dans les conventions mais comme un mode de travail dérogatoire. Dans notre échantillon de secteurs à tout le moins, une seule exception peut être relevée : dans la CP 317 du gardiennage une majorité d'ouvriers sont soumis au régime de 6 jours.

### 5.3.2. Nombre de jours ouvrés sur l'année

A partir des dispositions conventionnelles, le nombre de jours ouvrés est obtenu en enlevant de 365, les jours de week-end (104 en régime de 5 jours, 52 en régime de 6 jours), les jours de vacance annuelle (généralement 20 ou 24), les jours fériés (10 jours fériés légaux + éventuellement un jour supplémentaire pour la fête de la communauté ou de la région), éventuellement des jours de congé additionnels accordés "linéairement" à l'ensemble des travailleurs (en dehors des jours de congé compensatoires dus à une disparité entre la durée normale et la durée moyenne).

Il est assez fréquent, en outre, que des jours de congé supplémentaires soient accordés, conventionnellement. Le plus souvent, le critère retenu est l'ancienneté dans l'entreprise. De même, dans le secteur de la santé et dans certains secteurs du non-marchand, des réductions de prestations sont accordées sur base de l'âge. On en trouve quelques exemple dans l'**annexe 1.9**. Idéalement, ces réductions du temps de travail devraient être prises en considération dans le calcul de la durée de travail annuelle, en faisant intervenir une pondération spécifique tenant compte de l'importance relative des catégories de travailleurs concernés. Cette option présente toutefois quelques difficultés méthodologiques.

- La première est liée à la présentation des résultats de l'enquête SES qui devrait servir de base aux calculs. Les classes d'ancienneté et d'âge fournies par Statbel, au départ pour

garantir l'anonymat des répondants, ne correspondent pas en règle générale aux catégories conventionnelles. Les traitements éventuels ne pourraient être réalisés qu'à partir d'une spécification détaillée de l'ancienneté.

- Ceci étant, les congés supplémentaires ne s'appliquent pas nécessairement à l'ensemble des travailleurs de la commission paritaire respectant le critère d'ancienneté. On le voit dans le cas de la chimie où des règles différentes s'appliquent à des sous-secteurs, des groupements d'entreprises et des provinces. De même dans le non marchand, les réductions de prestations correspondant à des jours de congé additionnels ne s'appliquent pas à toutes les fonctions et à tous les secteurs.

### 5.3.3. Calcul standardisé de la durée de travail annuelle

La durée de travail annuelle, pour les ouvriers comme pour les employés, est obtenue en multipliant la durée journalière par le nombre de jours ouvrés. Ce calcul est présenté dans le tableau ci-dessous, pour les secteurs de notre enquête. Une présentation détaillée, pour quelques secteurs, est fournie en **annexe 1.9**.

COMMISSION PARITAIRE			DUREE DE TRAVAIL CONVENTIONNELLE			REG	CONGES				CALCULS			
			Semaine (H/S)			Année H/A	WE	VA	F	C+	H/J	J/A	H/A	
			Normal	Moyenne										
CP 111	Métal	O	38 à 40	38	38	1756	5	104	20	10	7,6	231	1755,6	
CP 116	Chimie	O	38 à 40	38	38		5	104	20	10	7,6	231	1755,6	
CP 118	Alimentation	O		38	38		5	104	20	10	7,6	231	1755,6	
CP 119	Commerce alimentaire	O		38	38		5	104	20	10	7,6	231	1755,6	
CP 120	Textile	O		37h20	37,33		5	104	20	10	7,5	231	1724,6	
CP 121	Nettoyage	O	37	36h30	36,50		5	104	20	11	7,4	230	1679,0	
CP 124	Construction	O	40	38	38		5	104	20	10	7,6	231	1755,6	
CP 126	Bois & ameublement	O		37h20	37,33		5	104	20	10	7,5	231	1724,6	
CP 140.04	Transport	O		38	38		5	104	20	10	7,6	231	1755,6	
CP 149	Connexes métal	O		38	38		5	104	20	10	7,6	231	1755,6	
CP 201	Commerce indépendant	E		38	38		5	104	20	10	7,6	231	1755,6	
CP 202.01	Commerce alimentaire	E		36h30'	36,5		5	104	20	10	7,3	231	1686,3	
CP 207	Employés de la Chimie	E		38	38		5	104	20	10	7,6	231	1755,6	
CP 209	Employés du Métal	E		38	38		5	104	20	10	7,6	231	1755,6	
CP 214	Employés du Textile	E		37h20	37,33		5	104	20	10	7,5	231	1724,6	
CP 218	Auxiliaire employés	E		38	38		5	104	20	10	7,6	231	1755,6	
CP 220	Employés Alimentation	E		38	38		5	104	20	10	7,6	231	1755,6	
CP 302	Horeca	E		38	38		5	104	20	10	7,6	231	1755,6	
CP 305	Santé	E		38	38		5	104	20	10	7,6	231	1755,6	
CP 310	Banque	E	≤ 37	35	35	1620,6	5	104	21	11	2	7,0	227	1589,0
CP 317	Gardiennage	O		37	37		6	52	24	11	6,2	278	1714,3	
CP 318.02	Aides familiales/séniors	E		38	38		5	104	20	10	7,6	231	1755,6	
CP 319.01	Education & hébergement	E		38	38		5	104	20	10	7,6	231	1755,6	
CP 326	Gaz & électricité	E	38	35h50'	35,83	1656,8	5	104	20	10	7,2	231	1655,3	
CP 329.02	Socio-culturel	E		38	38		5	104	20	11	4	7,6	226	1717,6

## Commentaires :

1. Le calcul standardisé de la durée de travail annuelle est basé sur la durée hebdomadaire moyenne conventionnelle, à respecter pendant une période de référence (trimestre, année, semaine si pas spécifié). Cependant, quelques CP fixent une durée de travail annuelle, complémentirement ou prioritairement par rapport à la durée hebdomadaire (banque, gaz&électricité, métal). Or, le calcul standardisé et la durée conventionnelle ne correspondent pas nécessairement. Cela s'explique par le fait que la durée annuelle conventionnelle est adossée à une durée hebdomadaire "normale" (par exemple 38 h dans la CP 326, 37 h dans la CP 310, compte tenu des jours de congé compensatoires RTT). On voit dans le tableau suivant que les durées annuelles conventionnelles sont obtenues à partir de la durée "normale". De même, si l'on applique ce raisonnement au secteur de la construction qui prévoit explicitement une durée de travail hebdomadaire "normale" de 40 heures/semaine, le résultat du calcul de la durée annuelle est légèrement différent du calcul standardisé basé sur la durée moyenne.

		H/S	H/J	J/A	+ J. RTT	H/A	Calcul std
CP 310	Banque	37	7,4	227	8	1620,6	1589,0
CP 326	Gaz & électricité	38	7,6	231	13	1656,8	1655,3
CP 124	Construction	40	8	231	12	1752,0	1755,6

2. Quasi la totalité des secteurs prévoient un régime hebdomadaire normal de 5 jours, avec des formules dérogatoires. Dans le cas des ouvriers de la CP 317 par contre le régime de 6 jours est majoritaires. Le calcul de la durée annuelle diffère selon le régime. On trouvera ci-après 3 options possibles :

<b>CP 317 – Gardiennage (ouvriers)</b>	H/S	H/J	J/A	H/A
Régime 5 jours	37	7,4	230	1702,0
Régime 6 jours	37	6,2	278	1714,3
Mixte (pondéré à p. enquête SES) :				1710,4
reg5 . 0,32 + reg6 . 0,68				



## CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

L'enquête et les analyses réalisées dans vingt secteurs représentatifs ont mis en évidence les tendances actuelles de la formation des salaires et de la détermination de la durée du travail. Ainsi a-t-on pu observer le déplacement des mécanismes d'indexation vers des systèmes à date fixe et une déconnexion croissante entre l'évolution des salaires barémiques et des salaires réels. En cause notamment, les accords sectoriels prévoyant des majorations salariales sous la forme de primes annuelles ou d'augmentations des salaires réels qui n'affectent pas les barèmes. De plus, il est notoire que dans les secteurs constitués de grandes entreprises, le niveau de la commission paritaire est traditionnellement peu déterminant. La période récente est marquée par de nouvelles évolutions en ce qui concerne la formation des salaires : on note l'extension d'accords de type « all in » qui, dans le cadre d'enveloppes fermées convenues, subordonnent les majorations salariales aux résultats de l'indexation automatique des salaires et le remplacement programmé du critère d'âge dans les systèmes de progression automatique des salaires des employés. Parallèlement, la détermination de la durée de travail s'est complexifiée. La durée hebdomadaire de travail est de moins en moins lisible et pertinente en tant qu'indicateur de la durée de travail. Elle représente tantôt la durée normale de travail, celle qu'effectivement les salariés sont tenus de respecter, compte tenu de l'octroi de jours supplémentaires de repos compensatoires, tantôt une durée théorique, la durée moyenne à respecter en moyenne au cours d'une période de référence, pouvant atteindre l'année. Plus que jamais, la durée de travail annuelle, prenant en compte les jours de congé, devient l'indicateur de la durée de travail le plus pertinent et le plus comparable.

Dans ce contexte à la fois complexe et évolutif, le projet de recherche, mené en étroite collaboration avec le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, visait à améliorer le calcul de l'indice des salaires conventionnels et de l'indice des durées de travail conventionnelles. Cet énoncé des objectifs de l'étude en situe clairement le cadre et les limites. Il ne s'agit pas d'étudier l'évolution effective des salaires ou des durées de travail mais bien telle que celle-ci ressort formellement des conventions collectives de travail. Il ne s'agit pas non plus de suivre l'évolution du coût salarial, incluant les charges sociales légales et extra-légales, mais bien celle des salaires bruts conventionnels.

Face à ces constats, une série de propositions visant tout à la fois à simplifier le calcul des indices et le rendre plus efficient ont été émises et leur faisabilité a été testée, en prenant appui sur l'ensemble des données quantitatives et qualitatives disponibles. Dans cette perspective, outre l'examen minutieux des conventions collectives de travail, on s'est basé principalement sur les données statistiques de l'ONSS et sur l'enquête relative à la structure et à la répartition des salaires.

### **1. Publication d'un indice synthétique mensuel des salaires bruts conventionnels.**

Dans la méthodologie actuelle, les salaires des ouvriers et des employés sont distingués. Pour construire un indice synthétique, le calcul des indices pour les ouvriers et pour les employés doivent être harmonisés. C'est la raison pour laquelle un intérêt particulier a été réservé au calcul de l'indice de la durée de travail qui est utilisé pour corriger l'indice des salaires des employés de manière à en aligner le calcul avec celui des ouvriers, lequel basé sur le salaire horaire évolue directement en fonction des modifications de la durée de travail. Le calcul de la durée de travail est détaillé plus avant.

### **2. Révision de la base conventionnelle et pondération externe.**

Actuellement, l'indice des salaires bruts conventionnels est calculé en prenant en compte l'ensemble des montants barémiques (échelles et échelons) fixés au niveau des (sous) commissions paritaires. Suivant la méthodologie adoptée aux Pays-Bas, il est apparu plus rationnel de délimiter le champ conventionnel aux conventions collectives couvrant au moins 3000 travailleurs, établies au niveau des commissions paritaires, des sous-commissions paritaires et étendu à une sélection de grandes entreprises. La nouvelle base conventionnelle présentée dans ce rapport comprend une centaine de conventions couvrant plus de 80 % de l'emploi relevant du secteur privé. Les coefficients de pondération permettant d'intégrer les résultats obtenus au niveau de chaque entité conventionnelle ont été calculés sur base des données fournies par l'ONSS. Pour établir la pondération, la masse salariale a été retenue comme critère prioritaire. Partant des indices relatifs à chaque unité conventionnelle, éventuellement corrigés pour l'évolution de la durée du travail, l'indice synthétique est obtenu en prenant en compte le poids de chaque entité conventionnelle et, le cas échéant, au sein de celle-ci les composantes statutaires (ouvrier/employé) et d'entreprises.

### **3. Pondération interne**

Peut-on, au niveau de chaque entité conventionnelle, optimaliser la saisie des montants barémiques en ne retenant qu'un échantillon de « points barémiques », davantage représentatifs de la distribution réelle des emplois et des salaires au sein des échelles que le calcul actuel d'une moyenne arithmétique ? Les avantages potentiels d'une telle méthode sont multiples. Outre la simplification des calculs qu'elle procure, elle permettrait d'attacher à chaque « point barémique » l'ensemble des éléments salariaux et de la durée de travail qui y sont associés (montant barémique, primes, durée de travail).

Si l'intérêt de la méthode est manifeste, les calculs présentés dans ce rapport se sont révélés complexes et en définitive peu concluants dans l'état actuel des données statistiques disponibles. Cependant, le projet a pu être clarifié à partir de l'analyse des vingt secteurs de notre enquête. Sur base de l'enquête SES, le couplage des salaires réels et des salaires barémiques ne s'est avéré possible que pour les ouvriers de quelques

commissions paritaires. Les variables de l'enquête relatives à la profession et au niveau d'études sont exploitables dans quelques autres cas. Mais la spécification de la profession reste trop vague pour pouvoir être mise en concordance avec l'énoncé des fonctions contenu dans les classifications et le niveau d'études ne constitue généralement qu'un élément d'appréciation parmi d'autres dans le classement au sein des échelles barémiques. Par contre, les critères d'âge (jusqu'en 2009) et d'ancienneté sont exploitables.

Par conséquent, il paraît prématuré de proposer une méthodologie standardisée bien que la sélection des « points barémiques » ait pu être réalisée dans un certain nombre de cas. Bien que l'approche qualitative et les informations rassemblées pour les secteurs examinés permettent déjà de circonscrire les montants barémiques à prendre en compte, un travail complémentaire reste à réaliser, sur les bases suivantes :

- exploitation de l'enquête SES, étendue dès 2006 aux secteurs du non marchand, moyennant l'établissement d'un lien univoque avec la commission paritaire relevante (via l'ONSS) et l'obtention de résultats plus détaillés concernant l'ancienneté ;
- exploitation des données statistiques administratives (ONSS) et, complémentairement, de la documentation sectorielles qui permettraient de connaître la distribution de l'emploi au sein de sous-groupes déterminants pour les grilles salariales mais qui n'ont pas le statut de sous-commissions paritaires ;
- enquête complémentaire ciblée sur les entités conventionnelles pour lesquelles aucune information pertinente n'est actuellement disponible ; alternativement, adaptation du questionnaire de l'enquête SES afin de prendre en compte le barème appliqué (outre le montant salarial versé).

#### **4. Publication d'un indice annuel des salaires bruts conventionnels, incluant diverses primes**

L'option retenue au cours de cette recherche est de proposer la publication d'un indice complémentaire des salaires conventionnels, incluant diverses primes, sur une base annuelle. Des majorations salariales sont en effet accordées à travers l'octroi de primes annuelles, uniques, récurrentes, d'attractivité, exceptionnelles, etc. Celles-ci complètent, tout comme la prime de fin d'année ou le pécule de vacance, ou se substituent à des augmentations barémiques. L'examen des modalités de la formation des salaires dans les secteurs de notre enquête a mis en évidence les pratiques actuelles en la matière. Dans certaines unités conventionnelles, cette pratique est fréquente, voire dominante, ailleurs elle demeure exceptionnelle. De même, la prime de fin d'année est convenue dans les secteurs et les entreprises et est donc susceptible d'être modifiée. Les montants de ces primes seraient ajoutés au salaire brut conventionnel annuel pour établir l'indice annuel.

Par ailleurs, d'autres primes, singulièrement celles liées aux conditions de travail (équipe, nuit, week-end), ont été qualifiées de non linéaires dans la mesure où elles ne s'appliquent pas à l'ensemble des travailleurs. Elles ne peuvent donc pas être ajoutées simplement au salaire brut annuel ou mensuel. Mais pour chaque unité conventionnelle, un panier de

primes pourrait être suivi et intégré à l'indice annuel sur base d'une pondération tirée de l'enquête SES.

### **5. Publication d'un indice synthétique annuel de la durée de travail et d'une information explicite**

En ce qui concerne la durée de travail, nous proposons que deux types d'informations soient publiées : d'une part, un indice synthétique annuel de la durée de travail; d'autre part, une information explicite, exprimée en heures, sur la durée de travail annuelle et sur la durée de travail hebdomadaire moyenne. Ces données sont fournies à titre indicatif pour les secteurs de notre enquête.

L'indice est basé sur le calcul de la durée de travail annuelle, résultant du produit de la durée journalière moyenne (au départ de la durée hebdomadaire moyenne et compte tenu du régime hebdomadaire) et du nombre de jours ouvrés. A ce dernier égard, on s'est interrogé sur l'opportunité de prendre en compte des jours de congé additionnels accordés en fonction de l'ancienneté ou de l'âge. Cela paraît possible pour autant que les congés s'appliquent linéairement à une tranche d'âge ou d'ancienneté et pour autant que des informations plus précises soient obtenues dans le cadre de l'enquête SES.

L'indice, la durée annuelle et la durée hebdomadaire sont établis au niveau de l'unité conventionnelle et ensuite intégrés par le jeu de pondérations mis au point pour les salaires.

**ANNEXE 1**

***TABLEAUX ET TRAITEMENTS STATISTIQUES***

### Annexe 1.1. Base conventionnelle (commissions paritaires et sous-commissions paritaires)

Niveau de l'emploi (en effectif et en etp) par (S)CP, 2006/2 et 2004/2. Source : ONSS

	(Sous) commission paritaire	2006/2		2004/2	
		n	etp	n	etp
<b>100</b>	Auxiliaire pour ouvriers	37 060	22 526,7	42 348	24 987,3
<b>101</b>		45	36,3	49	44,5
<b>102.01</b>		695	585,4	653	540,7
<b>102.02</b>		309	242,8	332	268,5
<b>102.03</b>		217	184,8	231	192,9
<b>102.04</b>		218	179,9	203	171,8
<b>102.05</b>		49	42,7	48	41,6
<b>102.06</b>		240	213,3	281	248,3
<b>102.07</b>		522	453,3	554	483,8
<b>102.08</b>		207	172,0	224	185,3
<b>102.09</b>		1 050	872,3	1 027	870,3
<b>102.10</b>		59	45,4	49	35,8
<b>102.11</b>		17	13,7	24	13,3
<b>104</b>	Industrie sidérurgique	12 932	11 583,4	12 550	11 606,2
<b>105</b>	Métaux non ferreux	5 229	4 504,2	5 462	4 684,2
<b>106.01</b>		639	586,9	808	743,2
<b>106.02</b>	(SCP) Industrie du béton	5 777	4 879,8	5 525	4 649,3
<b>106.03</b>		1 116	900,0	1 141	943,0
<b>107</b>		100	60,3	110	63,7
<b>109</b>	Industrie de l'habillement et de la confection	11 968	8 231,9	13 286	8 936,9
<b>110</b>	Entretien du textile	8 052	5 470,0	7 972	5 417,8
<b>111</b>	Constructions métallique, mécanique, électrique	157 471	133 813,3	158 857	135 239,9
<b>112</b>	Entreprises de garage	29 197	24 048,5	29 429	24 238,4
<b>113</b>		0	0,0	6	4,9
<b>113.01</b>		435	304,3	449	353,5
<b>113.02</b>		20	13,1	15	10,3
<b>113.03</b>		704	594,4	758	624,8
<b>113.04</b>		334	271,5	334	279,6
<b>114</b>		195	170,6	697	624,6
<b>114.01</b>		362	314,6	137	109,3
<b>114.02</b>		248	225,1	103	88,3
<b>114.03</b>		152	126,3	98	82,1
<b>114.04</b>		289	262,9	208	193,5
<b>115</b>	Industrie verrière	7 397	6 302,9	8 192	6 896,0
<b>116</b>	Industrie chimique	49 229	42 224,9	50 243	43 286,5
<b>117</b>		1 238	1 076,8	1 249	1 098,2
<b>118</b>	Industrie alimentaire	62 876	49 360,1	64 067	50 329,7
<b>119</b>	Commerce alimentaire	37 633	27 696,4	38 017	27 434,3
<b>120</b>	Industrie textile et de la bonneterie	25 977	20 297,3	30 063	23 209,8
<b>120.01</b>		461	348,3	476	396,1
<b>120.02</b>		146	120,2	139	105,3
<b>120.03</b>		85	57,3	116	69,4
<b>121</b>	Entreprises de nettoyage et de désinfection	44 871	25 597,6	44 083	24 461,9
<b>124</b>	Construction	166 800	131 054,1	157 020	122 916,8
<b>125.01</b>		537	419,1	476	369,6
<b>125.02</b>		1 604	1 294,3	1 699	1 395,1
<b>125.03</b>		2 243	1 895,0	2 232	1 878,4
<b>126</b>	Ameublement et transformation du bois	20 212	16 587,7	20 920	17 167,2
<b>127</b>		1 485	1 136,5	1 471	1 086,9
<b>127.02</b>		262	183,8	282	203,3
<b>128.01</b>		189	151,0	207	169,3
<b>128.02</b>		582	402,8	683	475,7
<b>128.03</b>		209	160,1	263	186,2
<b>128.05</b>		37	28,4	41	31,0
<b>128.06</b>		439	367,0	420	350,3

129	Production des pâtes, papiers et cartons	3 331	2 962,5	3 560	3 086,9
130	Imprimerie, arts graphiques et journaux	12 843	11 011,6	13 767	11 843,0
132		1 839	1 081,3	1 817	1 080,0
133		1 334	1 013,1	1 491	1 214,1
136	Transformation du papier et du carton	7 789	6 640,0	7 976	6 816,5
139		785	671,5	899	762,5
140	Transport	82 934	65 706,3	82 112	64 966,3
142		0	0,0	277	214,4
142.01		1 712	1 420,2	1 605	1 318,2
142.02		847	617,0	856	600,4
142.03		696	558,0	748	611,1
142.04		645	530,0	137	108,0
143		1 219	710,4	1 325	807,9
144		2 713	1 776,3	2 658	1 698,9
145	Entreprises horticoles	29 730	14 445,4	29 646	13 676,1
146		94	74,2	89	70,6
147		15	13,5	15	12,4
148.01		59	46,8	65	47,9
148.03		33	17,9	32	16,7
148.05		16	8,6	21	12,7
149.01	(SCP) Electriciens	26 061	22 116,2	25 085	20 976,7
149.02	(SCP) Carrosserie	4 752	3 998,2	4 728	3 955,9
149.03		641	444,6	699	484,4
149.04	(SCP) Commerce du métal	18 257	15 321,1	17 702	14 748,2
150		17	14,1	29	23,9
152	Institutions subsidiées de l'enseignement libre	11 767	6 051,5	11 672	6 045,0
200	Auxiliaire pour employés	88 243	69 833,9	85 193	67 141,3
201	Commerce de détail indépendant	94 200	60 463,8	91 518	57 681,1
202	Employés du commerce de détail alimentaire	47 349	34 743,6	48 525	33 903,0
202.01	(SCP) Moyennes entreprises d'alimentation	5 580	3 969,5	5 187	3 466,5
203		190	175,7	203	188,4
204		58	53,7	58	49,9
205		51	0,7	51	1,4
207	Employés de l'industrie chimique	74 681	67 978,8	73 028	66 685,3
209	Employés des fabrications métalliques	69 206	63 796,0	69 691	64 459,5
210	Employés de la sidérurgie	5 705	5 311,7	5 556	5 253,0
211	Employés de l'ind. et du commerce du pétrole	5 402	5 043,2	5 341	5 014,4
214	Employés du textile et de la bonneterie	6 136	5 509,6	6 715	6 099,9
215	Employés de l'habillement et de la confection	6 030	5 120,2	5 707	4 818,2
216	Employés occupés chez les notaires	6 534	5 469,0	5 907	4 948,4
217		758	662,0	530	402,6
218	Nationale auxiliaire pour employés	405 523	347 248,7	385 453	331 130,8
219		1 660	1 494,5	1 571	1 433,0
220	Employés de l'industrie alimentaire	25 026	22 436,8	25 016	22 536,1
221		1 435	1 321,2	1 524	1 409,4
222		2 693	2 438,0	2 670	2 411,0
223		1 933	1 066,9	1 928	1 091,2
224		2 901	2 681,7	2 930	2 735,7
225	Employés des institutions de l'enseignement libre	5 409	2 116,4	4 912	1 911,0
226	E. du commerce intern., transport et connexes	42 669	37 760,7	39 910	35 534,3
227	Secteur audio-visuel	3 793	2 917,7	2 255	1 601,0
301.01	(SCP) Port d'anvers	9 321	7 372,3	8 568	6 842,4
301.02		626	512,9	635	496,6
301.03		46	17,1	45	16,1
301.04		55	52,4	57	53,6
301.05		1 813	1 334,6	1 412	1 120,1
301.06		1	0,9	1	1,0
302	Industrie hôtelière	165 661	69 346,9	165 073	67 659,3
303.01		1 273	620,0	1 578	750,9
303.02		134	113,9	138	120,6
303.03		1 783	909,9	1 913	960,3
303.04		450	238,7	524	283,7
304	Spectacle	7 267	3 780,6	7 224	3 691,6
305.01	(SCP) Hôpitaux privés	114 064	83 791,7	107 566	78 973,1
305.02	(SCP) Etablissements et services de santé	4 856	3 168,9	4 939	3 288,3
305.02.01		57 786	38 071,2	54 706	35 850,8
305.02.02		9 331	6 234,2	8 592	5 488,4
305.02.03		2 548	1 677,5	2 518	1 654,2
305.02.04		617	415,5	595	393,9

305.02.05		3 736	2 695,5	3 978	2 812,7
305.02.06		13 485	8 797,3	13 134	8 584,7
305.02.07		7 987	5 386,3	7 297	4 906,5
305.02.08		5 425	3 353,5	4 951	3 078,6
305.02.09		3 053	1 912,3	3 082	1 894,8
305.03		1 162	925,6	1 089	868,3
306	Entreprises d'assurance	25 639	22 488,7	26 659	23 697,4
307	Courtage et agences d'assurances	11 388	8 958,6	11 415	9 092,1
308	Prêts hypothécaires, épargne et capitalisation	4 401	3 849,1	3 805	3 353,9
309		1 224	1 102,4	1 252	1 133,4
310	Banques	67 874	57 426,4	70 266	60 385,3
311	Grandes entreprises de vente au détail	41 768	30 792,4	37 143	26 353,0
312	Grands magasins	15 310	9 641,6	18 193	11 543,8
313	Pharmacies et offices de tarification	12 537	8 947,8	12 326	8 853,4
314	Coiffure et soins de beauté	16 285	10 361,9	15 028	9 599,1
315.01		1 444	1 308,7	1 632	1 512,6
315.02	Compagnies aériennes	6 741	5 610,7	6 281	5 253,6
316		0	0,0	1	0,0
317	Services de garde	13 791	10 714,5	13 080	10 234,1
318	Aides familiales et aides seniors	16 599	10 133,3	15 580	9 482,4
318.01	Id. Communauté française, RW et C. german.	8 229	5 070,2	6 046	3 669,5
318.02	Id. Communauté flamande	9 166	5 373,7	6 940	4 042,2
319		627	471,7	687	499,2
319.01	Ets & serv. éducation, hébergement: C. flamande	33 617	23 505,0	31 733	22 424,4
319.02	Id. C. fr., RW, C. german.	19 881	14 667,8	17 984	13 304,7
320	Pompes funèbres	3 482	994,1	3 298	871,4
321	Grossistes-répartiteurs de médicaments	3 030	2 486,2	3 108	2 534,4
322	Travail intérimaire	196 402	86 210,8	185 271	74 785,5
322.01	(SCP) Travaux ou services de proximité	28 844	11 887,8	330	76,5
323	Gestion d'immeubles et trav. Domestiques	5 226	3 112,0	4 615	2 688,8
324		2 607	725,0	2 019	916,8
324.01		22	16,8	28	20,6
324.02		445	276,8	555	358,9
324.03		0	0,0	2	1,3
325	Institutions publiques de crédit	3 023	2 672,6	3 677	3 264,0
326	Industrie du gaz et de l'électricité	16 472	14 318,0	16 264	13 934,8
327	Entreprises de travail adapté et ateliers sociaux	8 515	6 286,2	12 802	9 856,9
327.01	Id. Communauté flamande	19 241	14 366,7	14 558	10 837,5
327.02		1 245	964,8	1 116	865,0
327.03	Id. Région wallonne et Com. Germanophone	3 408	2 582,9	2 538	1 915,0
328		0	0,0	1	0,1
328.01	Transport urbain & régional: R. flamande	7 793	6 736,2	7 366	6 407,1
328.02	Transport urbain & régional: R. wallonne	5 010	4 376,3	4 912	4 324,4
328.03	Transport urbain & régional: R. Bruxelles-Cap.	6 368	5 811,2	6 171	5 635,6
329		0	0,0	39 067	26 587,3
329.01	Socio-culturel: C. flamande	20 966	13 977,9		
329.02	Socio-culturel: C. franç. & german., RW	20 725	14 857,2		
329.03	Socio-culturel fédéral et bicommunautaire	1 222	908,3		
333		760	594,1	31	23,4
999		740 785	629 457,7	754 628	640 366,7
	<b>Total général</b>	<b>3 628 306</b>		<b>3 544 740</b>	
	<b>Total hors 999</b>	<b>2 887 521</b>		<b>2 790 112</b>	
	<b>Total (S)CP retenues</b>	<b>2 356 383</b>		<b>2 277 464</b>	
	<b>Part emploi retenu (par rapport total général)</b>	<b>64,9</b>		<b>64,2</b>	
	<b>Part emploi retenu (par rapport total hors 999)</b>	<b>81,6</b>		<b>81,6</b>	
	<b>Total (S)CP retenues avec CP 100/200</b>	<b>2 481 686</b>		<b>2 405 005</b>	
	<b>Part emploi retenu (par rapport total général)</b>	<b>68,4</b>		<b>67,8</b>	
	<b>Part emploi retenu (par rapport total hors 999)</b>	<b>85,9</b>		<b>86,2</b>	

Interprétation : surligné en bleu, les (S)CP retenues dans la base conventionnelles sur base du volume de l'emploi (> 3000 personnes); en gris, (S)CP pour lesquelles les données salariales ne sont pas pertinentes *actuellement* bien qu'elles comptent au moins 3000 personnes.

Remarques :

1. En ce qui concerne le cas particulier de la SCP 305.02, l'ONSS fournit des données d'emploi (et salariales) pour des sous entités (305.02.01, etc). Nous avons choisi de les regrouper au sein de la CP 305.02.



2. L'emploi en ETP est fourni à titre indicatif. On mesure ainsi quel serait l'impact du choix de ce critère (plutôt que l'emploi en nombre de personnes) sur la délimitation de la base conventionnelle.

## Annexe 1.2. Pondération externe

Coefficients de pondération, pour les (S)CP, en fonction de l'emploi et des salaires  
(Source : ONSS, 2006)

(S)CP		coef_pond_emploi	coef_pond_salaires		
			C <sub>i</sub>	C <sub>o</sub>	C <sub>e</sub>
104	Industrie sidérurgique	0,0062	0,0072		
105	Métaux non ferreux	0,0024	0,0026		
106.02	(SCP) Industrie du béton	0,0026	0,0021		
109	Industrie de l'habillement et de la confection	0,0044	0,0027		
110	Entretien du textile	0,0029	0,0016		
111	Constructions métallique, mécanique, électrique	0,0715	0,0597		
112	Entreprises de garage	0,0128	0,0093		
115	Industrie verrière	0,0034	0,0030		
116	Industrie chimique	0,0225	0,0215		
118	Industrie alimentaire	0,0264	0,0200		
119	Commerce alimentaire	0,0148	0,0097		
120	Industrie textile et de la bonneterie	0,0108	0,0079		
121	Entreprises de nettoyage et de désinfection	0,0137	0,0088		
124	Construction	0,0700	0,0537		
126	Ameublement et transformation du bois	0,0089	0,0061		
129	Production des pâtes, papiers et cartons	0,0016	0,0015		
130	Imprimerie, arts graphiques et journaux	0,0059	0,0052		
136	Transformation du papier et du carton	0,0035	0,0029		
140	Transport	0,0351	0,0267		
145	Entreprises horticoles	0,0077	0,0035		
149.01	(SCP) Electriciens	0,0118	0,0087		
149.02	(SCP) Carrosserie	0,0021	0,0015		
149.04	(SCP) Commerce du métal	0,0082	0,0061		
201	Commerce de détail indépendant	0,0323	0,0197		
202	Employés du commerce de détail alimentaire	0,0186	0,0152		
202.01	(SCP) Moyennes entreprises d'alimentation	0,0021	0,0012		
207	Employés de l'industrie chimique	0,0363	0,0561		
209	Employés des fabrications métalliques	0,0341	0,0475		
210	Employés de la sidérurgie	0,0028	0,0049		
211	Employés de l'ind. et du commerce du pétrole	0,0027	0,0056		
214	Employés du textile et de la bonneterie	0,0029	0,0037		
215	Employés de l'habillement et de la confection	0,0027	0,0032		
216	Employés occupés chez les notaires	0,0029	0,0029		
218	Nationale auxiliaire pour employés	0,1854	0,2257		
220	Employés de l'industrie alimentaire	0,0120	0,0184		
226	E. du commerce intern., transport et connexes	0,0202	0,0227		
227	Secteur audio-visuel	0,0016	0,0018		
301.01	(SCP) Port d'anvers	0,0039	0,0045	0,9998	0,0002
302	Industrie hôtelière	0,0370	0,0229	0,7738	0,2262

<b>304</b>	Spectacle	0,0020	0,0019	0,0771	0,9229
<b>305.01</b>	(SCP) Hôpitaux privés	0,0447	0,0474	0,0639	0,9361
<b>305.02</b>	(SCP) Etablissements et services de santé	0,0383	0,0336	0,1737	0,8263
<b>306</b>	Entreprises d'assurance	0,0120	0,0179	0,0039	0,9961
<b>307</b>	Courtage et agences d'assurances	0,0048	0,0046	0,0113	0,9887
<b>308</b>	Prêts hypothécaires, épargne et capitalisation	0,0021	0,0025	0,0034	0,9966
<b>310</b>	Banques	0,0307	0,0550	0,0006	0,9994
<b>311</b>	Grandes entreprises de vente au détail	0,0164	0,0122	0,0326	0,9674
<b>312</b>	Grands magasins	0,0051	0,0051	0,0000	1,0000
<b>313</b>	Pharmacies et offices de tarification	0,0048	0,0044	0,0374	0,9626
<b>314</b>	Coiffure et soins de beauté	0,0055	0,0025	0,7058	0,2942
<b>315.02</b>	Compagnies aériennes	0,0030	0,0039	0,0710	0,9290
<b>317</b>	Services de garde	0,0057	0,0046	0,7585	0,2415
<b>318</b>	Aides familiales et aides seniors	0,0054	0,0038	0,8636	0,1364
<b>318.01</b>	Id. Communauté française, RW et C. german.	0,0027	0,0019	0,6700	0,3300
<b>318.02</b>	Id. Communauté flamande	0,0029	0,0018	0,8548	0,1452
<b>319.01</b>	Ets & serv. éducation, hébergement: C. flamande	0,0126	0,0119	0,0999	0,9001
<b>319.02</b>	Id. C. fr., RW, C. german.	0,0078	0,0071	0,1029	0,8971
<b>320</b>	Pompes funèbres	0,0005	0,0003	0,5296	0,4704
<b>321</b>	Grossistes-répartiteurs de médicaments	0,0013	0,0012	0,2347	0,7653
<b>322.01</b>	(SCP) Travaux ou services de proximité	0,0063	0,0033	0,9693	0,0307
<b>323</b>	Gestion d'immeubles et trav. Domestiques	0,0017	0,0010	0,7643	0,2357
<b>325</b>	Institutions publiques de crédit	0,0014	0,0025	0,0001	0,9999
<b>326</b>	Industrie du gaz et de l'électricité	0,0076	0,0125	0,0000	1,0000
<b>327</b>	Entreprises de travail adapté et ateliers sociaux	0,0034	0,0019	0,7724	0,2276
<b>327.01</b>	Id. Communauté flamande	0,0077	0,0042	0,7522	0,2478
<b>327.03</b>	Id. Région wallonne et Com. Germanophone	0,0014	0,0008	0,7497	0,2503
<b>329.01</b>	Socio-culturel: C. flamande	0,0075	0,0064	0,0905	0,9095
<b>329.02</b>	Socio-culturel: C. franç. & german., RW	0,0079	0,0065	0,0868	0,9132
	<b>Total</b>	<b>1,0000</b>	<b>1,0000</b>	<b>0,3345</b>	<b>0,6655</b>

## Interprétation :

1. Les coefficients de pondération sont calculés sur base de la masse salariale et à titre comparatif sur base de l'emploi exprimé en équivalent temps plein.
2. La base conventionnelle comprend les commissions paritaires et sous-commissions paritaires comptant au moins 3000 travailleurs (ouvriers + employés). Ont été exclus cependant les secteurs para-publics (enseignement et transport urbain) ainsi que la CP du travail intérimaire et, provisoirement, les CP auxiliaires pour ouvriers (CP 100) et pour employés (CP 200), étant entendu que ces dernières pourront être intégrées dans la base conventionnelle dans la perspective de leur réactivation.
3. La pondération « ouvrier vs employé » se rapporte aux commissions paritaires mixtes. Elle mesure le poids relatif de chaque composante statutaire au sein de ces CP et par conséquent dans chaque cas la somme en ligne donne 1.

### Annexe 1.3. Représentativité sectorielle

#### Rapport entre l'emploi retenu dans la base conventionnelle et l'emploi total, selon le code nace

Section	NACE_2	Emploi	999	CP>3000	% / (4)	%(4-5)	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
A Agriculture, chasse et sylviculture	01	24624	249	20453	83,1		
	02	589	3	132	22,4		
B Pêche	05	494		32	6,5		
C Industries extractives	10	76		24	31,6		
	14	3208		591	18,4		
D Industrie manufacturière	DA	15	89776	300	89377	99,6	
	16	2043		639	31,3		
	DB	17	34158	29	33995	99,5	
	18	7033	1	6871	97,7		
	DC	19	1626	6	1025	63,0	
	DD	20	11454	26	9532	83,2	
	DE	21	15060		11557	76,7	
	22	29064	36	28594	98,4		
	DF	23	4768		4288	89,9	
	DG	24	70205	7	69938	99,6	
	DH	25	24033	5	23867	99,3	
	DI	26	31420	14	27144	86,4	
	DJ	27	34014	27	31413	92,4	
	28	58111	218	57857	99,6		
	DK	29	41263	63	40973	99,3	
	DL	30	547	1	543	99,3	
	31	22619	13	22599	99,9	1	
	32	14035	5	14027	99,9	1	
	33	7257	50	6854	94,4		
	DM	34	51730	28	51702	99,9	1
	35	8924	6	8905	99,8		
	DN	36	21398	214	19423	90,8	
	37	2851	2	1065	37,4		
E Electricité, gaz, eau	40	14014		14014	100,0	1	
	41	3011	3007	4	0,1	1	
F Construction	45	187665	1201	186296	99,3		
G Commerce, réparation	50	57977	731	57049	98,4		
	51	177887	362	166322	93,5		
	52	216907	927	210261	96,9		
H Hôtels et restaurants	55	105418	907	103885	98,5		
I Transport, entreposage et communications	60	128023	40685	87065	68,0		
	61	1426		760	53,3		
	62	4781		4779	100,0	1	
	63	47686	3049	43078	90,3		
	64	78666	62189	16428	20,9		
J Activités financières	65	86382	163	84479	97,8		
	66	25415	1	25296	99,5		
	67	15932	54	15545	97,6		
K Immobilier, location et services aux entreprises	70	18086	4675	10991	60,8		
	71	6405	7	5663	88,4		
	72	38656	206	36271	93,8		
	73	11676	3103	3292	28,2		
	74	301710	10701	157146	52,1		
L Administration publique	75	217538	197497	1068	0,5		
M Education	80	350043	324848	7626	2,2		
N Santé et action sociale	85	337089	20835	310914	92,2		
O Services collectifs, sociaux et personnels	90	7638		7255	95,0		
	91	34235	5038	10773	31,5		
	92	39276	7868	23733	60,4		
	93	23483	591	22791	97,1		
P Activités des ménages	95	2417	105	737	30,5		
	98	1065	1065	0	0,0		
Q Organismes extra-territoriaux	99	4964	4159	48	1,0		
<b>Total</b>		<b>3157851</b>	<b>695277</b>	<b>2196989</b>	<b>69,6</b>		

Interprétation : La base conventionnelle représente 99,9 % de l'emploi répertorié dans le secteur de la construction (section F, nace 45), mais elle ne représente, dans ce cas de manière attendue que 5,3 % de l'emploi répertorié dans l'administration publique (section L, nace 75). On voit dans ce dernier cas que l'essentiel de l'emploi ne relève pas des commissions paritaires (code ONSS 999).

#### Annexe 1.4. Intégration des entreprises

##### 1.4.1. Distribution des salariés selon le type de régulation (CCT sectorielle uniquement ou CCT d'entreprise complémentaire), 2004.

Commission paritaire		Ouvriers		Employés	
		Uniquement CCT sectorielle	CCT d'entreprise complémentaire	Uniquement CCT sectorielle	CCT d'entreprise complémentaire
Auxiliaire	100	86,76%	13,24%		
	200			85,06%	14,94%
	218			87,32%	12,68%
Sidérurgie	104	4,30%	95,70%		
	210			5,50%	94,50%
Métaux non-ferreux	105	67,61%	32,39%		
	224			69,05%	30,95%
Fabrications métalliques	111	50,31%	49,69%		
	209			56,24%	43,76%
Secteurs connexes du métal	149	95,43%	4,57%		
Entreprises de garage	112	90,59%	9,41%		
Verre	115	53,51%	46,49%		
Chimie	116	36,54%	63,46%		
	207			50,27%	49,73%
Pétrole (industrie et commerce)	117	34,23%	65,77%		
	211			61,24%	38,76%
Industrie alimentaire	118	66,96%	33,04%		
	220			73,70%	26,30%
Commerce alimentaire	119	87,95%	12,05%		
Industrie du gaz et de l'électricité	326			8,29%	91,71%
Textile et bonneterie	120	83,24%	16,76%		
	214			90,52%	9,48%
Habillement et confection	109	92,62%	7,38%		
	215			89,44%	10,56%
Ameublement et bois	126	86,52%	13,48%		
Pâtes, papiers et cartons	129	4,51%	95,49%		
	221			22,81%	77,19%
Transformation papier, carton	136	45,90%	54,10%		
	222			62,82%	37,18%
Industrie graphique et journaux	130	78,04%	21,96%		
Construction	124	96,98%	3,02%		
Nettoyage	121	82,66%	17,34%		
Services de garde	317	93,88%	6,12%	93,07%	6,93%
Transport & logistique	140	84,68%	15,32%		
	226			81,26%	18,74%
Industrie hôtelière	302	92,50%	7,50%	91,72%	8,28%
Assurances	306	30,54%	69,46%	45,84%	54,16%
Courtage - agences d'assurance	307			78,78%	21,22%
Banques	310			22,10%	77,90%
Institutions publiques de crédit	325			22,66%	77,34%
Commerce de détail indépendant	201			94,64%	5,36%
Commerce de détail alimentaire	202			71,09%	28,91%
Grandes entreprises vente au détail	311	40,25%	59,75%	78,75%	21,25%

Grands magasins	312	75,79%	24,21%
-----------------	-----	--------	--------

---

Source : SPF Économie, P.M.E., Classes moyennes et Énergie. Statistique sur la structure et la répartition des salaires.

## 1.4.2. Entreprises d'au moins 3000 travailleurs

RSZ_stamnummer	Naam	PC	Statuut	Aantal_wkn
171338277	FORTIS BANK - FORTIS BANQUE NV	310	2	23400
169617982	KBC BANK NV	310	2	12378
169617982	KBC BANK NV	310	1	3
10829370	ING BELGIEQUE SA	310	2	12204
10829370	ING BELGIEQUE SA	310	1	59
50633417	ELECTRABEL NV	326	2	9800
170931265	DEXIA BANK BELGIE NV	310	2	8748
170931265	DEXIA BANK BELGIE NV	310	1	48
69360528	FORD WERKE GMBH	111	1	7732
69360528	FORD WERKE GMBH	209	2	478
34890511	AUDI BRUSSELS S.A.:N.V.	111	1	5346
34890511	AUDI BRUSSELS S.A.:N.V.	209	2	704
125079559	AXA BELGIUM SA	306	2	4205
125079559	AXA BELGIUM SA	306	1	49
69893834	ARCELOR STEEL BELGIUM NV	104	1	3848
69893834	ARCELOR STEEL BELGIUM NV	210	2	1694
51318431	GENERAL MOTORS BELGIUM NV	111	1	3789
51318431	GENERAL MOTORS BELGIUM NV	209	2	473
52362248	JANSSEN PHARMACEUTICA NV	207	2	3750
52362248	JANSSEN PHARMACEUTICA NV	116	1	529
87266728	VOLVO CARS NV	111	1	3741
87266728	VOLVO CARS NV	209	2	712
52949389	VAN HOOL NV	111	1	3587
52949389	VAN HOOL NV	209	2	547
175726072	EANDIS CVBA	326	2	3358
25796373	COCKERILL SAMBRE SA	104	1	3200
25796373	COCKERILL SAMBRE SA	210	2	1932
118195566	FORTIS INSURANCE BELGIUM SA	306	2	3160
118195566	FORTIS INSURANCE BELGIUM SA	306	1	106
50215929	SIEMENS NV	209	2	3046
50215929	SIEMENS NV	111	1	210
31631117	CATERPILLAR BELGIUM SA	111	1	3021
31631117	CATERPILLAR BELGIUM SA	209	2	795
70346145	AGFA GEVAERT NV	207	2	2531
70346145	AGFA GEVAERT NV	116	1	2122
88941045	PHILIPS INNOVATIVE APPLICATIONS NV	111	1	2399
88941045	PHILIPS INNOVATIVE APPLICATIONS NV	209	2	1509
116340635	GLAXOSMITHKLINE BIOLOGICALS GSK BIOLOGICALS SA	207	2	2311
116340635	GLAXOSMITHKLINE BIOLOGICALS GSK BIOLOGICALS SA	116	1	1090
55613688	BEKAERT NV	111	1	2167
55613688	BEKAERT NV	209	2	977
29653772	SA UNION CHIMIQUE CHEMISCHE BEDRIJVEN U.C.B.	207	2	2131
29653772	SA UNION CHIMIQUE CHEMISCHE BEDRIJVEN U.C.B.	116	1	1013
71325748	BASF ANTWERPEN NV	116	1	1965
71325748	BASF ANTWERPEN NV	207	2	1738

### 1.4.3. Coefficients de pondération pour les entreprises (base: catégorie statutaire)

CP	Entreprise	Emploi	Statut	Sal_tot_E	Sal_CP	Pond_Ent	Pond_CP
104	ARCELOR STEEL BELGIUM	3848	O	30289160	104196986	0,2907	0,4967
	COCKERILL SAMBRE	3200	O	22149286		0,2126	
111	FORD WERKE	7732	O	42901416	938173837	0,0457	0,8188
	AUDI BRUSSELS	5346	O	38235678		0,0408	
	GENERAL MOTORS BELGIUM	3789	O	28069724,8		0,0299	
	VOLVO CARS	3741	O	24567017		0,0262	
	VAN HOOL	3587	O	18651558		0,0199	
	CATERPILLAR BELGIUM	3021	O	17598226		0,0188	
207	JANSSEN PHARMACEUTICA	3750	E	41956172,9	841884149	0,0498	0,9502
209	SIEMENS	3046	E	31029379,7	708852947	0,0438	0,9562
306	AXA BELGIUM SA	4205	E	39576493,6	274259719	0,1443	0,7592
	FORTIS INSURANCE BELGIUM	3160	E	26469665,1		0,0965	
310	FORTIS BANK - FORTIS BANQUE	23400	E	199304618	844007128	0,2361	0,4129
	KBC BANK	12378	E	111364722		0,1319	
	ING BELGIQUE	12204	E	99501989		0,1179	
	DEXIA BANK BELGIE	8748	E	85373298		0,1012	
326	ELECTRABEL	9800	E	95313635,5	185253947	0,5145	0,3347
	EANDIS	3358	E	27942784		0,1508	

Source : ONSS, 2004/1

Interprétation : L'indice de la CP 310 des banques serait affecté d'un coefficient de pondération de 0,4129. L'indice de la banque Fortis, d'un coefficient de 0,2361, etc. Pour une CP donnée, la somme des coefficients sectoriel et d'entreprises = 1.



**Annexe 1.5. Synthèse des caractéristiques des classifications et des variables exploitables dans l'enquête SES.**

CP	Sous-groupes (1)	Echelles / catégories (2)	Exploitation SES				
			Couplage (3)	Prof. (4)	Etudes (5)	Âge (6)	Ancien. (7)
111	2 secteurs (01&02, 03) 1 national 10 régionaux	1 (base) – 8 – 11 tâche ou qualification régime hebdo fixe (38h)	- base < sal réels	-	-	-	-
116	1 national + plastique (2 régions)	1 (base) régime hebdo + plastique	- base < sal réels	-	-	-	+ barème > 1 ans
118	22 secteurs sous-secteurs Régimes hebdo	3-4-...-11-16 job evaluation qualification fonction régime hebdo	-	-	-	-	> 6 mois
119	3 secteurs x 3 taille entrep.	4 – 5 – 6 job évaluation régime hebdo fixe (38h)	-	-	-	-	> 4 – 8 – 12 ans
120	3 secteurs	- ouvriers (21), maîtrise (8) - 6 (+ sous cat.) - 4 Rég hebdo fixe	-	-	-	-	-
121	1 secteur	10 (+ sous-cat.)	oui	-	-	-	-
124	1 secteur	ouvriers (6) ; maîtrise (3) qualification fonction	-	-	-	-	-
126	1 secteur régime hebdo	5 cat. Régime hebdo	-	-	-	-	-
140	9 secteurs + fonction (i.e. roulant/garage)	1-6-7- ...-22 qualification, tâche, fonction, ancienneté	-	-	-	-	(supplém ents ou certaines cat : >10- 20 ans)
149	4 SCP dont :		-	-	-	-	
	149.01 :	6 cat régime hebdo	-	-	-	-	0-25 ans
	149.02 :	5 cat qualification, ancienneté, régime hebdo	-	-	-	-	(certaines cat : > 6 mois)
	149.04 :	5 cat qualification ancienneté régime hebdo	-	-	-	-	(certaines cat : > 10 ans)
201	2 groupes selon emploi E : 20- ou 20+	- adm ou vente : 8 - adm et vente : 6 - gérant : 4	-	Personnel vente / administ.	-	21-35 ans	(certaines cat : anc. requis)

+ RMMMG							
202	2 (général, certaines entreprises) + RMMMG	- adm : 6 - vente (gr 1) : 6 - vente (gr 2) : 6 - gérants	-	Vente / administ.	Elément d'appréciation	-	0-22 ans
	202.01 + RMMMG	- adm : 6 - vente : 6 - gérants 5	-	Vente / administ.	-	21-45 ans	(certaines cat : anc. requise)
207	1	11 cat (employé, contremaître, représentant)	-	-	Réf. études + ex. fonctions	21/22/24/25-50/49/41 ans	-
209	1 secteur (+ Agoria/non) 10 régions	- adm : 4 - technique : 7 - dessinateur : 5 - contremaître : 3 - traceurs : 2	-	Personnel administ/ technique	-	18/30-37/38/40 ans	-
214	1	6 cat job evaluation	-	-	-	21-45 ans	-
218	1 + RMMMG	4 cat x 2 (fonction ancienneté +/- 3 ans)	- 75 % sal réels > barème max.	-	Réf. études	16/25-45 ans	(2 barèmes si +/- 3 ans)
220	2 secteurs (ind alim/conserven) (+Fevia/non)	7 cat job evaluation + gérants + représentants	-	-	-	15/25-47 ans	-
302	2 ouvrier / employé	9 cat tâche/fonction + personnel au % de service	-	-	-	-	0-45 ans
305.01 ->330	1 (+ mensuel/ horaire 38 h)	34 cat tâche/fonction-		-	référence qlq fonctions		0-23/ 25/ 27/29/31 ans
310	1 (barème B supprimé, ouvriers -> 0)	Employé : 4 Cadres : 3	-	Personnel exécution / cadres	-	16/18 - 64 ans	
317	1	P. opérationnel employé : 6 P. administratif employé : 4 Ouvriers : 14 Vendeurs : 1 Tâche/fonction	oui : ouvriers	Ouvrier / employé (isco51 ?) p. adm/ opération	-	Employés 16-55ans	(ouvriers : +/- 3 mois)
318	2 SCP + sous groupes selon (pouvoir subsidiant)	318.01 : 9 tâche/fonction		-	référence qlq fonctions	-	0-27/29 ans
319	2 SCP + sous-groupes	319.01 : 27 tâche/fonction		-	référence qlq fonctions	-	0-27 ans
326	Classification ?	16 cat.	-	-	-	-	0-40 ans
329	3 SCP + sous-groupes	329.02 (1SP) : 7 tâche/fonction		-	référence qlq fonctions	-	0-31 ans

Source : conventions collectives de travail

Remarques :

(1) Certaines classification sont divisées de manière explicite en fonction de critères tels que le secteur (activité de l'entreprise, i.e. transformation matières plastiques dans la CP 116, meunerie, boissons, etc. dans la CP 118, transport de marchandises, etc. dans la CP 140) ; la région (en fait bassins industriels t.q. Limbourg, Charleroi, etc) ; la fonction (comme dans la CP 140, personnel roulant, personnel des garages, etc.) ; le régime hebdomadaire (dans les CP ouvrières : 38 h., 39 h., etc.)

(2) On mentionne surtout le nombre d'échelles barémiques. Pour les ouvriers, chaque échelle contient en général un seul montant ou est déclinée en quelques catégories (i.e. dans le nettoyage, 1A...1D). Pour les employés, les échelles sont en outre déclinées en fonction de l'âge ou de l'ancienneté. La mention des critères de la classification est purement indicative et en outre fortement simplifiée : tâche (travail réel, comme magasinier, chauffeur de poids lourd x tonnes, etc. ; fonction (département comme production/administration, position hiérarchique comme maîtrise) ; qualification (souvent manœuvre, spécialisé, qualifié), job évaluation (catégories définies par des système de typa analytique).

(3) Oui si : part substantielle des salaires réels correspond aux salaires barémiques ET relation univoque possible (càd qu'un même montant n'apparaît pas dans plusieurs échelles).

Les cases grisées, pour le non marchand, indiquent qu'en outre les données SES ne sont pas disponibles.

(4) Profession : dans l'enquête SES sur base de la nomenclature ISCO 2 digits. Permet tout au plus de discriminer entre ouvriers/employés ; employés/cadres ; production/administration.

(5) Etudes : diplôme enseignement primaire, secondaire, supérieur universitaire ou non universitaire.

(6) Age : On ne tient pas compte des salaires « jeunes », fonction de l'âge. On mentionne selon les cas et selon la présentation de la grille soit l'âge de départ des échelles (montant à 100%), soit l'âge auquel se rapporte le premier montant (sachant que celui-ci est généralement réduit d'un certain % jusqu'à l'âge de départ à 100 %).

(7) Ancienneté : généralement pour les « employés » (ou âge). Certaines CP ouvrières font intervenir également un critère d'ancienneté. On le mentionne en (7) lorsque ce critère s'applique de manière général à l'ensemble (ou quasi) des catégories de la classification. On l'omet lorsqu'il n'intervient que dans une ou l'autre catégorie ou lorsqu'il est déjà intégré dans la catégorisation (comme dans certaines catégories de la CP 121).

### **Annexe 1.6. Pondération interne : exploitation de l'enquête sur la structure et la répartition des salaires**

Ce volet de la méthodologie vise à établir l'indice sectoriel, selon les contours des commissions paritaires et des sous-commissions paritaires retenues dans le champ conventionnel à partir d'un nombre délimité de montants salariaux contenus dans les grilles barémiques, appelés ici "points barémiques". On parlera de pondération interne dans la mesure où chaque montant salarial (au croisement de la catégorie barémique et éventuellement de l'ancienneté ou de l'âge) se voit associé une pondération, fonction du nombre de travailleurs concerné par ce montant. Ceci dit, la procédure d'établissement de l'indice reste similaire, dans les grandes lignes, à celle qui est en application aujourd'hui : pour chaque entité conventionnelle, on établit le salaire moyen conventionnel (horaire ou mensuel, selon qu'il s'agit d'un ouvrier ou d'un employé) comme la somme pondérée des points barémiques sélectionnés pour cette entité (et non pas la somme non pondérée de l'ensemble des montants barémiques de la grille salariale). Ce salaire moyen conventionnel en t+1 est comparé au salaire moyen conventionnel en t pour établir l'indice en t+1.

Toute la difficulté réside dans la détermination des coefficients de pondération. En effet, l'enquête de Statbel porte sur les salaires bruts réels et non sur les salaires bruts conventionnels. Deux techniques ont dès lors été testées, au total dans dix commissions paritaires.

La première consiste en un essai de couplage des salaires réels et des salaires barémiques. Cette technique n'est envisageable a priori que pour des classifications simples, où en outre les barèmes sectoriels sont déterminants.

La deuxième vise à déterminer autant que possible la distribution des salaires selon les catégories et les échelons de la grille barémique. Encore faut-il que les catégories prévues dans la classification soient fondées sur des critères explicites de profession et/ou de niveau d'études.

Les exemples présentés ci-après (au point c : applications) constituent autant de cas de figures différents, nécessitant chaque fois une exploitation spécifique de l'enquête SES, compte-tenu de la description de la classification des emplois et des fonctions contenue dans les conventions collectives de travail, au niveau de la commission paritaire ou de la sous-commission paritaire. Par conséquent, un effort de standardisation a été réalisé, en basant la pondération interne sur l'enquête (alors que dans certains cas d'autres sources parfois plus fiables existent, comme des statistiques recueillies par les organisations professionnelles ou les données issues des secrétariats sociaux). Les calculs ont été réalisés sur SPSS et se basent sur les données de l'enquête SES pour l'année 2004 (SES 2004.SAV).

Mais un travail préalable a dû être réalisé pour mettre en forme la base de données : identification de la commission paritaire (1), examen de l'échantillon au niveau de chaque entité conventionnelle (2), transformation des variables (3).

### 1.6.1. Identification de la commission paritaire sur base de la classification des professions

Dans l'enquête SES, le répondant (l'employeur) mentionne les commissions paritaires relevantes pour les ouvriers et pour les employés de l'entreprise, le cas échéant une commission paritaire mixte. Il n'existe donc pas, à partir des données obtenues un lien univoque, au niveau de chaque individu, avec la commission paritaire, ni avec le statut de l'emploi (ouvrier ou employé)<sup>14</sup>. Par conséquent, le seul moyen dont nous disposons pour déterminer la commission paritaire dont relève l'individu est de croiser avec la profession (variable SES isco2).

Pour rappel, la classification ISCO (ou CIPT en français) se décline en plusieurs groupes professionnels :

Groupe 1: Dirigeants et cadres supérieurs d'entreprise	
12	Directeurs de société (cadres de direction)
13	Dirigeants et gérants
Groupe 2: Professions intellectuelles et scientifiques	
21	Spécialistes en sciences physiques, mathématiques et techniques
22	Spécialistes des sciences de la vie et de la santé
23	Spécialistes de l'enseignement
24	Autres spécialistes (fonctions administratives et commerciales, juristes, bibliothécaires, économistes, traducteurs, psychologues, écrivains et artistes, membres du clergé, etc.)
Groupe 3: Professions intermédiaires	
31	En sciences physiques et techniques (techniciens, opérateurs de matériels informatiques, etc.)
32	En sciences de la vie et de la santé (techniciens, personnel infirmier et autres professions intermédiaires de la santé)
33	De l'enseignement
34	Autres (vente, agents commerciaux, police, travail social, etc.)
Groupe 4: Employés de type administratif	
41	Employés de bureau
42	Employés de réception, caissiers, guichetiers et assimilés
Groupe 5: Personnel des services et vendeurs de magasin et de marché	
51	Personnel des services directs aux particuliers et des services de protection et de sécurité
52	Modèles, vendeurs et démonstrateurs
Groupe 7: Artisans et ouvriers des métiers de type artisanal	
71	Artisans et ouvriers de métiers de l'extraction et du bâtiment
72	Artisans et ouvriers des métiers de la métallurgie, de la construction mécanique
73	Artisans et ouvriers de la mécanique de précision, des métiers d'art, de l'imprimerie
74	Autres artisans et ouvriers des métiers de type artisanal (dans l'alimentation, le bois, le textile et l'habillement, l'imprimerie et l'édition)
Groupe 8: conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage	
81	Conducteurs d'installations et de matériels fixes et assimilés
82	Conducteurs de machines et ouvriers de l'assemblage
83	Conducteurs de véhicules et d'engins lourds de levage et de manoeuvre
Groupe 9: Ouvriers et employés non qualifiés	
91	Employés non qualifiés des services et de la vente
93	Manœuvres des mines, du bâtiment, des industries manufacturières et des transports

<sup>14</sup> Ce lien entre les données individuelles et la commission paritaire peut être établi via l'ONSS.

Il est habituellement recommandé – et c'est aussi la proposition de STATBEL – d'associer les professions codifiées entre 11 et 52 à des activités intellectuelles et, dès lors, au statut d'employé. Les codes 71 à 93 correspondant à des activités manuelles et donc au statut d'ouvrier. Ce critère permet grosso modo d'attribuer les lignes individuelles tantôt à la commission paritaire "d'ouvrier" (variable `CAO1_OUVRIER`), tantôt à la commission paritaire "d'employé" (variable `CAO1_EMPLOYE`) et de distinguer les ouvriers et les employés au sein des commissions paritaires mixtes (dans ce cas `CAO1_OUVRIER = CAO1_EMPLOYE`). Cependant à l'examen de la base de données, plusieurs problèmes ont été rencontrés :

- Dans un certain nombre de cas, l'information sur la profession est manquante ("missing value" dans spss).
- Plus fondamentalement : les professions reprises sous le code 51 peuvent correspondre à des ouvriers ou à des employés (c'est le cas pour la CP 317 de la surveillance par exemple). De même, le groupe 9 se rapporte à des employés non qualifiés des services et de la vente (91) et apparemment à des ouvriers non qualifiés (92: manœuvres).

Concrètement, deux variables supplémentaires a été construite (`CP1` et `CP2`) afin d'attribuer de manière univoque les lignes individuelles à une seule commission paritaire :

<code>CP1</code>	Opération "compute" = <code>CAO1_OUVRIER</code> ou <code>CAO1_EMPLOYE</code> , selon que <code>ISCO2</code> prend les valeurs > 70 (préssumé profession d'ouvrier) ou < 70 (profession d'employé).
<code>CP2</code>	Opération "recode" pour regrouper les sous-commissions paritaires

### 1.6.2. Echantillon au niveau des commissions paritaires

Une deuxième difficulté dans l'utilisation de l'enquête SES est relative à l'échantillon au niveau des (sous) commissions paritaires. Le tableau suivant indique le nombre d'individus pour les commissions paritaires retenues dans le champ conventionnel.

CP		ONSS	SES
		2004/2 n	2004 (oct) n
104	Industrie sidérurgique	12 550	419
105	Métaux non ferreux	5 462	183
106			89
106.02	(SCP) Industrie du béton	5 525	236
109	Industrie de l'habillement et de la confection	13 286	548
110	Entretien du textile	7 972	57
111	Constructions métallique, mécanique, électrique	158 857	9488
112	Entreprises de garage	29 429	1036
115	Industrie verrière	8 192	487
116	Industrie chimique	50 243	3194
118	Industrie alimentaire	64 067	3894
119	Commerce alimentaire	38 017	919
120	Industrie textile et de la bonneterie	30 063	2270
121	Entreprises de nettoyage et de désinfection	44 083	970
124	Construction	157 020	5476
126	Ameublement et transformation du bois	20 920	1266
129	Production des pâtes, papiers et cartons	3 560	278
130	Imprimerie, arts graphiques et journaux	13 767	584
136	Transformation du papier et du carton	7 976	601
140	Transport	82 112	3397
145	Entreprises horticoles	29 646	66
149			1720
149.01	(SCP) Electriciens	25 085	256
149.02	(SCP) Carrosserie	4 728	42
149.04	(SCP) Commerce du métal	17 702	271
201	Commerce de détail indépendant	91 518	1681
202	Employés du commerce de détail alimentaire	48 525	524
202.01	(SCP) Moyennes entreprises d'alimentation	5 187	307
207	Employés de l'industrie chimique	73 028	4273
209	Employés des fabrications métalliques	69 691	5269
210	Employés de la sidérurgie	5 556	276
211	Employés de l'ind. et du commerce du pétrole	5 341	433
214	Employés du textile et de la bonneterie	6 715	433
215	Employés de l'habillement et de la confection	5 707	298
216	Employés occupés chez les notaires	5 907	15
218	Nationale auxiliaire pour employés	385 453	20201
220	Employés de l'industrie alimentaire	25 016	1856
226	E. du commerce intern., transport et connexes	39 910	1923
227	Secteur audio-visuel	2 255	0
301			11
301.01	(SCP) Port d'anvers	8 568	140
302	Industrie hôtelière	165 073	3100
304	Spectacle	7 224	0
305.01	(SCP) Hôpitaux privés	107 566	0
305.02	(SCP) Etablissements et services de santé	103 792	7
306	Entreprises d'assurance	26 659	1431
307	Courtage et agences d'assurances	11 415	373
308	Prêts hypothécaires, épargne et capitalisation	3 805	237
310	Banques	70 266	2777
311	Grandes entreprises de vente au détail	37 143	1407

<b>312</b>	Grands magasins	18 193	184
<b>313</b>	Pharmacies et offices de tarification	12 326	294
<b>314</b>	Coiffure et soins de beauté	15 028	17
315			20
<b>315.02</b>	Compagnies aériennes	6 281	478
<b>317</b>	Services de garde	13 080	404
<b>318</b>	Aides familiales et aides seniors	15 580	0
<b>318.01</b>	Id. Communauté française, RW et C. german.	6 046	0
<b>318.02</b>	Id. Communauté flamande	6 940	0
<b>319.01</b>	Ets & serv. éducation, hébergement: C. flamande	31 733	15
<b>319.02</b>	Id. C. fr., RW, C. german.	17 984	0
<b>320</b>	Pompes funèbres	3 298	0
<b>321</b>	Grossistes-répartiteurs de médicaments	3 108	44
<b>322.01</b>	(SCP) Travaux ou services de proximité	330	7
<b>323</b>	Gestion d'immeubles et trav. Domestiques	4 615	37
<b>325</b>	Institutions publiques de crédit	3 677	147
<b>326</b>	Industrie du gaz et de l'électricité	16 264	811
<b>327</b>	Entreprises de travail adapté et ateliers sociaux	12 802	16
<b>327.01</b>	Id. Communauté flamande	14 558	0
<b>327.03</b>	Id. Région wallonne et Com. Germanophone	2 538	0
328			145
<b>328.01</b>	Transport urbain & régional: R. flamande	7 366	346
<b>328.02</b>	Transport urbain & régional: R. wallonne	4 912	243
<b>328.03</b>	Transport urbain & régional: R. Bruxelles-Cap.	6 171	199
<b>329</b>	Socio-culturel	39 067	97

Source : ONSS et Enquête SES.

Ce tableau reprend les commissions et sous-commissions paritaires retenues dans le champ conventionnel, le volume de l'emploi en 2004 (2<sup>ème</sup> trimestre) et l'effectif dans l'échantillon de l'enquête SES. Normalement le volume de l'emploi est supérieur à 3000 personnes (sauf quelques cas, singulièrement la CP 322.01 où le seuil n'a été atteint qu'en 2006).

On voit que pour certaines commissions paritaires retenues dans la base conventionnelle le nombre d'informations est nettement insuffisant pour permettre un traitement quelconque (ech. < 300 individus<sup>15</sup>). Trois cas de figure se présentent : 1) le secteur n'est pas compris dans le champ de l'enquête (sections Nace C à K); 2) bien que le secteur soit repris dans le champ de l'enquête et que l'emploi y soit important, l'échantillon est apparemment faible; 3) le secteur occupe un nombre relativement faible de travailleurs, si bien que l'échantillon est également faible.

<b>1. hors C-K</b>	<b>2. Sous représentation (emploi en 2004)</b>	<b>3. Effectif faible (emploi en 2004 &lt; 10000)</b>
CP 305 : services de santé	CP 145 : horticulture (18621)	CP 110 : entretien du textile
CP 319 : éducation & hébergement	CP 312 : Grands magasins (16856)	CP 216 : notaires
CP 329 : services socio-culturels	CP 314 : Coiffure (12692)	CP 210 : sidérurgie
CP 327 : ETA	CP 313 : Pharmacies (11476)	CP 105 : métaux non ferreux
CP 318 : aides familiales & seniors	CP 301 : Ports (10153)	CP 215 : habillement et confection
CP 323 (?) : gestion immeubles et travail domestique		CP 125 : industrie du bois
CP 304 : spectacle		CP 308 : sociétés de prêts, épargne et capitalisation
		CP 325 : instit. publiques de crédit

<sup>15</sup> On considère ici à titre purement indicatif qu'en dessous de 300 individus, l'échantillon est faible pour les traitements que l'on compte réaliser.



		CP 129 : pâtes, papiers et cartons
--	--	------------------------------------

### 1.6.3. Mise en forme des variables

#### Couplage salaires réels/salaires barémiques

Les principales variables de l'enquête SES mobilisées pour cet exercice sont les suivantes :

TOTAL\_WAGE (salaire brut total versé au cours de la période de paie) dont il faut déduire WAGE\_OVERTIME (rémunération pour les heures supplémentaires), PREMIUM (primes pour le travail en équipe, weekend, etc.) et GRATUITY (paiements par résultats, primes de rendement, commissions, etc.) pour ne tenir compte que du salaire correspondant au barème.

PAY<sup>16</sup> (total d'heures rémunérées durant la période de paie), dont il faut déduire OVERTIME (heures supplémentaires).

Dans la base de données SES, l'information salariale porte sur le salaire brut total pour octobre 2004 correspondant aux heures prestées au cours de la période de paie, en ce compris le paiement des heures supplémentaires et les primes et bonus divers.

Pour réaliser le couplage, il faut donc établir le salaire brut horaire, à l'exclusion des montants versés pour le travail supplémentaire, les primes et les bonus. Les variables suivantes sont créées à cette fin :

PAY_H_M	Transformation des variables PAY_HOURS et PAY_MINUTES en heures et décimales
OVERTIME_H_M	Idem, même type de transformation
PAY_H_M_SF OVERTIME	Durée de travail pendant la période de paie en dehors des heures supplémentaires
TOTAL_WAGE_SFOPG	Salaire brut total versé pour la période de paie, déduction faite des montants versés pour les heures supplémentaires (wage overtime), les primes (premium) et les bonus (gratuity)
WAGE_HOUR	Salaire horaire : "compute" = $TOTAL\_WAGE\_SFOPG/PAY\_H\_M\_SF OVERTIME$
WAGE_HOUR_S	Idem mais arrondi à la 1 <sup>ère</sup> décimale

#### Distribution de l'emploi, selon les catégories et les échelons de la grille salariale

On ne peut en fait établir qu'une répartition théorique de l'emploi selon les montants barémiques en mobilisant les variables qui déterminent a priori le classement des travailleurs dans la grille salariale. Ces variables exploitées sont le niveau d'études (ISCED)

<sup>16</sup> En fait, pour toutes les durées, représentées dans l'enquête par deux variables (une pour les heures, l'autre pour les minutes), une nouvelle variable est créée pour transformer les minutes en décimales. Ainsi, PAY\_HOURS et PAY\_MINUTES sont recalculés en PAY\_H\_M.

et la profession (ISCO2) qui permettent, dans certains cas, la distribution de l'emploi selon la catégorie barémique et l'âge (AGE\_CLASSE) et l'ancienneté (ANCIENN-CLASSE) qui permettent la distribution de l'emploi au sein des catégories. C'est donc au croisement de ces deux types de variables que se déterminent les coefficients de pondération, pour autant que les catégories salariales soient effectivement définies en fonction de ces critères.

#### 1.6.4. Applications

---

##### **Exemple 1. La CP 121 – Entreprises de nettoyage et de désinfection**

---

Les barèmes des ouvriers sont déclinés en 10 catégories principales, chacune d'elles étant ensuite déclinée en plusieurs sous-catégories.

D'après les grilles salariales applicables au sein des entreprises relevant de la cp 121 depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2004 (et donc en octobre 2004, mois pour lequel sont fournies les données de l'enquête SES), les salaires bruts horaires barémiques s'étalent entre 9,9270 € pour la catégorie 1A et 13,8370 € pour la catégorie 10F.

D'autre part l'enquête SES permet de calculer le salaire brut horaire réel : rapport entre, d'une part, la variable calculée du salaire brut total versé pendant la période de paie, déduction faite de la rémunération des heures supplémentaires, des primes (premium) et autres bonus (gratuity) et, d'autre part, le nombre total d'heures entièrement rémunérées durant la période de paie, déduction faite des heures supplémentaires. On obtient ainsi le salaire brut horaire effectivement payé qui peut alors être comparé avec les barèmes sectoriels.

D'après l'enquête SES portant sur les salaires d'octobre 2004, il ressort, après simplification (salaire horaire ramené à une décimale), que 49 % des ouvriers relevant de la CP 121 reçoivent un salaire horaire de l'ordre de € 9,9. Ce qui correspond pour l'année 2004 au barème de la catégorie 1A relatif au nettoyage habituel de bâtiments (barèmes à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2004). Si l'on considère les salaires horaires entre 9,9 et 10,5 € correspondant nécessairement aux différents barèmes de la catégorie 1 (de 1A à 1D), cela représente 62,4 %.

En dehors cependant de la catégorie 1, et à l'intérieur de celle-ci la catégorie 1A, on voit que les autres montants salariaux sont très dispersés et il s'avère à l'examen de la grille barémique qu'il est impossible de les coupler de manière univoque à des catégories barémiques (un même montant peut correspondre à différentes catégories barémiques). A noter par ailleurs qu'un certain nombre de montants paraissent improbables (tous ceux inférieurs à 9,9 €, soit 10,7 % des montants) et d'autres sont supérieurs au maximum prévu dans la grille salariale (soit 13,9 €, 4,7 % des montants).

Nous avons cherché à valider ce calcul au départ des informations disponibles dans le secteur. Selon les estimations sectorielles, environ 94 % des ouvriers sont occupés au nettoyage classique (nettoyage habituel et accessoirement lavage de vitres). Et par conséquent, la très grande majorité des travailleurs relèvent de la catégorie barémique 1. D'après l'UGBN, en effet, le suivi de l'évolution des salaires sectoriels peut dès lors se baser sur le barème 1A ou 1B (de préférence 1B). D'après cette source, d'autres barèmes pourraient être pris en compte : Barème 3 : moyenne 3A à 3E; Barème 4D ou 7D (identiques); Barème 8C.

Distribution des salaires réels

	Frequency	Percent
< 9,9	104	10,7
9,9	475	49,0
10,0	23	2,4
10,1	16	1,6
10,2	29	3,0
10,3	31	3,2
10,4	22	2,3
10,5	9	0,9
10,6	13	1,3
10,7	7	0,7
10,8	4	0,4
10,9	16	1,6
11,0	8	0,8
11,1	5	0,5
11,2	7	0,7
11,3	16	1,6
11,4	6	0,6
11,5	3	0,3
11,6	18	1,9
11,7	10	1,0
11,8	4	0,4
11,9	7	0,7
12,0	20	2,1
12,1	5	0,5
12,2	5	0,5
12,3	12	1,2
12,4	5	0,5
12,5	6	0,6
12,6	2	0,2
12,7	6	0,6
12,8	7	0,7
12,9	5	0,5
13,0	2	0,2
13,1	3	0,3
13,2	2	0,2
13,3	1	0,1
13,4	2	0,2
13,5	3	0,3
13,6	1	0,1
13,7	2	0,2
13,8	1	0,1
13,9	1	0,1
> 13,9	46	4,7
	970	100,0

Source : Enquête SES. Traitement SPSS

---

**Exemple 2. CP 111 – Constructions métallique, mécanique et électrique**


---

Dans ce secteur, le salaire minima national représente essentiellement une donnée de référence pour le paiement des apprentis ("mineurs"). Cela se vérifie dans l'enquête SES : ce salaire correspond à moins de 2 % des travailleurs.

Les salaires horaires minima régionaux sont plus proches des salaires réels, mais à l'examen de la classification professionnelle, il ne paraît pas pour autant possible d'effectuer le couplage entre les montants réels et les montants conventionnels, variables selon les régions et entre les sous-commissions paritaires non officielles 111.01&02 (fabrications métalliques, entreprises industrielles et artisanales) et 111.03 (monteurs).

On a également examiné, à partir de l'enquête SES, la répartition de l'emploi selon les professions (ISCO2) :

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
71	140	1,5	1,5	1,5
72 Artisans et ouvriers des métiers de la métallurgie, etc	4220	44,5	44,5	46,0
73	327	3,4	3,4	49,4
74	76	,8	,8	50,2
81 Conducteurs d'installations et de matériels fixes	879	9,3	9,3	59,5
82 Conducteurs de machines et ouvriers de l'assemblage	2820	29,7	29,7	89,2
83	290	3,1	3,1	92,2
91	70	,7	,7	93,0
93 Manœuvres	666	7,0	7,0	100,0
Total	9488	100,0	100,0	

Source : Enquête SES

Au départ de la variable ISCO2, il paraît possible de distinguer à tout le moins les catégories de manœuvres et celles d'ouvriers qualifiés (ouvriers des métiers de la métallurgie et conducteurs de machines et d'installations fixes). Cependant, les classifications professionnelles dans le métal ne sont utilisées que dans certaines régions et dans les entreprises de montage. En outre, dans les régions flamandes, il s'agit d'une classification analytique qui ne renvoie pas directement aux intitulés de la nomenclature ISCO. Par conséquent, cette piste n'est pas utilisable.

La seule piste qui nous paraît envisageable consisterait à connaître la distribution de l'emploi entre les sous-commissions paritaires 111.01&02 d'une part (éventuellement aussi selon les régions) et 111.03 d'autre part. Mais ce ne sont pas des SCP officielles et par conséquent, l'ONSS ne fournit pas cette ventilation de l'emploi.

---

**Exemple 3. CP 118 – Ouvriers de l'industrie alimentaire**


---

La classification sectorielle des fonctions d'ouvriers est réalisée sur base d'un système d'évaluation des fonctions. D'autre part, la grille barémique est déclinée selon de nombreux sous-secteurs. Le nombre de catégories professionnelles varie d'un sous-secteur à l'autre (au minimum 3, au maximum 12. Plusieurs sous-secteurs proposent une distinction entre les manœuvres, les ouvriers spécialisés et les ouvriers qualifiés. En outre, les salaires minima sont fixés généralement selon deux catégories d'ancienneté (jusqu'à 6 mois et au-delà).

Une telle complexité rend impossible le couplage des salaires horaires réels, issus de l'enquête SES et les salaires horaires minima conventionnels.

L'exploitation de la variable "profession" (selon la nomenclature ISCO) ne permet pas non plus d'accorder une pondération aux différentes catégories d'ouvriers. Comme on le voit dans le tableau suivant tiré de l'enquête SES, le code ISCO, 2 digits, permet davantage de désigner le type ou le secteur d'activité (autres ouvriers de métiers de type artisanal, notamment dans l'alimentation) qu'un degré de qualification. On pourrait tout au plus distinguer les manœuvres.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
71	16	,4	,4	,4
72	135	3,5	3,5	3,9
73	48	1,2	1,2	5,1
74 Ouvriers des métiers de l'alimentation ...	2145	55,1	55,1	60,2
81	131	3,4	3,4	63,6
82	578	14,8	14,8	78,4
83	261	6,7	6,7	85,1
91	79	2,0	2,0	87,1
93 Manoeuvres	501	12,9	12,9	100,0
Total	3894	100,0	100,0	

Source : Enquête SES.

Potentiellement le critère d'ancienneté pourrait être utilisé pour au moins distribuer l'emploi sectoriel en fonction du seuil de 6 mois. Cependant, là aussi, les données de l'enquête sont imprécises puisque la première catégorie d'ancienneté porte sur les travailleurs ayant jusqu'à 2 ans d'ancienneté.

---

**Exemple 4. CP 317 - Services de gardiennage et/ou de surveillance**


---

On s'attend a priori à ce que le cas du gardiennage soit aussi concluant que celui du nettoyage. C'est en effet également un secteur où la convention sectorielle est prépondérante. A l'exercice cependant, il s'avère que le couplage des données salariales avec les barèmes sectoriels n'est pas aisé à réaliser. Deux raisons à cela :

- Il n'est pas possible d'effectuer avec certitude le tri entre les statuts d'employé et d'ouvrier qui correspondent cependant à des grilles barémiques différentes au sein de la commission paritaire 317. En effet les services opérationnels sont réalisés majoritairement par des ouvriers mais également par des employés. Par simplification, on pourrait considérer que le code ISCO 51 (habituellement associé à un statut d'employé) correspond dans ce cas à un statut d'ouvrier.

ISCO	Profession	(n) dans SES
12		6
21		1
24		3
31		2
34		4
41	employés de bureau	23
42		2
<b>51</b>	<b>personnel des services directs</b>	<b>342</b>
91		21
Total		404

Source : Enquête SES

- D'autre part, contrairement au secteur du nettoyage, il n'y a pas de relation univoque dans l'échelle barémique des ouvriers entre les montants de salaires bruts horaires et les fonctions.

---

 Catégories de fonctions (ouvriers) et salaires horaires minima (applicables en octobre 2004)
 

---

SB	10,8578
SQ	10,9907
SE	11,1237
SEL	11,2567
M1	11,1237
M2	11,2567
TF	12,3435
BI	11,7929
SBG	11,7929
TM	13,1964
G	10,8578
SMB	13,1964
SMBP	13,2956



Source : conventions collectives de travail

### Distribution des salaires d'après l'enquête SES

Comme on le voit dans le tableau suivant, il semble que malgré quelques approximations, il soit possible d'identifier quelques fonctions prépondérantes. Les salaires bruts horaires situés entre 10,9 et 11,1 € représentent en effet près de 50 % de l'emploi et correspondent vraisemblablement aux barèmes attribués aux agents statiques (SB, SQ, SE).

salaire horaire	% emploi (code 51)
<10,8	10,3
10,8	0,3
10,9	23,3
11,0	4,3
11,1	11,7
11,2	6,7
11,3	3,7
11,4	3,7
11,5	2,7
11,6	1,3
11,7	2,0
11,8	4,7
11,9	0,7
12,0	1,7
12,1	1,0
12,2	0,7
12,3	1,7
12,4	1,7
12,5	0,7
12,6	1,7
12,7	0,3
12,8	0,7
12,9	0,3
13,0	0,7
13,1	0,3
13,2	5,7
13,3	0,3
13,4	0,7
> 13,4	6,7
	100,0

Source : Enquête SES

### Exemple 5. CP 310 - Banque

En ce qui concerne la commission paritaire de la banque, il paraît illusoire de vouloir établir une comparaison entre les montants salariaux effectivement payés par les entreprises et les barèmes sectoriels, et ce pour de multiples raisons. D'une part, il est connu que les salaires versés par les principales entreprises ont évolué plus rapidement que les barèmes. D'autre part, il n'y a pas de lien univoque entre les salaires réels et les catégories barémiques (un même montant correspond à différents barèmes à des âges différents).

Dans le cas particulier de la banque, il s'avère par ailleurs que le secteur fournit une statistique propre, basée sur une enquête réalisée auprès des membres de la fédération patronale. Ces données permettent de connaître la répartition de l'emploi selon les catégories barémiques d'employés et de cadres et selon l'âge. Les "points barémiques" peuvent dès lors être déterminés sans avoir recours à l'enquête SES.

Comme précisé on dispose de ces données, l'exercice a consisté à examiner la faisabilité de l'utilisation de l'enquête SES dans la perspective d'une pondération de l'emploi en fonction des principales catégories barémiques (en l'occurrence les catégories d'employés et de cadres) et en fonction de l'âge (ou de l'ancienneté).

Cet exercice a été réalisé en ne retenant que les emplois à temps plein.

#### Distribution de l'emploi (n) selon les professions ISCO et l'âge

ISCO2	Age										Total
	2 (20-24)	3 (25-29)	4 (30-34)	5 (35-39)	6 (40-44)	7 (45-49)	8 (50-54)	9 (55-59)	10 (60+)		
12	1	11	11	33	45	32	29	18			180
13				2	3	3	5				13
21		8	11	14	12	5	11	4			65
24	6	62	86	89	92	101	116	46	7		605
31		4	1	2	3	4	2	3			19
32					1						1
34	3	35	56	40	66	56	68	18			342
41	23	86	95	79	97	105	85	42	5		617
42	41	76	50	25	33	35	46	24	2		332
51				1			3				4
93		4	1		1	6	8	8			28
Total	74	286	311	285	353	347	373	163	14		2206

Source : Enquête SES

#### Définition des catégories sur base des professions ISCO

Trois catégories professionnelles sont définies :

- les cadres dirigeants : codes ISCO 12 et 13
- les cadres moyens : codes ISCO 21 et 24 (correspondant aux barèmes de cadres de niveau 1, 2 et 3)

- les employés : codes ISCO 31, 32, 34, 41, 42, 51 (correspondant aux barèmes d'employés de catégorie 4 et 3).

#### Distribution des catégories selon les classes d'âge

	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60+	
Cadres dirigeants	0,5	5,7	5,7	18,1	24,9	18,1	17,6	9,3	0,0	100,0
Cadres moyens	0,9	10,4	14,5	15,4	15,5	15,8	19,0	7,5	1,0	100,0
Employés	5,1	15,3	15,4	11,2	15,2	15,2	15,5	6,6	0,5	100,0
Total	3,4	12,9	14,2	13,1	16,2	15,7	16,8	7,1	0,6	100,0

Source : Enquête SES

#### Comparaison SES – ABB

Par catégorie de professions

	Source SES (2004)	Source ABB (2004)
Cadres de direction	8,9 %	4,2 %
Cadres moyens	30,8 %	38,8 %
Employés	60,4 %	56,8 %

Selon les classes d'âge

	Source SES (2004)	Source ABB (2002)
21 – 30 (SES classes 2 + 3)	16,3 %	19,3 %
31 – 40 (4 + 5)	27,3 %	26,4 %
41 – 50 (6 + 7)	31,9 %	29,5 %
51 – 60 (8 + 9)	23,9 %	24,3 %
> 60 ans (10)	0,6 %	0,3 %

On voit à travers cette comparaison que dans l'ensemble les résultats de l'enquête SES sont assez proches des données fournies par le secteur.

#### Coefficients de pondération (au croisement des catégories et des classes d'âge)

Dans le cas de la banque, deux sources d'information sont donc disponibles, l'enquête SES et la statistique produite par l'Association Belge des Banques. La grille barémique comprend 4 catégories d'employés (dont les deux premières se vident) et 3 catégories de cadres, déclinées selon l'âge. Les données de l'enquête SES ont été comparées à celles du secteur, en prenant appui sur le critère de la *profession*, permettant de distinguer les catégories de cadres et d'employés d'exécution. Les coefficients de pondération présentés ci-dessous ont été calculés sur base des données sectorielles.

#### Coefficients de pondération (%)

Âge	Employé		Cadre <sup>(1)</sup>			Total (âge)
	cat 3	cat 4	cat 1	cat 2	cat 3	
21-30	2	9	3	3	3	19
31-40	3	13	4	4	4	27
41-50	4	14	4	4	4	30
51-60	3	12	3	3	3	24
Total (cat)	12	48	13	13	13	100

<sup>(1)</sup> La statistique sectorielle – telle que publiée par l'ABB – ne distingue pas entre les différentes catégories de cadres.

---

**Exemple 6. CP 218 – auxiliaire pour les employés**


---

Deux barèmes principaux sont distingués par un critère d'ancienneté : le barème I et le barème II (à partir de 3 années d'ancienneté).

Chaque barème principal est composé de 4 catégories définies notamment par le niveau d'études et déclinées en fonction de l'âge. Les informations disponibles dans l'enquête SES, relatives à la *classe d'ancienneté*, au *niveau d'études* et à la *classe d'âge* sont donc mobilisées pour établir les coefficients de pondération, moyennant cependant plusieurs simplifications ou approximations.

### 1. Critère d'ancienneté (variable : ANCIENN\_CLASSES)

Barème I : < 3 ans, barème II : ≥ 3 ans

Classes d'ancienneté	Frequency	Percent
-2	4660	23,1
2-5	7287	36,1
6-10	3541	17,5
11-20	3059	15,1
20	1654	8,2
Total	20201	100

Estimation :

Barème I :  $23,1 \% + 36,1 \% / 4 =$  par simplification  $1/3$  (soit, 0,3333...)

Barème II : 0,666...

### 2. Distribution par catégories sur base du niveau d'études (variable : ISCED)

	Code ISCED		Catégorie Classification	% catégorie	pondération
primaire	1	0,8	cat 1	0,8	0,008
sec inf	2	4,4	cat 2	4,4	0,044
sec sup	3+4	37,7	cat 3	37,7	0,377
sup n univ	5	34,3	cat 4	57	0,570
univ +	6	22,7	id		

## 3. Distribution par classes d'âge (AGE\_CLASSES)

Classes d'âge	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 20	32	0,2	0,2	0,2
20-24	1185	5,9	5,9	6
25-29	3505	17,4	17,4	23,4
30-34	4065	20,1	20,1	43,5
35-39	3584	17,7	17,7	61,2
40-44	2817	13,9	13,9	75,2
45-49	2043	10,1	10,1	85,3
50-54	1533	7,6	7,6	92,9
55-59	1083	5,4	5,4	98,2
60+	354	1,8	1,8	100
Total	20201	100	100	

Classes d'âge regroupées en fonction de la classification :

	BarèmeI	Pondération	BarèmeII	Pondération
<24	6,1	0,061	-	
25-29	17,4	0,174	18,5	0,185
30-34	20,1	0,201	21,4	0,214
35-39	17,7	0,177	18,8	0,188
40-44	13,9	0,139	14,8	0,148
45-49	10,1	0,101	10,7	0,107
50+	14,8	0,148	15,7	0,157
	100,1		100,0	

## 4. Pondération interne

	Barème I				Barème II				
	cat 1	cat 2	cat 3	cat 4	cat 1	cat 2	cat 3	cat 4	
<24	0,00	0,00	0,01	0,01					0,02
25-29	0,00	0,00	0,02	0,03	0,00	0,01	0,05	0,07	0,18
30-34	0,00	0,00	0,03	0,04	0,00	0,01	0,05	0,08	0,21
35-39	0,00	0,00	0,02	0,03	0,00	0,01	0,05	0,07	0,18
40-44	0,00	0,00	0,02	0,03	0,00	0,00	0,04	0,06	0,14
45-49	0,00	0,00	0,01	0,02	0,00	0,00	0,03	0,04	0,11
50+	0,00	0,00	0,02	0,03	0,00	0,00	0,04	0,06	0,15
									<b>1,00</b>
	0,00	0,01	0,13	0,19	0,01	0,03	0,25	0,38	<b>1,00</b>

---

**Exemple 7. CP 202 – Employés du commerce de détail alimentaire**


---

La grille salariale distingue deux groupes professionnels, le personnel administratif et le personnel de vente. Chaque groupe comprend plusieurs échelles barémiques (4 à 6) et des échellons basés sur l'ancienneté (à partir d'un âge de départ).

Deux variables de l'enquête SES peuvent dès lors être utilisées : la nomenclature des professions (ISCO2) devrait permettre de réaliser le tri entre le personnel administratif (codes 41 et 42) et entre le personnel de la vente (code 52). La variable ANCIENN\_CLASSES permet de distribuer l'emploi selon les classes d'ancienneté proposées par les gestionnaires de l'enquête (en fait des classes assez larges). Le critère d'âge pourrait également être utilisé pour distinguer les jeunes (progression barémique en fonction de l'âge) et les autres, mais l'âge de départ pour les "adultes" varie selon l'échelle barémique. Nous y renonçons par simplification.

### 1. Critère de la profession

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
12 Directeurs	10	1,2	1,2	1,2
13 Gérants	6	,7	,7	1,9
24 Spécialistes	4	,5	,5	2,4
31 Prof. intermédiaires	2	,2	,2	2,6
34 Prof. intermédiaires	3	,4	,4	3,0
41 Employés de type administratif	64	7,6	7,6	10,5
42 Employés de type administratif	163	19,2	19,2	29,8
51 Personnel services et vendeurs de magasins	38	4,5	4,5	34,2
52 Personnel services et vendeurs de magasins	557	65,8	65,8	100,0
Total	847	100,0	100,0	

Source : Enquête SES

### 2. Ancienneté

	Frequency	Percent
-2	254	30,0
2-5	224	26,4
6-10	131	15,5
11-20	164	19,4
+20	74	8,7
Total	847	100,0

Source : Enquête SES

Remarque : après vérification, la distribution selon l'ancienneté est assez proche entre le personnel administratif et le personnel de la vente.

### 3. Pondération

La seule pondération possible s'appuie, d'une part, sur la répartition du personnel entre fonctions administratives et fonctions de vente et, d'autre part, sur le critère de l'ancienneté (suivant les classes fournies par l'enquête SES).

Ancienneté	Personnel administratif	Personnel de la vente	
2-	0,09	0,21	0,30
2-5	0,07	0,19	0,26
6-10	0,04	0,11	0,16
11-20	0,06	0,14	0,19
20+	0,02	0,06	0,09
	0,28	0,72	1,00

Remarque : Personnel administratif = codes isco2 24, 31, 34, 41, 42. Personnel de la vente = 51, 52



---

**Exemple 8. CP 220 - Employés de l'industrie alimentaire**


---

Les fonctions pour employés ont été évaluées selon la méthode "ORBA". Les fonctions des employés barémisés sont celles qui disposent d'un score ne dépassant pas les 169,5 "points ORBA" et sont classées dans six catégories.

Au sein de ces catégories les montants salariaux sont déclinés selon l'âge.

La structure d'âge de l'emploi sectoriel (et à l'avenir la distribution selon l'ancienneté dans l'entreprise) peut être déterminée à partir de l'enquête SES. Mais il n'est pas possible de répartir l'emploi dans les catégories fonctionnelles dans la mesure où celles-ci ne reposent pas de manière explicite sur le critère du diplôme (variable SES ISCED), ni sur l'énoncé de la profession (variable SES ISCO2).

A défaut d'informations complémentaires, seul le critère d'âge peut être mobilisé. A titre indicatif, la distribution de l'emploi selon l'ancienneté dans l'entreprise est également proposée.

### 1. Critère d'âge (variable SES AGE\_CLASSES)

Partant des classes d'âge fournies par l'enquête SES, celles-ci ont été regroupées pour coller à la classification sectorielle.

Classes d'âge	Frequency	Percent	Classes d'âge groupées	Percent
20-	2	,1		
20-24	89	4,8	24-	4,9
25-29	249	13,4	25-29	13,4
30-34	294	15,8	30-34	15,8
35-39	356	19,2	35-39	19,2
40-44	309	16,6	40-44	16,6
45-49	240	12,9		
50-54	170	9,2		
55-59	121	6,5	45+	30,0
60+	26	1,4		
Total	1856	100,0		100,0

### 2. Critère d'ancienneté (variable SES ANCIENN\_CLASSES)

Ancienneté	Frequency	Percent
-2	345	18,6
2-5	581	31,3
6-10	282	15,2
11-20	391	21,1
+20	257	13,8
Total	1856	100,0



---

**Exemple 9. CP 209 – Employés des fabrications métalliques**


---

La CP 209 ne dispose pas d'une description de la classification. En outre, une distinction est faite entre les barèmes des entreprises affiliées à Agoria et les autres. Bien que les salaires soient établis au niveau des régions, les grilles salariales sont similaires. Le personnel barémisé est réparti en 5 groupes principaux : le personnel administratif (4 catégories), le personnel technique (7 catégories), les dessinateurs (5 catégories), les contremaîtres (3 catégories) et les traceurs en chaudronnerie (2 catégories). Ces barèmes sont échelonnés en fonction de l'âge (entre 18 ans – 30 ans pour les contremaîtres – et 37, 38 ou 40 ans selon les échelles).

Dans ces conditions, deux critères peuvent néanmoins être utilisés en vue de la pondération interne : la distinction entre personnel administratif et personnel technique, sur base de la variable SES ISCO2 et l'âge sur base de la variable SES AGE\_CLASSES.

Si l'on peut considérer que le personnel administratif correspond principalement au code isco 41, la catégorie professionnelle du personnel technique est quant à elle problématique. Faute d'une liaison univoque avec la commission paritaire, il a fallu trier les ouvriers et les employés en fonction du code isco. Les salariés sous les codes 72 (artisans et ouvriers des métiers de la métallurgie) et 81, 82 et 83 (conducteurs d'installations, de machines et de véhicules) ont ainsi été considérés comme des ouvriers. Est-il certain que le personnel technique « employé » n'a pas été classé sous ces codes (auquel cas, il n'apparaît pas dans le tableau ci-dessous) ? Comment trier par ailleurs entre les codes 21 (spécialistes notamment techniques) et 31 (professions intermédiaires techniques) ? Les choix en la matière ne reposent sur aucun critère objectif.

### 1. Critère de la profession

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
12-Directeurs de société	451	8,6	8,6	8,6
13-Dirigeants et gérants	69	1,3	1,3	9,9
21-Spécialistes (physique, math, techniques)	962	18,3	18,3	28,1
22-Spécialistes (sciences vie et santé)	7	,1	,1	28,3
23-Spécialistes (enseignement)	3	,1	,1	28,3
24-Spécialistes (économiste, juriste, psy, etc)	512	9,7	9,7	38,0
31-Prof. intermédiaires (techniciens)	1045	19,8	19,8	57,9
32-Prof. intermédiaires (santé)	18	,3	,3	58,2
34-Prof. interm. (vente, trav social, police, etc)	234	4,4	4,4	62,6
41-Employés administratifs (bureau)	1807	34,3	34,3	96,9
42-Employés administratifs (vente, guichets)	43	,8	,8	97,8
51-Personnel services aux particuliers	47	,9	,9	98,7
52-Personnel de la vente	71	1,3	1,3	100,0

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
12-Directeurs de société	451	8,6	8,6	8,6
13-Dirigeants et gérants	69	1,3	1,3	9,9
21-Spécialistes (physique, math, techniques)	962	18,3	18,3	28,1
22-Spécialistes (sciences vie et santé)	7	,1	,1	28,3
23-Spécialistes (enseignement)	3	,1	,1	28,3
24-Spécialistes (économiste, juriste, psy, etc)	512	9,7	9,7	38,0
31-Prof. intermédiaires (techniciens)	1045	19,8	19,8	57,9
32-Prof. intermédiaires (santé)	18	,3	,3	58,2
34-Prof. interm. (vente, trav social, police, etc)	234	4,4	4,4	62,6
41-Employés administratifs (bureau)	1807	34,3	34,3	96,9
42-Employés administratifs (vente, guichets)	43	,8	,8	97,8
51-Personnel services aux particuliers	47	,9	,9	98,7
52-Personnel de la vente	71	1,3	1,3	100,0
Total	5269	100,0	100,0	

Pour l'exercice, on va admettre l'hypothèse selon laquelle le personnel technique, les dessinateurs, traceurs et contremaîtres relèvent des professions intermédiaires (isco 31). Nous savons par ailleurs que les « cadres » ne sont pas barémisés dans ce secteur. Par conséquent, on va attribuer au personnel administratif une pondération de 0.64 (34 x 100 / 54) et au personnel technique et assimilé 0.36.

## 2. Critère d'âge

Rappelons que l'âge maximum dans les échelles barémiques varie entre 37 et 40 ans.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	Age groupé selon classification	Pondération selon les classes d'âge
<24	182	3,5	3,5	3,5	<24	3,5
25-29	690	13,1	13,1	16,5	25-29	13,1
30-34	829	15,7	15,7	32,3	30-34	15,7
35-39	892	16,9	16,9	49,2	35+	67,7
40-44	863	16,4	16,4	65,6		
45-49	687	13,0	13,0	78,6		
50-54	613	11,6	11,6	90,3		
55-60	405	7,7	7,7	98,0		
60+	108	2,0	2,0	100,0		
Total	5269	100,0	100,0			100,0

---

**Exemple 10. CP 319 – Etablissements et services d'éducation et d'hébergement**


---

Dans le cas des secteurs du non marchand, l'enquête SES ne fournit aucune indication (ce sera le cas à partir de l'enquête 2006). On s'est dès lors tourné vers les données disponibles dans les secrétariats sociaux. A titre d'exemple, un essai d'exploitation de ces données à été réalisé dans le cas de la SCP 319.01 relative aux établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté flamande. S'agissant d'un secteur subsidié, on s'attend en effet à ce que les fonctions et les barèmes soient fortement standardisés.

Base de données

La base de données fournie par Acerta propose 5 variables :

- le numéro de la (S)CP
- le barème selon trois possibilités éventuellement combinées : l'intitulé du barème (exemple : A1), le numéro du barème (exemple "9", correspondant au barème A1) ou encore la fonction définie par un intitulé ou par un chiffre (ex. "adviser" ou "310")
- l'ancienneté barémique
- le nombre de personnes concernées par le barème tel que spécifié
- idem, en ETP.

On note dans l'extrait présenté ci-dessous une très forte hétérogénéité des données.

CP	Barème 1 – Barème 2	Ancienneté barémique	Personnes	ETP
319,01ADM KL 2		13	1	1,00
319,01ADM.PER		27	1	0,50
319,01ADM.PER		33	1	0,50
319,01ADMDIR		34	1	1,00
319,01ADVISEU		9	1	0,13
319,01A1	9	0	1	0,50
319,01A1	9	1	3	2,00
319,01A1	9	2	3	2,16
319,01A1	9	3	7	5,00
319,01	310	13	1	0,60
319,01	310	19	1	0,50
319,01310-17-B1		8	1	0,40
319,01		2	1	1,00
319,01319/A2		3	1	0,39

...

Au total, les données portent sur 18560 personnes, ce qui représente une part importante de l'emploi relevant de cette sous-commission paritaire. A titre indicatif, selon les données de l'ONSS, la CP 319 (01+02) compte environ 47000 personnes.

Recodage

Un recodage a dû être réalisé pour standardiser la présentation des barèmes (numéro, abréviation, fonction), selon la clé présentée ci-après.

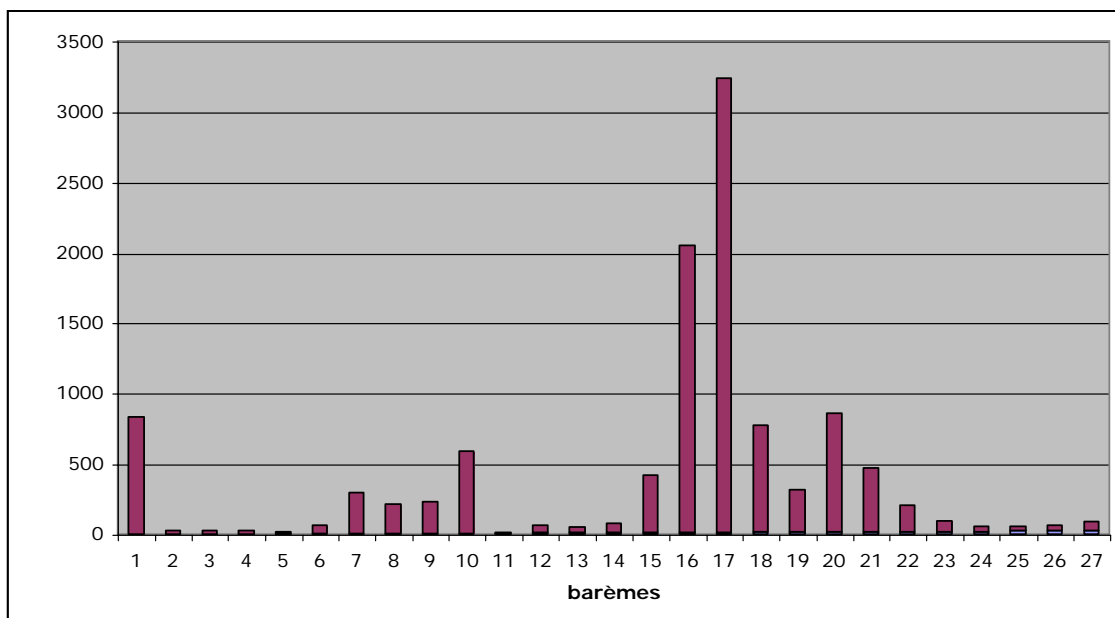
<b>CP 319.01</b>		
<b>Barème</b>	<b>Barème</b>	<b>Fonction générique</b>
01	L4	logistiek personeel
02	L4 OND II	
03	L4 OND III	
04	L3 OND IV	
05	L2 OND V	
06	L3A	
07	L3	
08	L2	
09	A1	Administratief en logistiek personeel
10	A2	
11	A2 Boekhouder klasse I	
12	A3	
13	MV2	Verorgend personeel
14	B3	Begeleidend en verzorgend personeel
15	B2B	
16	B2A	
17	B1C	Opvoedend personeel
18	B1B	Hoofdopvoeder
19	B1A	Opvoeder-groepchef
20	MV1	Sociaal-paamedisch en therapeutisch personeel
21	L1	Licentiaten
22	K5	directeur etc
23	K3	
24	K2	
25	K1	
26	G1	Geneesheer
27	GS	
28	B2B	Overgangsbarema voor personeelsleden

Au terme de cette opération, on perd quelques 7675 unités (beaucoup de lignes ne proposaient pas de référence au barème dès le départ). Autrement dit, on a pu classer 10885 unités.

#### Distribution selon les barèmes

On voit dans le graphique suivant que les fonctions correspondant aux barèmes 16 (B2A = Begeleidend en verzorgend personeel klasse 2A (code 290)) et 17 (Opvoedend personeel klasse 1 (code 310)) sont prépondérantes dans l'emploi sectoriel.

Il paraît donc possible, *dans ce cas particulier*, de déterminer une pondération des montants barémiques, d'autant que les données permettent complémentirement de répartir l'emploi selon l'ancienneté barémique.



### Annexe 1.7. Incorporation des primes linéaires dans l'indice mensuel

	2007												
	j	f	m	a	m	j	jl	a	s	o	n	d	
salaire brut (ho: majoration barémique 2% octobre) y compris simple pécule	100	100	100	100	100	100	100	100	100	102	102	102	
double pécule	<b>92</b>												
	7,7												
prime fin année												<b>102</b>	
	8,3												
prime unique	0												
T salaire+primes	116,0												
	2008												
	j	f	m	a	m	j	jl	a	s	o	n	d	
salaire brut y compris simple pécule	<b>102</b>	<b>102</b>	<b>102</b>	<b>102</b>	<b>102</b>	<b>102</b>	<b>102</b>	<b>102</b>	<b>102</b>	<b>102</b>	<b>102</b>	<b>102</b>	
double pécule	<b>93,8</b>												
	7,7	7,7	7,7	7,7	7,7	7,8	7,8	7,8	7,8	7,8	7,8	7,8	
prime fin année												<b>102</b>	
	8,5	8,5	8,5	8,5	8,5	8,5	8,5	8,5	8,5	8,5	8,5	8,5	
prime unique											<b>15</b>		
											1,3	1,3	1,3
T salaire+primes	118,2	118,2	118,2	118,2	118,2	118,3	118,3	118,3	118,3	119,6	119,6	119,6	
Indice mensuel (base janvier 2007 = 100)	101,8	101,8	101,8	101,8	101,8	102,0	102,0	102,0	102,0	103,0	103,0	103,0	



### Annexe 1.8. Primes non linéaires d'après l'enquête SES

L'enquête SES fournit des indications sur les montants payés à titre de primes. Deux types de primes sont mentionnées.

La variable PREMIUM concerne les primes pour travail en équipe, de nuit ou de week-end. Les montants indiqués portent uniquement sur la prime payée en surplus du salaire de base.

La variable GRATUITY concerne un ensemble de bonus payés en surplus du salaire de base : primes de rendement, gratifications, commissions, etc.

On s'intéresse plus particulièrement à la variable PREMIUM, dans la mesure où il a été envisagé d'en tenir compte dans le calcul de l'indice des salaires conventionnels, bien qu'il s'agisse de primes "non linéaires". Quelle est l'importance relative de ces primes ?

Le tableau suivant indique pour chaque commission paritaire la part que représentent en moyenne les primes dans le salaire total (TOTAL\_WAGE). On voit ainsi, par exemple, qu'en moyenne, les primes représentent 2,49 % du salaire total dans la CP 111.

Il ressort du tableau que les primes sont plus importantes dans les secteurs "ouvriers" de l'industrie, comme la fabrication des papiers (12 %), la sidérurgie (6 %), les non ferreux (5 %), le verre (5 %), le pétrole (9 %), dans les carrières (6 %) et la batellerie (8 %). On dehors des CP ouvrières, on peut relever le cas des transports urbains (7 %).

A des niveaux nettement inférieurs (autour de 2 à 3 %), on trouve des secteurs "ouvriers" tels que le métal, les entreprises de garage, l'industrie céramique, l'industrie des briques, l'industrie chimique, l'alimentation, l'industrie textile, l'industrie graphique (4 %), la transformation du papier et du carton, et dans les secteurs "employés", l'industrie papetière, l'aviation commerciale et les services de garde.

#### Part des primes dans le salaire total

Commission paritaire	Effectif dans l'enquête	Mean (%)	Std. Deviation
104	419	6,25	9,12
105	183	5,18	6,41
106	432	1,97	3,84
109	547	0,74	2,51
110	57	0,16	1,20
111	9487	2,49	6,05
112	1036	2,43	6,69
115	487	5,29	8,86
116	3193	3,45	7,05
118	3894	2,29	5,13
119	918	0,99	2,79
120	2270	3,73	9,01
121	970	0,54	3,03
122	18	0,00	0,00
124	5475	0,12	1,13
126	1266	0,83	3,87
129	278	12,32	11,31
130	584	4,26	7,55
136	601	3,14	6,48
140	3397	1,38	4,40

145	66	0,26	1,20
149	2322	0,48	2,39
200	2067	0,06	1,16
201	1681	0,19	2,55
202	847	0,33	1,19
207	4273	0,65	3,85
209	5269	0,30	2,24
210	276	0,39	1,91
211	433	0,90	4,76
213	15	0,00	0,00
214	433	0,52	3,09
215	298	0,00	0,00
216	15	0,00	0,00
218	20199	0,13	1,74
220	1856	0,32	1,95
226	1923	0,84	4,09
302	3100	0,66	2,34
306	1431	0,02	0,26
307	373	0,00	0,00
308	237	0,21	1,84
310	2777	0,22	1,65
311	1407	0,11	1,52
312	184	0,00	0,00
313	294	0,05	0,69
314	17	0,00	0,00
315	520	3,38	7,82
317	404	3,07	5,34
321	44	0,00	0,00
322	142	1,16	3,76
323	37	0,00	0,00
325	147	0,00	0,00
326	811	0,03	0,91
328	933	7,49	7,28

---

Source : Enquête SES

### Annexe 1.9. Calcul standardisé de la durée du travail dans quelques secteurs

<b>CP 111 Construction métallique, mécanique et électrique</b>		
Durée de travail	Durée moyenne hebdomadaire	38 h. (base annuelle)
	Durée hebdomadaire normale	38 h à 40 h (+ 12 jours de repos compensatoires)
	Durée annuelle	1756 h. compte tenu des jours fériés et des vacances annuelles En régime de 38 h./semaine : 231 jours x 7,6 h (7 h. 36') = 1756 h. En régime de 40 h./semaine (+ 12 jours de repos compensatoire) : 219 jours x 8 h. = 1753 h.
	Régime hebdomadaire	5 jours
Congés	Congé annuel	20 jours
	Jours fériés	10 jours légaux
<b>Calcul standardisé de la durée de travail annuelle</b>	<i>1755,6 heures</i> <i>Horaire journalier : 38/5 = 7,6 h. (7 h 36')</i> <i>Jours ouvrables : 365 – 104 (sa &amp; di) – 20 (congé annuel) – 10 (jours fériés) = 231 jours. 231 jours x 7,6 heures = 1755,6.</i>	

<b>CP 116 Ouvriers de la chimie</b>		
Durée de travail	Durée moyenne hebdomadaire	38 h (base annuelle)
	Durée hebdomadaire normale	38 h. 38h30 (+ 3 jours de repos compensatoire) 39 h (+ 6 jours) 39h30 (+ 9 jours) 40 h (+ 12 jours)
	Régime hebdomadaire	5 jours
	Congés	Congé annuel
	Jours fériés	10 jours légaux
<b>Calcul standardisé de la durée de travail annuelle</b>	<i>1755,6 h.</i> <i>38 h/semaine = 7,6 h/jour (ou 7 h.36')</i> <i>Jours de travail: 365 – 104 (sa et di) – 20 (congé annuel) – 10 (fériés) = 231 jours de travail effectifs. 7,6 h/jour x 231 j = 1755,6 h.</i>	
Hors calcul	Congés supplémentaires	Pour certaines entreprises (Akzo Nobel, De Keyn Paint, Sigma Coatings, ...) : 1 jours après 3 ans d'ancienneté, 2 après 10 ans, 3 après 15 ans, 4 après 20 ans, 5 après 25 ans, 6 après 30 ans. Autres règles au niveau des provinces (Limburg, West Vlaanderen)

<b>CP 118 Ouvriers de l'industrie alimentaire</b>		
Durée de travail	Durée moyenne hebdomadaire	38 h. (base annuelle)
	Régime hebdomadaire	5 jours
Congés	Congé annuel	20 jours
	Jours fériés	10 jours légaux
<b>Calcul standardisé de la durée de travail annuelle</b>	<i>1755,6 heures</i> <i>Horaire journalier : 38/5 = 7,6 h. (7 h 36')</i> <i>Jours ouvrables : 365 – 104 (sa &amp; di) – 20 (congés annuels) – 10 (jours fériés) = 231 jours.</i> <i>231 jours x 7,6 heures = 1755,6.</i>	

<b>CP 121 Entreprises de nettoyage et de désinfection (régime général)</b>		
Durée de travail	Durée moyenne hebdomadaire	36,5 h. (base trimestrielle)
	Durée normale	37 h (+ 3 jours RTT)
Congés	Congé annuel	20 jours
	Jours fériés	10 jours légaux + 1 jour extra-légal (jour de la fête de la communauté)
<b>Calcul standardisé de la durée de travail annuelle</b>	<i>1702 h.</i> <i>36,5 h/semaine = 7,3 h/jour (ou 7 h. 18')</i> <i>Jours de travail: 365 – 104 (sa et di) – 20 (congés annuels) – 11 (fériés) = 230 jours de travail effectifs. 7,3 h/jour x 230 j = 1679 h.</i>	
Hors calcul	Congés supplémentaires	1 jour de congé supplémentaire par 1000 jours de travail et assimilés et 5 années consécutives d'ancienneté

<b>CP 220 Employés de l'industrie alimentaire</b>		
Durée de travail	Durée moyenne hebdomadaire	38 h. (base annuelle)
	Régime hebdomadaire	5 jours
Congés	Congé annuel	20 jours
	Jours fériés	10 jours légaux
<b>Calcul standardisé de la durée de travail annuelle</b>	<i>1755,6 heures</i> <i>Horaire journalier : 38/5 = 7,6 h. (7 h 36')</i> <i>Jours ouvrables : 365 – 104 (sa &amp; di) – 20 (congés annuels) – 10 (jours fériés) = 231 jours.</i> <i>231 jours x 7,6 heures = 1755,6.</i>	
Hors calcul	Congés d'ancienneté	Au minimum 1 jour supplémentaire à partir de 20 ans d'ancienneté

<b>CP 218 Nationale Auxiliaire pour Employés (CPNAE)</b>		
Durée de travail	Durée moyenne hebdomadaire	38 h. sur base annuelle Dans le cas où l'activité de l'entreprise nécessite une durée du travail de 40 heures par semaine, la diminution du temps de travail est assurée par l'octroi de jours de repos compensatoire.
Congés	Congé annuel	20 jours
	Jours fériés	10 jours légaux
<b>Calcul standardisé de la durée de travail annuelle</b>	<i>1755,6 heures</i> <i>Horaire journalier : 38/5 = 7,6 h. (7 h 36')</i> <i>Jours ouvrables : 365 – 104 (sa &amp; di) – 20 (congés annuels) – 10 (jours fériés) = 231 jours.</i> <i>231 jours x 7,6 heures = 1755,6.</i>	

<b>CP 310 Banques</b> <i>(employés)</i>		
Durée de travail	Durée hebdomadaire moyenne	35 h.
	Durée hebdomadaire normale	37 h
	Durée annuelle	1620,6 heures depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 2001 Modalités pratiques d'adaptation : - soit par adaptation de la durée normale hebdomadaire de travail (laquelle ne peut plus dépasser 37 h) - soit par adaptation du nombre de jours de congé - soit par combinaison des deux mécanismes.  Exemple de calcul si la durée de travail demeure établie à 37 h. par semaine : 227 jours de 7 h 24' = 1679,8 h. Il reste donc 8 jours de congé à accorder (219 jours de travail de 7 h 24' = 1620,6 h.
Congés	Congé annuel	20 jours + 1 jour supplémentaire (CCT 17/02/1977)
	Jours fériés	10 jours légaux+ 1 jour extra-légal (régional)
	Congés supplémentaires	Bankholidays : 2 jours en moyenne
<b>Calcul standardisé de la durée de travail annuelle</b>	<i>1589 h.</i> <i>35 h/semaine = 7 h/jour (régime 5 jours)</i> <i>Jours de travail: 365 – 104 (sa et di) – 20 (congés annuels légaux) – 10 (fériés légaux) – 1 (CCT 1977) – 2 (bankholidays) – 1 (congé régional) = 227 jours de travail effectifs. 7 h/jour x 227 j = 1589 h.</i>  Nb : la durée annuelle conventionnelle (1620,6 h) est obtenue sur base d'une durée hebdomadaire de 37 heures, moyennant l'ajout de 8 jours RTT (soit au total 219 jours ouvrés) : 7,4 h/jour x 219 jours.	
hors calcul	Congés d'ancienneté	Congés supplémentaires selon l'ancienneté dans l'entreprise : De 10 à moins de 15 ans : 1 jour De 15 à moins de 20 ans : 2 jours 20 ans et plus : 3 jours

<b>CP 317 Services de gardiennage et/ou de surveillance</b> <i>(ouvriers, autres que transport de fonds et bases militaires)</i>		
Durée de travail	Durée moyenne hebdomadaire	37 h.
	Durée de travail mensuelle	Garantie d'un minimum d'heures contractuelles mensuelles. Sur base du nombre de jours (en dehors du dimanche et des jours fériés) et d'heures de travail pour chaque mois : Janvier 2006 : 25 jours, 154h15' Février : 24 jours, 148h05' (...) Décembre : 25 jours, 154h15'
Congés	Congé annuel	24 jours (régime 6 jours semaine)
	Jours fériés	10 jours légaux + 1 jour extra-légal (jour de la fête de la communauté)
<b>Calcul standardisé de la durée de travail annuelle</b>	<i>1715 h. 15'</i> $37 \text{ h/semaine} = 6,17 \text{ h/jour (régime 6 jours)}$ <i>Jours de travail: 365 – 52 (di) – 24 (congés annuels) – 11 (fériés) = 278 jours de travail effectifs. 6,17 h/jour x 278 j = 1715,26 h. (1715 h 15')</i>	
Hors calcul	Congés d'ancienneté	Jours de congé récurrents (mais non cumulables): 10 ans dans l'entreprise: 1 jour 15 ans dans l'entreprise: 2 jours 20 ans dans l'entreprise: 3 jours

<b>CP 326 Gaz &amp; électricité</b> <i>Travailleurs entrés en service depuis janvier 2002</i>		
Durée de travail	Durée hebdomadaire moyenne	35h50', soit 35,83 h (base annuelle) (nb : entrée en service avant janvier 2002 : 36h50')
	Durée hebdomadaire normale	38 h +13 jours de congé RTT
	Durée annuelle	1656,8 h
	Régime hebdomadaire	5 jours
Congés	Congé annuel	20 jours
	Jours fériés	10 jours légaux
<b>Calcul standardisé de la durée de travail annuelle</b>	<i>1655,3 h.</i> $35,83 \text{ h/semaine} = 7,166 \text{ h/jour (régime 5 jours)}$ <i>Jours de travail: 365 – 104 (sa et di) – 20 (congés annuels légaux) – 10 (fériés légaux) = 2317 jours de travail effectifs. 7,166 h/jour x 231 j = 1655,3.</i>  Nb : la durée annuelle conventionnelle (1656,8) est obtenue en basant le calcul sur la durée hebdomadaire normale de 38 h, en prenant en compte les 13 jours de RTT (soit 7,6 h/jour x 218 jours)	
hors calcul	Congés d'ancienneté	1 jour après 3 ans de service, 2 jours après 6 ans, 3 jours après 9 ans, 4 jours après 12 ans, 5 jours après 15 ans

<b>CP 319.02 Socio-culturel Communauté française</b> <i>Cas du secteur de l'Insertion socio-professionnelle à Bruxelles</i>		
Durée de travail	Durée hebdomadaire moyenne	38 h.
Congés	Congé annuel	20 jours
	Jours fériés	10 jours légaux+ 1 jour extra-légal (Communauté française)
	Congés supplémentaires	4 jours
<b>Calcul standardisé de la durée de travail annuelle</b>	<i>1717,6 h.            38 h/semaine = 7,6 h/jour (régime 5 jours)            Jours de travail: 365 – 104 (sa et di) – 20 (congé annuel légaux) – 4 (1 jour par trimestre) – 10 (féries légaux) – 1 (Communauté française) = 226 jours de travail effectifs. 7,6 h/jour x 226 j = 1717,6 h.</i>	
hors calcul	Réduction des prestations à partir de 45 ans	A partir de 45 ans (36 h/semaine), soit 13 jours A partir de 50 ans (34 h/semaine), soit 26 jours A partir de 55 ans (32 h/semaine), soit 39 jours

**ANNEXE 2**

***SYNTHESES SECTORIELLES***



## **CP 111 DES CONSTRUCTIONS METALLIQUE, MECANIQUE ET ELECTRIQUE**

### **1. La formation des salaires**

#### 1.1. Généralités

Sans être subdivisée formellement en SCP, la CP 111 est une structure très décentralisée au niveau sous-régional. De plus, l'unité de la CP est le résultat d'un processus de consolidation qui accompagne l'intégration de la représentation patronale. Les ex. SCP 111.1 (entreprises industrielles) et 111.2 (entreprises artisanales) ont fusionné au début des années 80. Les entreprises de montage de ponts & charpentes sont encore traités séparément ("SCP 111.3"). Mais c'est bien le fait sous-régional qui est le plus déterminant pour la formation des salaires. La CP 111 a ceci de particulier qu'elle n'est pas le lieu privilégié de l'élaboration d'une classification et des barèmes associés. Au sein de la CP 111, n'est fixé qu'un niveau de salaire minimum, qui est surtout utile pour déterminer la rémunération des apprentis. Pour le reste, la CP entérine les résultats des négociations réalisées par bassin d'emploi. Mais, à ce dernier niveau également, c'est essentiellement un salaire minimum qui est établi par bassin d'emploi, bien que quelques sous-régions prévoient une classification plus élaborée.

Cette situation très particulière explique le mode de négociation au sein de la CP 111, où une marge de négociation est généralement laissée aux entreprises.

#### 1.2. La classification des fonctions et barèmes

Pas de classification de fonctions au niveau national. La CP 111 fournit le niveau de salaire horaire minimum pour l'ensemble du secteur des fabrications métalliques, entreprises industrielles et artisanales (111.01&02) et, d'autre part, pour le petit secteur du montage (111.03).

Par ailleurs, des salaires minima sont fixés au niveau des sous-régions. En général sans référence à une classification. Sauf dans quelques cas : par ex. Hainaut occidental (manœuvre, spécialisé, qualifié), Flandre occidentale et Flandre orientale (système de classification analytique).

En dehors du montant de salaire horaire minimal national – qui semble essentiellement servir de point de référence pour le paiement des apprentis ("mineurs") – on doit donc distinguer les grilles salariales relatives aux entreprises industrielles et artisanales (111.01&02) et aux entreprises de montage (111.03).

## 1.2.1. CP 111.01&amp;02

Régions	Montants et classification professionnelle
Antwerpen	1 montant
Brabant	1
Charleroi	1
Centre	1
Hainaut occidental	8 (manœuvres 1 <sup>ère</sup> et 2 <sup>ème</sup> catégorie, spécialisés 1 <sup>ère</sup> et 2 <sup>ème</sup> catégorie, qualifiés 1 <sup>ère</sup> et 2 <sup>ème</sup> catégorie, hors classe A et B)
Liège et Luxembourg	1
Limbourg	1
Mons-Borinage	8 (manœuvres 1 <sup>ère</sup> et 2 <sup>ème</sup> catégorie, spécialisés 1 <sup>ère</sup> et 2 <sup>ème</sup> catégorie, qualifiés 1 <sup>ère</sup> , 2 <sup>ème</sup> et 3 <sup>ème</sup> catégorie, hors classe)
Namur	1
Oost-Vlaanderen	11 (classes 1 à 11)
West-Vlaanderen	11 (classes 1 à 11)

## 1.2.2. CP 111.03

Catégories	Montants
Manoeuvre	4 montants (salaire horaire de base, min. et max.; salaire horaire effectif min. et max.)
Manœuvre d'élite	id
Spécialisé	id
Spécialisé d'élite	id
Spécialisé travaillant au chalumeau, à l'arc électrique ou au marteau pneumatique	id
Qualifié	id
Qualifié d'élite	id
Qualifié travaillant au chalumeau, à l'arc électrique ou au marteau pneumatique	id
Brigadier	id
Contremaître	id

## 1.3. Salaires des jeunes / apprentissage industriel

Les salaires des "mineurs" et des apprentis industriels est calculé en référence salaire conventionnel minimum sectoriel national.

Majeurs	Salaire horaire minimum professionnel : x €				
Mineurs	18 ans	17,5	17	16,5	16
(en proportion)	100 %	95 %	90 %	85 %	80 %
Apprentis industriels	18 ans		17		16
(en montant horaire)	x1 €		x2 €		x3 €

#### 1.4. Primes et autres avantages financiers

Les conventions conclues au niveau national contiennent peu d'indications sur les primes liées aux conditions de travail.

De même, la prime de fin d'année est réglée au niveau sous-régional.

Notons cependant au niveau national, l'instauration depuis 1999 d'un régime de pension complémentaire : 1,5 % (prévue dans CCT 7/7/2003 concernant le Fonds de sécurité d'existence des fabrications métalliques). Portée à 1,6 % à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2006. Ce dispositif est géré au niveau national, sans possibilité de dérogations régionales, au travers du fonds de sécurité d'existence du métal. Cette avantage extra-légal a été imaginé comme un système de rémunération intéressant pour les salariés et les employeurs, permettant de rester endéans la norme salariale. Le fonds de pension est géré par un organisme paritaire (le fonds de sécurité d'existence), extérieur aux entreprises, conformément à la loi Vandembroucke.

## 2. Quels sont les facteurs qui interviennent dans la progression salariale ?

### a) Mécanisme d'indexation

Adaptation des barèmes le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année (x) sur base de la comparaison de l'indice-santé de juin de l'année en cours (x) et de l'indice-santé de juin de l'année précédente (x-1).

Cette technique d'indexation à date fixe est appliquée depuis une dizaine d'années. Elle est jugée préférable par les employeurs pour plusieurs raisons :

- pour l'entreprise, il est plus facile de budgéter les indexations.
- plus encore dans des systèmes de formation des salaires basés sur une marge salariale fixée par période de 2 ans (la norme salariale est plus difficile à gérer avec la technique de l'indice-pivot).

### b) Augmentations salariales

	Salaires horaires effectifs <b>entreprise</b>	Salaires horaires effectifs <b>secteur</b>	Barèmes sectoriels
CCT 30/5/05	Possibilité pour E de négocier sur base 0,6% de la masse salariale avant 15/10/05 (application à partir 1/1/06)	Régime supplétif si pas d'accord d'entreprise : Sal hor bruts effectifs : + 0,6% à partir du 1/1/06	
1/1/06	Salaires horaires bruts effectifs : + 0,6 %		salaires minima: + 0,07 €
1/9/06		+ 0,4 % sous condition si indexation réelle pour 2005 et 2006 = 3,3 % (prévu) si index réelle > : déduction si index réelle < : majoration	salaires minima: + 0,07 €

Les entreprises peuvent trouver un intérêt à utiliser la marge de 0,6 % qui leur est laissée parce qu'ils peuvent ainsi se mettre d'accord au niveau de l'entreprise sur les modalités d'utilisation de cette marge. Autrement, le régime supplétif s'applique.

Il est à noter que le salaire horaire n'augmente que de  $2 \times 0,07 \text{ €}$  sur la période, c'est-à-dire nettement moins que les salaires réels. De plus, cette majoration n'a aucun effet sur les salaires effectifs des entreprises. Il ne sert en définitive que de référence sectorielle pour les rémunérations octroyées aux apprentis industriels et aux jeunes en général.

#### c) Mécanisme de correction

La première tranche d'augmentation des salaires effectifs (0,6 %) est laissée d'abord à la négociation d'entreprise.

La deuxième tranche (0,4 %) est conditionnée par l'indexation réelle.

Au total :  $0,6 \% + 0,4 \% + 3,3 \%$  (+ augmentation cotisations au fonds de pension et au fonds de formation) = marge salariale (4,5 % pour les années 2005-2006)

En définitive, compte-tenu de l'accélération de l'inflation (+ 3,9 % au lieu des 3,3 % prévus), la deuxième tranche de 0,4 % n'est pas appliquée. Cependant, Agoria préfère parler de mécanisme de solde plutôt que de mécanisme de correction, dans la mesure où ce mécanisme n'intervient que sur une deuxième tranche d'augmentation (solde) et pas sur le mécanisme d'indexation qui lui reste intact (même si l'application de l'indexation conduit à dépasser la norme salariale).

#### d) NB:

- Possibilités d'exceptions aux augmentations salariales et à l'enveloppe.
- Possibilité de reconvertir les augmentations salariales et l'enveloppe prévues pour l'application d'une RTT.

### **3. Temps de travail conventionnels et mode de calcul du temps de travail**

Cf CCT 12/01/87

La convention collective fixe la durée de travail hebdomadaire à 38 heures, sur une base annuelle.

Elle précise également la durée annuelle, soit 1756 heures compte tenu des jours fériés et des vacances annuelles ainsi que le nombre de jours de repos compensatoire lorsque la durée de travail hebdomadaire reste supérieure à 38 heures. Ainsi, en régime de 40 heures par semaine, il est prévu d'octroyer 12 jours de repos compensatoires.

A noter qu'au niveau national, les vacances annuelles comptent 20 jours et que le nombre de jours fériés est toujours de 10. Ce qui n'empêche pas d'autres dispositions au niveau des régions (y compris pour la durée de travail hebdomadaire qui est de 37 heures dans certaines régions).

## 4. Théorie et pratique

### 4.1. Approche statistique du salaire

#### 4.1.1. Hausses salariales linéaires

Le salaire horaire minimum national ne sert de référence que pour la rémunération des apprentis industriels et des jeunes. Les majorations des salaires minima (national et régionaux) ont peu d'impact sur les salaires réels. Par contre, les majorations salariales portent sur les salaires effectifs et s'appliquent en effet de manière linéaire.

De même, les cotisations au fonds de pension s'appliquent à tous les ouvriers du secteur.

#### 4.1.2. Hausses salariales non linéaires/ad hoc

Pas d'indications dans les conventions sectorielles.

#### 4.1.3. Importance du niveau de l'entreprise

Les CCT sectorielles ne proposent pas de barèmes liés à une classification (bien qu'Agoria puisse fournir une classification type aux entreprises affiliées). On ne dispose donc pas à ce niveau d'une classification explicite – même sommaire - faisant mention de professions réellement exercées. D'autre part, les salaires minima (national et régionaux) ne sont pas pertinents en tant qu'approximation des salaires effectivement versés dans les entreprises. Dans certaines régions cependant, des classifications plus ou moins sophistiquées sont concertées et renvoient à des barèmes.

Dans le secteur des fabrications métalliques, les grandes entreprises de la construction automobile disposent de leur propre convention. Selon l'enquête SES, près de 50 % des ouvriers de la CP 111 relèvent d'une convention complémentaire d'entreprise.

### 4.2. Disparités éventuelles entre le contenu des CCT et les calculs effectifs

Pas de commentaire

### 4.3. Dans quelle mesure la norme sectorielle permet-elle de refléter les salaires réels ?

La norme sectorielle est déclinée selon des sous-secteurs (1&2, 3) et selon des régions. Quoi qu'il en soit, elle ne contient qu'un montant salarial de base pour les travailleurs "majeurs". La convention sectorielle fixe une enveloppe budgétaire (en % de la masse salariale) dont l'affectation est à négocier au niveau de l'entreprise. Cependant à défaut d'un accord d'entreprise, les salaires bruts des ouvriers (et le barème sectoriel) sont majorés du pourcentage négocié.

## CP 118. COMMISSION PARITAIRE DE L'INDUSTRIE ALIMENTAIRE

### 1. La formation des salaires

#### 1.1. Généralités

Les salaires horaires minima des ouvriers sont établis sur base de la *classification de fonction* contenue dans la convention collective de travail du 2 février 1998 (à l'exception de secteur de la boulangerie, pâtisserie et des salons de consommation annexés).

Cette classification sectorielle des fonctions ouvriers a été réalisée au moyen de la méthode USB (Universeel Systeem Berenschot). Mais elle n'est pas généralisée et en tout cas pas de manière uniforme dans l'ensemble des sous-secteurs de l'industrie alimentaire. Or, la CP 118 compte une vingtaine de sous-secteurs.

Les salaires sectoriels sont établis par sous-secteur dans une convention collective de travail conclue en Commission paritaire de l'industrie alimentaire. Par conséquent, si l'indexation des salaires (à date fixe, le mois de janvier) et les majorations salariales négociées au sein de la CP 118 s'appliquent à l'ensemble des sous-secteurs, celles-ci portent sur des configurations barémiques différentes, où de plus un critère d'ancienneté intervient quelquefois. Précisons que ces sous-secteur n'ont pas le statut de sous-commissions paritaires.

De plus, les barèmes sont déclinés en fonction de la durée hebdomadaire de travail, soit 37 heures, soit 38 heures.

#### 1.2. La classification de fonctions

La classification sectorielle des fonctions ouvriers est réalisée au moyen de la méthode analytique USB (évaluation des fonctions), sur base de critères tels que le niveau de responsabilité, la connaissance requise et complexité, la résolution de problèmes, la communication et la concertation, les aptitudes et exigences spécifiques, les inconvénients.

Le tableau suivant reprend la liste des sous-secteurs, que l'on peut considérer comme des sous-commissions paritaires informelles :

		Catégories	Critère ancienneté
118.01	Meuneries	A. Manœuvre B. Spécialisé C. Qualifié	- / + 6 mois
118.02	Dérivés de céréales, pâtes alimentaires et rizeries	Catégories 1 à 4	- / + 6 mois
118.03	Boulangerie, pâtisserie, produits frais & salon de consommation annexé Distinction moins de 10 trav./10 trav. et +	Catégories 1 à 16 (réparties en fonctions techniques, fonctions diverses et fonctions d'entretien et de réparation	-

118.04	Amidoneries de riz et de maïs, etc.	Catégories 1 à 4	- / + 6 mois
118.05	Biscuiterie, etc. Distinction industrielle biscuiterie:pâtisserie	Catégories 1 à 4	- / + 6 mois
118.06.01	Sucreries,raffineries, etc	A. Manœuvre B. Spécialisé C. Qualifié	- / + 6 mois
118.06.02	Candiseries	A. Manœuvre B. Spécialisé C. Qualifié	- / + 6 mois
118.06.03	Levureries et distilleries	A. Manœuvre B. Spécialisé C. Qualifié	- / + 6 mois
118.07.01	Brasseries Distinction : moins de 20 trav./plus de 20 trav.	A. Manœuvre B. Spécialisé C. Qualifié	- / + 6 mois
118.07.02	Malteries	A. Manœuvre B. Spécialisé C. Qualifié	- / + 6 mois
118.08.01	Eaux de boissons et de limonades	Catégories : 1 à 11	- / + 6 mois
118.09	Industries des légumes	Catégorieis : 1 à 9	- / + 6 mois
118.10	Industrie des fruits	Catégories : 1 à 4	- / + 6 mois
118.11.01	Conserves de viande	A. Manœuvre B. Spécialisé C. Qualifié	- / + 6 mois
118.11.02	Fondoirs de graisse	A. Manœuvre B. Spécialisé C. Qualifié	- / + 6 mois
118.11.03	Boyauderies	Catégories : 1 à 6	- / + 6 mois
118.11.04	Abattoirs	Catégories : A à E	- / + 6 mois
118.11.05	Tueries de volailles	Catégories : 1 à 3	- / + 6 mois
118.12.02	Entreprises de crème glacée	Catégories : 1 à 4	- / + 6 mois
118.13	Entreprises d'huile et margarine, huile lin	A1. Manœuvre A2. Manoeuvre	- / + 6 mois
118.14.01	Chocolateries et entreprises de pâtes à tartiner	Catégories : 1 à 4	- / + 6 mois
118.14.02	Confiseries	Catégories : 1 à 4	- / + 6 mois
118.15	Industrie du froid	Manoeuvre	- / + 6 mois
118.16	Industrie de poisson	Catégories : 1 à 6	- / + 6 mois
118.17.01	Torréfaction de café	Catégories : 1 à 7	- / + 6 mois
118.17.02	Torréfaction de chicorée	Catégories : 1 à 7	- / + 6 mois
118.18	Vinaigreries-moutarderies-condiments	Catégories : 1 à 4	- / + 6 mois
118.19.00	Spécialités alimentaires	Catégories : 1 à 12	- / + 6 mois
118.20	Industrie des aliments pour bétail	A. Manœuvre B. Spécialisé C. Qualifié	- / + 6 mois
118.21	Industrie transformatrice des pommes de terre	Catégories : 1 à 8	0 mois / 1 an / 2 ans / 4 ans
118.22	Entreprises d'épluchage de pommes de terre	Catégories : 1 à 8	- / + 6 mois

### 1.3. Salaires des jeunes

Cf. CCT du 23 juin 1999 relative aux salaires minima pour les ouvriers âgés de moins de 21 ans. Dans chaque sous-secteur, les barèmes sont fixés pour les "ouvriers ordinaires" et pour les jeunes/étudiants (pourcentage du salaire de base par catégorie selon l'âge, entre 15

et 18 ans). Exemple dans la Boulangerie : 15 ans (60 %), 16 ans (70 %), 17 ans (80 %), 18 ans (90 %).

#### 1.4. Primes

Selon les sous-secteurs, différentes primes sont convenues :

- Prime d'équipes (matin, après-midi, nuit)
- Prime de travail de nuit
- Prime de week-end, travail du dimanche
- Prime de froid
- Primes saisonnières (après X saisons consécutives)

La prime de fin d'année : Valable pour tous les sous-secteurs de l'industrie alimentaire (mais accords spécifiques pour les secteurs de la boulangerie et des légumes et modalités de calcul particulières dans le secteur du sucre).

Montant (pour ouvriers occupés dans l'entreprise depuis 12 mois) = 4,33 semaines de la rémunération brute (salaire brut = salaire horaire normal au moment du paiement de la prime de fin d'année, y compris la moyenne des primes (du 1/1 au 30/11 de l'année en cours) dont la périodicité n'excède pas un mois : ex. primes d'équipes, de nuit, de froid, ...). Paiement avant le 25 décembre.

## 2. Quels sont les facteurs qui interviennent dans la progression salariale ?

### a) Mécanisme d'indexation

Les salaires des ouvriers de l'industrie alimentaire sont indexés annuellement à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2009 comme suit :

Les salaires horaires réels, les salaires horaires minimums sectoriels sont adaptés chaque année au 1<sup>er</sup> janvier en fonction de l'évolution réelle de la moyenne quadrimestrielle de l'indice santé des 12 derniers mois (novembre année - 1 par rapport à novembre année - 2). Jusqu'à présent, la période d'évolution prise en compte est décembre année -1 par rapport à décembre année -2.

### b) Augmentations salariales

Généralement, au cours de ces dernières années, les *augmentations conventionnelles sont réalisées en pourcentage* et de façon identique pour les *salaires réels* et pour les *barèmes conventionnels*, limités cependant à ceux concernant les travailleurs ayant une ancienneté d'au moins 6 mois.

Parfois s'ajoute une *prime annuelle*.

Les conventions les plus récentes prévoient une *formule de correction de type all-in* : dans le cadre d'une enveloppe globale, la majoration prévue pour la deuxième année de l'accord



est calculée en tenant compte des augmentations dues à l'indexation opérée chaque mois de janvier.

- 2007-2008 : les salaires réels pourront augmenter nominalement de 4,75 %, y compris les indexations (intervenant en janvier 2007 et en janvier 2008)
- Même mécanisme pour la convention 2005-2006.
- Juillet 2006 : augmentation (solde) de 0,08 % des salaires réels et des barèmes sectoriels (pour les travailleurs ayant plus de 6 mois d'ancienneté)
- juin 2005 : augmentation de 0,4 % des salaires réels et des barèmes sectoriels
- juin 2004 : prime annuelle de 152 €
- mai 2004 : augmentation de 1,53 % des salaires réels et des barèmes sectoriels (> 6 mois)
- octobre 2003 : augmentation de 0,50 % des salaires réels et des barèmes sectoriels (> 6 mois) sauf sous secteur 118.09.

### **3. Temps de travail conventionnels et mode de calcul du temps de travail**

La durée de travail hebdomadaire, à observer en moyenne sur une base annuelle, est portée à 38 heures depuis 1981 (cf CCT du 3 août 1981).

Cependant, certaines entreprises sont tenues de respecter en moyenne une durée hebdomadaire maximale de 37 heures (utilisation de la modération salariale complémentaire pour l'emploi : formule de 3 % d'embauche et RTT de 38 à 37 heures, cf CCT du 15 février 1983)

Régime de travail hebdomadaire : principe de la semaine de 5 jours

Congés et jours fériés

- jours fériés : aucun mention sauf concernant les modalités de repos compensatoire à accorder pour les employés occupés un jour férié. Soit régime légal : 10 jours fériés.
- congés annuels : aucune mention, soit régime légal : 20 jours

### **4. Théorie et pratique**

#### 4.1. Approche statistique du salaire

##### 4.1.1. Hausses salariales linéaires

- indexation à date fixe (janvier)
- augmentation des salaires minimaux, en % : modifie les montants de la grille salariale, mais uniquement si ancienneté de 6 mois;
- augmentation des salaires réels, en % ou par une prime annuelle (selon les accords)

- pas de mention d'une modification du calcul du pécule de vacances et de la prime de fin d'année
- un plan de pension complémentaire est organisé au niveau sectoriel de l'industrie alimentaire (Fonds Deuxième Pilier).

#### 4.1.2. Hausses salariales non linéaires/ad hoc

- principalement, primes d'équipes, supplément pour travail de nuit, prime pour le 6<sup>ème</sup> et le 7<sup>ème</sup> jour, prime de froid et primes spécifiques pour certains sous-secteurs.

#### 4.1.3. Importance du niveau de l'entreprise

D'après l'enquête SES, près de 70 % des ouvriers dépendent uniquement de la CCT sectorielle. Plus que le niveau de l'entreprise, c'est le niveau sous-sectoriel qui paraît déterminant (classifications de fonctions spécifiques).

#### 4.2. Disparités éventuelles entre le contenu des CCT et les calculs effectifs

A chaque augmentation (indexation, majoration), des conventions d'application sont établies pour chaque sous-secteur. Les tableaux reprenant des nouveaux barèmes ainsi que les montants de primes sont publiés par la fédération des employeurs (FEVIA).

## CP 121 ENTREPRISES DE NETTOYAGE ET DE DESINFECTION

### 1. La formation des salaires

#### 1.1. Généralités

Les salaires *horaires* minima dans le secteur du nettoyage et de la désinfection sont établis sur base de la *classification des fonctions* conclue le 20 mai 1997 (et modifiée à plusieurs reprises). L'âge ou l'ancienneté n'interviennent pas de manière générale dans le système de progression salariale. Cependant, *l'ancienneté est prise en compte dans certaines spécialisations* (comme le lavage de vitres, le ramonage, le nettoyage industriel). Par contre, le salaire des jeunes âgés de moins de 18 ans est inférieur aux minima.

Par ailleurs, diverses *primes* sont prévues pour des circonstances particulières : horaires particuliers, conditions de travail particulières, mobilité entre chantiers, etc.

La classification de fonctions prévoit 10 catégories principales, déclinées chacune en plusieurs sous-catégories. Les salaires de la catégorie 5, attribuée au personnel de métier, sont réglés par les commissions paritaires compétentes pour les branches d'activité dont relève leur profession. De même, les salaires de la catégorie 9, attribuée aux ouvriers occupés dans les incinérateurs, ne sont pas réglés par la CCT sectorielle mais suivant les CCT d'entreprise.

Les catégories sont fixées en fonction de la nature du travail et/ou du contexte dans lequel s'effectue le travail (nettoyage habituel, mi-lourd, désinfection, « car-wash », lavage de vitres, ramonage, nettoyage industriel, centres d'enfouissement technique).

## 1.2. La classification des fonctions

Cat.	Définition	Ancienneté dans spécialisation		Particularités
<b>1&amp;2</b>	<b>Nettoyage de bâtiments (...)</b>			
1A	Nettoyage habituel			
1B	... dans lieux spécifiques			
1C	... dans lieux spécifiques			
1D	... dans lieux spécifiques			
2A	Nettoyage mi-lourd			
2B	Nettoyage de wagons et de bus			
2C	... à l'extérieur			
2D	... tâches spécifiques			
2E	Personnel occupé à la désinfection			
<b>3</b>	<b>Ramassage de déchets</b>			
3A	<i>Tâches spécifiques</i>			
3B	<i>Tâches spécifiques</i>			
3C	<i>Tâches spécifiques</i>			
3D	<i>Tâches spécifiques</i>			
3E	<i>Tâches spécifiques</i>			
<b>4</b>	<b>Lavage de vitres qualifié</b>	A	0 à 7 mois	
		B	8 à 11 mois	
		C	12 à 17 mois	
		D	18 mois et plus	
5	Personnel de métier			Régime des CP compétentes pour la profession. Minimum : salaires cat. 1A Chauffeurs occupés au transport de personnel : salaires cat. 1A + x €
<b>6</b>	<b>Personnel des « car-wash »</b>			
<b>7</b>	<b>Personnel occupé au ramonage</b>	A	0 à 8 mois	
		B	9 à 16 mois	
		C	17 à 24 mois	
		D	25 mois et plus	
<b>8</b>	<b>Nettoyage industriel</b>			
8A	<i>Manoeuvre</i>			
8B	<i>Second opérateur</i>			
8B1	<i>Idem 8B + permis C</i>	B2	6 mois en 8B1 si même entreprise	
		B3	6 mois en 8B2 si même entreprise	
		B4	12 mois en 8B3 si même entreprise	
8C	<i>1<sup>er</sup> opérateur-exécutant</i>		Expérience min. de 3 ans en 8B4	
9	Incinérateurs			Suivant CCT d'entreprises
9A	<i>Manoeuvre</i>			
9B	<i>Ouvrier non spécialisé</i>			
9C	<i>Ouvrier spécialisé</i>			
9D	<i>Ouvrier qualifié</i>			
9E	<i>Ouvrier hautement qualifié</i>			
<b>10</b>	<b>Centres d'enfouissement technique</b>			
10A	<i>Manoeuvre</i>			
10B	<i>Manœuvre spécialisé</i>			
10C	<i>Ouvrier spécialisé</i>			
10D	<i>Opérateur d'engins</i>			
10E	<i>Ouvrier qualifié</i>			
10F	<i>Ouvrier hautement qualifié</i>			
	<b>Brigadier</b>			Allocation de 5 % en sus du salaire normal des ouvriers exécutants
	<b>Chef d'équipe</b>			Allocation de 10 % en sus du salaire normal des ouvriers exécutants

### 1.3. Salaires des jeunes (< 18 ans)

Catégories	Critères d'âge et d'ancienneté	Niveau salaire minimum
Cat. 1A, 1B, 1C, 1D, 2A	< 18 ans et 0 à 6 mois d'ancienneté dans la branche	Salaire min. moins x €
	< 18 ans et 7 mois et +	100 %
Cat 4 et 7	18 ans	100 %
	17 ans	80 %
	< 17 ans	75 %
Cat 9	17 1/2 ans	95 %
	17 ans	90 %
	16 1/2 ans	85 %
	16 ans et -	80 %

### 1.4. Primes

Des conditions de travail spécifiques donnent droit au paiement d'une prime en sus du salaire normal. Diverses primes sont exprimées comme un *montant forfaitaire par heure*. Elles sont *liées à l'indice-santé*, comme les salaires.

- *Travail de nuit* (effectué entre 22 h. et 6 h.). La prime de nuit est également accordée pour les 2 heures qui suivent ou précèdent directement un session de travail de nuit d'au moins 6 heures.
- *Insalubrité*
- *Port de masque*
- *Nucléaire*
- *Equipes successives*

D'autres primes sont exprimées comme un *montant forfaitaire par jour*. Ces primes sont également *liées à l'indice-santé*. Dans le cas où l'employeur déplacerait du personnel dans des conditions telles que ces personnes doivent loger en dehors de leur domicile :

- *Logement*
- *Nourriture*

Des primes sont prévues pour couvrir les déplacements, entre le siège de l'entreprise et le chantier (indemnité de mobilité) et entre plusieurs chantiers (indemnité de déplacement entre les chantiers). Cette prime est fixée en fonction de la distance (*montant forfaitaire par km*).

- *Mobilité*
- *Entre chantiers*

Des primes spécifiques sont prévues pour les ouvriers de la catégorie 8 (nettoyage industriel)

- Permanence week-end : montant forfaitaire pour le week-end (indexé)
- Permanence jour férié, pont ou jour de repos en semaine : montant forfaitaire (indexé)

- Repas (après 10 h. de travail durant la journée) : montant plafonné (indexé) payé contre preuve de la dépense.
- Masque : montant forfaitaire par jour (indexé)
- Inertie (espaces manquant d'oxygène) : montant forfaitaire par jour (indexé)
- Démarrage (travaux en dehors de l'horaire normal) : montant forfaitaire par jour (indexé).

La prime de fin d'année est calculée en pourcentage des salaires bruts (9,2 %) versés au cours d'une période de référence de 12 mois.

## **2. Quels sont les facteurs qui interviennent dans la progression salariale ?**

La progression salariale est assurée à travers deux mécanismes principaux : a) le système *d'indexation automatique des salaires* et b) la *négociation d'augmentation salariales* conventionnelles. A cela s'ajoute de manière limitée toutefois c) *l'ancienneté dans la spécialisation*.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2002, le secteur est passé un *système d'indexation à date fixe*. Il est convenu que les majorations salariales interviennent aux mêmes dates. Suivant le mécanisme d'indexation fixe, les salaires et les primes liées à l'indice-santé sont indexés chaque 1<sup>er</sup> janvier et chaque 1<sup>er</sup> juillet. Les éventuelles augmentations salariales conventionnelles sont donc négociées aux mêmes dates dans un souci de transparence des prévisions relatives aux adaptations des salaires.

a) La technique d'indexation des salaires est la suivante :

- Un indice de référence est calculé au début de chaque semestre sur base de la moyenne arithmétique des indices santé (en l'occurrence, moyennes mobiles des 4 derniers mois) de deux mois consécutifs.
- A la date de l'indexation, les salaires minima (et les primes liées à l'indice santé) sont multipliées par le quotient obtenu en divisant l'indice de référence du dernier semestre par l'indice de référence de l'avant dernier semestre (ce quotient est appelé coefficient d'indexation).
- Le résultat de ces adaptations de salaires (et de primes) est arrondi à 0,0005 €.
- Les majorations (ou diminutions) dues aux fluctuations de l'indice-santé entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier et le 1<sup>er</sup> juillet de chaque année.

Concrètement, ces calculs sont effectués par la fédération patronale (UGBN-Union Générale Belge du Nettoyage) sous le contrôle syndical.

b) Négociations salariales

La négociation salariale sectorielle a lieu en principe tous les deux ans, à la suite de la négociation interprofessionnelle qui fixe les marges générales des augmentations salariales. Lorsque la négociation sectorielle conduit à fixer des augmentations salariales, l'accord précise les modalités de ces augmentations : il s'agit normalement de *montants forfaitaires* s'ajoutant aux salaires en application, qui interviennent alors à des dates fixes (1<sup>er</sup> janvier, 1<sup>er</sup> juillet). Par exemple, l'accord sectoriel du 12 mai 2003 prévoyait deux augmentations en 2004 : + 0,10 € au 01.01.04 et + 0,10 € au 01.07.04. Par contre, au 01.01.05, seule l'indexation automatique est intervenue sans autre majoration salariale.

De même, les montants des primes peuvent être revus dans le cadre des accords sectoriels, indépendamment des hausses automatiques pour celles qui sont liées à l'indice santé.

Un *mécanisme de correction* de l'évolution des salaires minima a été introduit dans l'optique des mécanismes « all in ». Dans le secteur du nettoyage, ce mécanisme consiste à fixer lors des négociations sectorielles un seuil d'indexation (par exemple 4 %, CCT du 15 juin 2001 relative à l'emploi et à la formation). Ce seuil est calculé sur base de la marge salariale fixée par l'accord interprofessionnel de référence. Si on constate que le total des indexations, au cours d'une période donnée, n'atteint pas le seuil (de 4 %), l'indexation (calculée selon la technique présentée ci-avant) sera augmentée pour atteindre le seuil (4 %). Si au contraire le total des indexations dépasse le seuil (de 4 %), la prochaine norme salariale (fixée sur base de l'accord interprofessionnel suivant) sera réduite de ce qui dépasse ces 4 %. Autrement dit, l'augmentation salariale due au dépassement du seuil d'indexation convenu sera déduite de la norme salariale résultant de l'accord interprofessionnel suivant. Ce mécanisme met en cause l'automatisme de l'indexation des salaires : il peut jouer en faveur des salariés, mais il peut également conduire à ne pas appliquer complètement les hausses salariales résultant de l'indexation.

### **3. Temps de travail conventionnels et mode de calcul du temps de travail**

La durée de travail hebdomadaire est fixée à 37 heures avec un minimum de 3 heures/jour et de 18 heures par semaine<sup>17</sup>. Les limites de la durée du travail fixés par les art. 19<sup>18</sup> et 20 de la loi sur le travail ou une limite inférieure fixée par CCT (soit 9 heures par jour si l'horaire est étalé sur 5 jours ou 5 jours et ½ ; et 37 heures par semaine) peuvent être

<sup>17</sup> A noter que des dérogations aux limites minima peuvent être négociées au niveau de l'entreprise dans des cas définis par le secteur. En outre, la CCT du 9 août 2005 prévoit que la durée hebdomadaire minimale de travail des travailleurs à temps partiel (3 h/jour et 18 h/semaine) n'est pas applicable aux fonctions des catégories 1A et 1B (mais un contrôle syndical est prévu).

<sup>18</sup> En vertu de l'article 19 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, « la durée du travail des travailleurs ne peut excéder huit heures par jour ni 39 heures par semaine ». Les CCT dans le secteur du nettoyage prévoient une limite inférieure pour la durée hebdomadaire, soit 37 heures. En vertu de l'article 20, la limite quotidienne de la durée du travail peut être portée à neuf heures « lorsque le régime de travail comporte par semaine un demi-jour, un jour ou plus d'un jour de repos, autre que le dimanche » (autrement dit, selon la « semaine anglaise », c'est-à-dire, lorsque le travail s'effectue en 5 jours ou 5 jours et ½, plutôt qu'en 6 jours).

dépassées, à condition que la durée hebdomadaire de travail, calculée sur base d'un trimestre, ne dépasse pas en moyenne 37 heures/semaine ou 481 heures/trimestre<sup>19</sup>.

Trois données sont donc nécessaires pour définir la durée hebdomadaire de travail :

Durée hebdomadaire moyenne (normale)	37 heures
Période de référence	Trimestre (soit 13 semaines)
Nombre (normal) d'heures de travail à prester sur la période de référence	481 heures

Concrètement, cela signifie que, dans ces conditions de respect de la durée hebdomadaire moyenne de travail, les employeurs ont la faculté de répartir l'horaire de travail en 481 heures sur treize semaines consécutives. Mais des sursalaires seront dus pour les heures qui dépassent la durée hebdomadaire normale de 37 heures et la durée trimestrielle normale de 481 heures. Donc, le dépassement de la limite journalière (soit 9 heures dans le régime 5 ou 5 ½ jours) ne donne pas droit au paiement d'un sursalaire. Par contre, le salaire des heures qui dépassent la 37<sup>ème</sup> heure par semaine ou la 481<sup>ème</sup> heure par trimestre est majorée de 50 % (sursalaire). Ces heures supplémentaires donnent droit en outre à un repos compensatoire (à 100 % : une heure de repos compensatoire pour une heure supplémentaire).

#### Congés et jours fériés

Outre les congés légaux (20 jours) et des jours fériés légaux (10 jours), les ouvriers ont droit à des jours de congé supplémentaires :

- 11<sup>ème</sup> jour férié extra-légal, en principe pris le jour de la fête de la communauté.
- 1 jour de congé supplémentaire par 1000 jours ONSS et 5 années consécutives d'ancienneté (valeur de ce jour = salaire d'un jour férié).
- 1 jour de congé supplémentaire par 4 mois de présence dans l'entreprise (soit 3 jours par an). Le salaire de ces jours de congé est incorporé dans le salaire horaire (suivant l'article 4 de la CCT du 18 mars 1987). Cela revient à diminuer la durée hebdomadaire moyenne (théorique) d'une demi-heure par an : soit 36 h. 30' (au lieu de 37 h.) comme indiqué dans la base du données du SPF ETC<sup>20</sup>.

#### Introduction du travail de nuit

<sup>19</sup> En vertu de l'article 20 bis de la loi sur le travail, les limites fixées à l'article 19 (tenant compte de l'article 20) peut être dépassées, à condition de la CCT (ou à défaut le règlement de travail) indique la durée hebdomadaire moyenne de travail, le nombre d'heures de travail à prester sur la période de référence, la durée de la période de référence (qui ne peut excéder une année).

<sup>20</sup> 37 h/semaine = 7,4 h/jour (ou 7 h. 24'). Jours de travail : 365 – 104 (sa & di) – 20 (congés légaux) – 11 (jours fériés) = 230 jours de travail effectifs, soit 1702 h/an (46 semaines). 3 jours de congé supplémentaire par an de présence dans l'entreprise (incorporé dans salaire horaire) : 230 – 3 = 227 jours, soit 1679,8 h/an. Différence de 22,2 h. reportée sur 46 semaines = 0,48 h/semaine, arrondi à 0,5 h, soit 30'. 37 h – 30' = 36 h. 30'.



Une CCT sectorielle règle les conditions d'introduction du travail de nuit dans les entreprises. Le régime de travail de nuit est celui comportant des prestations entre 20 heures et 6 heures. Cependant, on notera que la prime de nuit ne s'applique pas systématiquement aux prestations effectuées entre 20 et 22 heures. La prime de nuit intervient pour le travail effectué entre 22 h. et 6 h. + 2 heures avant ou après cet horaire (autrement dit le travail pour le travail de soirée effectué par exemple jusqu'à 21 h ou 22 h, aucune prime n'est comptée, alors que ces heures sont comptées comme travail de nuit si le travail se poursuit au-delà de 22 heures).

#### Introduction de nouveaux régimes de travail

Une CCT sectorielle règle les conditions d'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises, à savoir les régimes de travail visés dans le cadre de la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises<sup>21</sup>.

### 4. Théorie et pratique

#### 4.1. Approche statistique du salaire

##### 4.1.1. Hausses salariales linéaires

- Les salaires minima sont indexés automatiquement selon un système de révision à dates fixes (janvier, juillet).
- Précisons que l'ancienneté dans la fonction et parfois dans l'entreprise joue un rôle non pas dans l'échelle du barème (à l'instar des employés) mais dans l'évolution au sein de sous-catégories de fonctions.
- La prime de fin d'année est calculée sur base du salaire annuel brut (9 %).
- L'évolution effective des salaires minima et des primes liées à l'indice-santé dépend cependant de mécanismes correcteurs (système all in).

##### 4.1.2. Hausses salariales non linéaires/ad hoc

- Différentes primes peuvent être accordées en sus du salaire de base, en fonction de conditions de travail spécifiques (liées par exemple aux horaires de travail ou à l'environnement physique ou encore à la mobilité).

---

<sup>21</sup> La loi du 17 mars 1987, combinée à la CCT n° 42 conclue le 2 juin 1987 au sein du CNT permet de déroger aux principes de quatre des réglementations régissant l'organisation du travail : l'interdiction du travail de nuit, l'interdiction du travail du dimanche, l'interdiction du travail des jours fériés et la limitation de la durée du travail. Ces dérogations ne peuvent être obtenues qu'à la suite d'une procédure de négociation particulière, d'abord au niveau du secteur d'activité et ensuite au niveau de l'entreprise. En principe, ces régimes s'adressent à des travailleurs engagés sous les liens d'un contrat de travail conclu pour une durée indéterminée.

- Pour une partie de ces primes, les montants sont liées à l'indice-santé (comme les salaires). Certaines primes ne sont pas indexées. Leur montant peut toutefois être réévalué à l'occasion des négociations biennales.

#### 4.1.3. Importance du niveau de l'entreprise

- De manière générale, les dispositions sectorielles sont déterminantes pour la fixation des grilles salariales d'entreprise. Cela est confirmé par les données de l'enquête sur la structure et la répartition des salaires (2004), moins d'un cinquième des salariés (ouvriers) relèvent d'une CCT d'entreprise complémentaire. Pour une large majorité des ouvriers, seule la CCT sectorielle est déterminante.
- Pour certaines activités ou certains métiers cependant, l'entreprise ou d'autres secteurs sont déterminants. Ainsi, dans le nettoyage des incinérateurs, la CCT sectorielle définit les fonctions mais les salaires sont fixés au niveau des entreprises. D'autre part, le personnel de métier (par exemple, spécialités du bâtiment) occupé par les entreprises de nettoyage est placé sous le régime adopté par les commissions paritaires compétentes pour les branches d'activité dont relève leur profession (la CCT sectorielle fixe néanmoins un salaire minimum correspondant au niveau de la fonction 1A).

#### 4.2. Disparités éventuelles entre le contenu des CCT et les calculs effectifs

Pratiquement, c'est la fédération patronale qui réalise les calculs de l'adaptation des salaires, sous le contrôle syndical. Ces données sont mises à disposition sur le site de la fédération (memoclean) et sont diffusées par les organisations syndicales auprès des travailleurs.

A l'occasion du calcul effectif des barèmes, des points techniques peuvent apparaître : calcul des arrondis (des précisions se trouvent à ce propos dans la CCT), ordre dans lequel s'effectue l'indexation et la majoration salariale.

#### 4.3. Dans quelle mesure la norme sectorielle permet-elle de refléter les salaires réels ?

On notera tout d'abord que la classification professionnelle décrit avec une assez grande précision les différentes fonctions et domaines d'activité du nettoyage. Pour le salarié individuel cependant, les difficultés de lecture des grilles salariales peuvent provenir des modulations de la durée du travail (variations de la durée de travail dans le cadre du contrat à temps partiel, prestations d'heures complémentaires ou supplémentaires, etc.)

Au niveau collectif, le mécanisme de correction (All in) conduit à modifier les résultats de l'indexation automatique (des salaires et des primes qui sont liés à l'indice-santé).

## **CP 140 TRANSPORT ET LOGISTIQUE**

### **1. La formation des salaires**

#### 1.1. Généralités

Sans être subdivisée formellement en SCP, la CP 140 est composée de sous-groupes d'activités pour lesquels des dispositions spécifiques sont prises en ce qui concerne tant les salaires que la durée de travail. Ces sous-groupes désignés à la façon des sous-commissions paritaires n'en ont pas pour autant le statut.

140.01 – Services publics d'autobus

140.02 – Services spéciaux d'autobus

140.03 – Entreprises d'autocars

140.04 – Transport de choses et messageries et garages annexés

140.05 – Entreprises de déménagement et garages annexés

140.06 – Entreprises de taxis

140.08 – Entreprises d'assistance dans les aéroports

140.09 – Manutention pour compte de tiers

Nous nous sommes plus particulièrement intéressés au secteur du transport de marchandises (140.04). Ce secteur est lui-même divisé entre le personnel roulant et non roulant d'une part et le personnel des garages annexés d'autre part.

#### 1.2. La classification des fonctions et barèmes

La classification de fonctions distingue trois catégories de personnel au sein du sous-secteur 140.04 : le personnel roulant, personnel non roulant et le personnel de garage. Le salaire horaire minimum est fixé sur la base d'un régime hebdomadaire de 38 heures.

Il concerne le temps de travail proprement dit, sachant qu'un tarif différent est appliqué aux heures de disponibilité (voir durée de travail). A ces montants barémiques, s'ajoute pour le personnel roulant et non roulant un supplément d'ancienneté non indexé (en 2005 : + 0,05 € (cumulables) après 3 ans de service, 5, 8, 10, 15, 20 ans, soit + 0,30€ après 20 ans de service).

Les temps de disponibilité (voir durée de travail) sont rémunérés à 95 % du salaire horaire de base (2004), à 97 % (2005 et 2006) à 99 % (2007).

Les périodes pendant lesquelles le travailleur accompagne un véhicule transporté par ferry-boat ou par train sont rémunérées à 90 %.

**Personnel roulant**

A01	Convoyeur-manoœuvre
A02	Chauffeur en formation
A03	Chauffeur de véhicule de moins de 7 tonnes
A04	Chauffeur de véhicule de 7 à moins de 15 tonnes
A05	Chauffeur de véhicule de 15 tonnes et plus
A06	Chauffeur d'un véhicule articulé
A07	Chauffeur d'un véhicule ADR agréé
A08	Chauffeur d'un véhicule frigorifique
A09	Services de courrier
A10	Services de messageries, cat A: moins de 6 mois d'ancienneté dans le secteur
A11	Services de messageries, cat B: 6 mois ou plus d'ancienneté dans le secteur

**Personnel non roulant**

Classe 1	Magasinier type 1
Classe 2	Homme à tout faire, magasinier type 2, 3, 5, technicien de surface
Classe 3	Magasinier type 6, 4, 7
Classe 4	Magasinier type 8, superviseur
Classe 5	Contrôleur qualité
Classe 6	Superviseur
Classe 8	Superviseur

**Personnel de garage (majeurs : 18 ans)**

A1.1	Manœuvre "service"
A1.2	Manœuvre "service" (10 ans ancienneté)
A1.3	Manœuvre "service" (20 ans ancienneté)
A2.1	Manœuvre
A2.2	Manœuvre (anc. 10)
A2.3	Manœuvre (anc. 20)
B	Manœuvre spécialisé
C	Qualifié 2 <sup>ème</sup> catégorie
D	Qualité 1 <sup>ère</sup> catégorie
E	Hors catégorie

On notera que dans le cas du personnel de garage l'ancienneté est intégrée dans la classification de fonctions, alors que pour le personnel roulant et non roulant, celle-ci donne lieu à un supplément forfaitaire à certains seuil.

**1.3. Salaires des jeunes / apprentissage industriel**

Des salaires pour les "mineurs" (16, 16,5, 17 et 17,5 ans) sont prévus pour le personnel de garage (catégories A1.1, A2.1, B et C).

**1.4. Primes et autres avantages financiers**

- prime d'équipes personnel non roulant
- prime de nuit pour le personnel roulant (montants différents selon +/- 50 ans) et non roulant
- prime de séjour fixe pour le personnel roulant

La prime de fin d'année n'est pas calculée de façon identique dans tous les sous-secteurs de la CP 140. Mais elle est le plus généralement établie en proportion du salaire annuel de base (1/12<sup>ème</sup>).

## **2. Quels sont les facteurs qui interviennent dans la progression salariale ?**

### a) Mécanisme d'indexation

Mécanisme d'indexation basé sur le système de l'indice pivot.

### b) Augmentations salariales

D'une part les barèmes sont différents selon les sous-groupes de personnels (personnel roulant, non roulant et garages). D'autre part, des augmentations salariales différenciées sont accordées pour ces différents groupes.

Ainsi, pour le personnel de garage, les salaires minima sont adaptés annuellement le 1<sup>er</sup> février pour atteindre progressivement le niveau des salaires applicables dans la CP pour les entreprises de garages.

Quant au personnel roulant et non roulant, la progression salariale est dissymétrique. L'enveloppe accordée lors des négociations prend en effet en compte non seulement les barèmes mais également l'ensemble des rémunérations accordées au titre de primes, de suppléments de dépassement de la durée de service, le taux de rémunération des temps de disponibilité, etc (ces compléments au salaire de base étant différents pour le personnel roulant et non roulant).

A titre d'exemple, la CCT pour l'année 2008 prévoit :

+ 1 % pour le personnel non roulant (salaires minima et effectifs) et adaptation de la prime d'équipes

et, pour le personnel roulant, l'adaptation des suppléments pour le dépassement du temps de service moyen.

Par contre en janvier 2003, le personnel roulant et non roulant bénéficiait d'une revalorisation des barèmes de 2,63 %.

## **3. Temps de travail conventionnels et mode de calcul du temps de travail**

### 3.1. Durée de travail

La prise en compte de la durée de travail est surtout complexe pour le personnel roulant. La CCT 27 janvier 2005 (CP 140) définit les différentes composantes du temps de travail. Nous n'en retenons que les principales :

- Temps de travail : temps consacré à la conduite, au (dé)chargement, au nettoyage et à l'entretien du véhicule, aux travaux visant à assurer la sécurité du véhicule et du chargement, aux travaux visant à remplir les obligations légales ou réglementaires liées au transport.

- Temps de disponibilité : périodes autres que celles relatives aux temps de pause et aux temps de repos durant lesquelles le chauffeur n'est pas tenu de rester à son poste de travail, mais doit être disponible (...).

- Le temps de service : temps de travail + temps de disponibilité.

Seul le temps de travail ainsi défini (ici dans les grandes lignes) est pris en considération pour le calcul de la durée moyenne de travail. La durée de travail hebdomadaire à respecter en moyenne est de 38 heures (si 39 heures,+ 6 jours de repos compensatoires).

En outre des limites sont fixées à la durée hebdomadaire de service à observer en moyenne (sur une période de trois mois) ainsi qu'à la durée mensuelle.

On parle d'indemnités pour le paiement des temps de disponibilité et de suppléments pour les dépassements du temps de service.

### 3.2. Congés

Congés annuels : 20 jours

Fériés : 10 jours.

## 4. Théorie et pratique

### 4.1. Approche statistique du salaire

#### 4.1.1. Hausses salariales linéaires

Les salaires minima (et les salaires effectifs) évoluent principalement en fonction de l'indexation (indice pivot) et à travers des majorations négociées qui se révèlent différenciées selon les sous-groupes. D'une part, le personnel de garage voit ses barèmes revalorisés régulièrement jusqu'à ce que ceux-ci atteignent le niveau des salaires au sein de la CP des entreprises de garage. Mais la progression salariale est également différente entre le personnel roulant et le personnel non roulant.

Ajoutons que pour le personnel roulant et non roulant des primes d'ancienneté sont accordés à certains seuils.

#### 4.1.2. Hausses salariales non linéaires

- Si la durée de travail (uniquement le temps de travail défini conventionnellement) doit être respecté par l'ensemble du personnel, d'autres rémunérations dépendent des temps de disponibilité, d'accompagnement du véhicule en train ou en bateau, de la durée des séjours. Par conséquent ces indemnités et suppléments ne s'ajoutent pas automatiquement au salaire de base.

- Par ailleurs, selon la catégories, d'autres primes sont accordées: principalement, primes d'équipes et de nuit.

#### 4.1.3. Importance du niveau de l'entreprise

D'après l'enquête SES, les dispositions sectorielles s'appliquent largement aux entreprises. C'est ici davantage les sous-secteurs (nombreux) qui paraissent déterminants.

#### 4.2. Disparités éventuelles entre le contenu des CCT et les calculs effectifs

pas de commentaire

#### 4.3. Dans quelle mesure la norme sectorielle permet-elle de refléter les salaires réels ?

Dans la norme sectorielle, il faut distinguer différents types de rémunération qui se complètent. Si l'on se limite aux salaires minima, il semble que ceux-ci ne reflètent pas les rémunérations réelles pour toutes des catégories de personnel, dans la mesure où le salaire réel comprend outre la rémunération du temps de travail proprement dit, un certain nombre d'indemnités et de suppléments (liés aux temps de disponibilité, aux séjours fixe, aux dépassements des limites).



## **CP 149 DES SECTEURS CONNEXES AUX CONSTRUCTIONS MÉTALLIQUE, MÉCANIQUE ET ÉLECTRIQUE**

### **1. La formation des salaires**

#### 1.1. Généralités

La CP 149 se subdivise en quatre sous-commissions paritaires au sein desquelles se développe la concertation sociale.

- SCP 149.01 des électriciens: installation et distribution
- SCP 149.02 pour la carrosserie
- SCP 149.03 pour les métaux
- SCP 149.04 pour le commerce du métal.

Les CCT relatives au pouvoir d'achat, au temps de travail, aux fonds de sécurité d'existence, etc sont établies au sein des SCP spécifiques. C'est la raison pour nous retenons dans cette présentation, à titre illustratif, une des SCP : la SCP 149.01 des électriciens.

### 1.2. La classification des fonctions et barèmes

La classification de fonctions définit 6 catégories principales d'ouvriers (de A à F) selon le degré de qualification (CCT 18.10.99). Les différents niveaux de salaires entre les catégories sont rattachés à une tension barémique (CCT 24.06.03).

Catégories		Tension	Salaire horaire (38 h./semaine)
A.	Ouvrier non qualifié	100	x €
B.	Ouvrier spécialisé 2 <sup>ème</sup> catégorie	106	
C.	Ouvrier spécialisé 1 <sup>ère</sup> catégorie	115	
D.	Ouvrier qualifié 3 <sup>ème</sup> catégorie	125	
E.	Ouvrier qualifié 2 <sup>ème</sup> catégorie	132	
F.	Ouvrier qualifié 1 <sup>ère</sup> catégorie	140	

En outre, l'ouvrier qui assume temporairement une fonction de chef d'équipe (au moins 4 personnes) est augmenté de 5 à 10 % pour la durée de la fonction.

Les catégories sont définies dans la CCT 18.10.99 (SCP 149.01) en fonction de trois types de critères :

- qualités personnelles (connaissances et formation minimum, aptitudes)
- activités (intellectuelles, travail)
- responsabilités.

Des majorations aux salaires horaires minima sont prévus en fonction de l'ancienneté :

- au min 1 an d'ancienneté : majoration d'un min de 1 %
- au-delà, progression annuelle de 0,5 %
- au max. la prime d'ancienneté peut atteindre 13 %.

Années d'ancienneté	A	B	C	D	E	F
0-1	Niveaux de base					
1	+ 1 %					
...	Annale : + 0,5 %					
25	Max. : + 13 %					

Cf. CCT 24.06.03 relative à la détermination du salaire.

### 1.3. Salaires des jeunes

Les salaires horaires minima et les salaires effectivement payés des ouvriers mineurs d'âge se calculent sur base des salaires horaires minima, en fonction de l'âge (18 ans = 100 %).

Ages	Pourcentages
À partir de 17 1/2 ans	95 %
À partir de 17 ans	90 %
À partir de 16 1/2 ans	85 %
À partir de 16 ans	80 %

#### 1.4. Primes et autres avantages financiers

##### Prime de fin d'année

La perception et le paiement de la prime de fin d'année est réalisé au travers du fonds de sécurité d'existence pour le secteur des électriciens. Les employeurs versent via l'ONSS et par trimestre "7,80 % des salaires bruts à 108 % de leurs ouvriers augmentés des la cotisation patronale à l'ONSS" ( CCT 28.06.05 en application de l'art. 5 de l'accord national 2005-06 du 02.06.05). Le paiement de la prime de fin d'année est assurée par le fonds.

La prime de fin d'année se monte à 8,33 % du salaire brut perçu pendant une période de référence dans le secteur. Conditions : compter au moins 65 jours ouvrables ou assimilés dans une ou plusieurs entreprises du secteur (30 jours si régime de travail à temps partiel).

A noter qu'un régime particulier est réservé aux entreprises affiliées à la Fédération de l'Electricité et de l'Electronique ou à l'Union Professionnelle de Radio et de Télédistribution.

##### Fonds de sécurité d'existence

Outre la prime de fin d'année, la CCT fixe le niveau des indemnités complémentaires versées par le fonds (sous certaines conditions, par exemple d'ancienneté) :

- indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire
- indemnité complémentaire pour chômage complet ou prépension
- indemnité complémentaire en cas de maladie
- indemnité complémentaire en cas de fermeture
- indemnité complémentaire lors d'un crédit-temps

##### Primes liées aux conditions de travail

Notamment (pour la SCP 149.01) :

Prime de travail en équipes : + 10 %

Prime de travail de nuit : + 20 %

Prime pour travail insalubre et dangereux : + 15 %

## 2. Quels sont les facteurs qui interviennent dans la progression salariale ?

Sur base de l'accord national pour les années 2005-2006 (CCT 02.06.05)

### a) Mécanisme d'indexation

Les *salaires horaires minimum* et les salaires horaires effectifs sont adaptés à l'index (indice santé quadrimestriel) le 1<sup>er</sup> janvier : comparaison de l'indice du mois de décembre l'année X-1 avec celui de l'année X-2.

### b) Augmentations salariales

- l'augmentation salariale vise les salaires horaires minima, mais aussi les salaires horaires effectifs.

- l'augmentation salariale planifiée pour les années 2005-06 est subordonnée au respect de la norme salariale interprofessionnelle (+ 4,5 %) :

- Une première tranche d'augmentation est acquise au 01.10.05 : + 0,4 %

- Une deuxième tranche d'augmentation est conditionnelle en fonction de la formule suivante :

$4,5 \% - (\Delta \text{ index au } 1.1.05 + \Delta \text{ salaires au } 1.10.05 (0,4 \%) + \Delta \text{ index au } 1.1.06) = \text{solde}$

Si le solde est négatif : pas d'augmentation salariale

Si le solde se situe entre 0,01 % et 0,20 % : augmentation de la cotisation du fonds de pension sectoriel.

L'affectation du solde (éventuel) au-delà de 0,20 % est reportée à une décision de la SCP : augmentation de la cotisation au fonds de pension sectoriel et/ou augmentation salariale (au 01/07/06).

On notera dans ce cas, que l'augmentation salariale portera pour une part (au-delà de 0,4 %) non pas sur les barèmes mais sur la cotisation au fonds de pension.

### c) Mécanisme de correction

Le mécanisme de correction prévu dans la rubrique "pouvoir d'achat" de la CCT lie par conséquent une partie de l'augmentation salariale à l'évolution de l'index. Mais ne semble pas mettre en cause l'indexation automatique des salaires.

## 3. Temps de travail conventionnels

### 3.1. Durée du travail

La durée de travail hebdomadaire est de 38 heures, sur base annuelle.

(CCT 28.06.05) "Sur une période d'un an correspondant à l'année calendrier, le nombre d'heures de travail à prester s'élève à 52 fois la durée de travail hebdomadaire prévue dans le règlement de travail de l'entreprise" (càd : les jours de repos définis par la loi du 4.01.74 relative aux jours fériés et aux périodes de suspension de l'exécution du contrat de travail, fixés par la loi du 3.07.78 relative aux contrats de travail valent comme temps de travail pour le calcul de la durée de travail qui doit être respectée sur l'année).

Congés et jours fériés : 20 jours de congés annuels et 10 jours fériés

### 3.2. Aménagement du temps de travail

- Petite flexibilité (CCT 28.06.05) : horaire journalier (+ ou – 2 heures avec limite 9 h/jour), horaire hebdomadaire (+ ou – 5 heures avec limite 45 heures/semaine).
- (CCT 28.06.05) Annualisation : petite flexibilité autorisée ('semaine de travail flottante') comme prévu à l'article 20bis de la loi sur le travail du 16 mars 1971 à condition que sur une période d'un an elles ne dépassent pas la moyenne de la durée de travail hebdomadaire conventionnelle fixée par la CCT du 12.09.87.
- (CCT 28.06.05) Dans le cadre de la "petite flexibilité", limite interne au nombre d'heures "supplémentaires" non rémunérées comme telles : 45 heures ("Chaque heure dépassant le crédit de 45 heures est indemnisée avec le supplément lié aux heures supplémentaires")
- (CCT 28.06.05) Nouveau régime de travail : au niveau de l'entreprise.
- (CCT 2.06.05 accord national 2005-2006 et CCT 28.06.05 relative à l'organisation du travail) Possibilité de choisir entre la récupération ou le paiement des heures supplémentaires prestées dans le cadre d'un surcroît extraordinaire de travail (art 25 de la loi sur le travail) ou de travaux suite à une nécessité imprévue (art 26 §1, 3° de la loi sur le travail) : 65 premières heures en vertu de l'accord sectoriel; tranche 65 à 130 h. si CCT d'entreprise.

#### **4. Théorie et pratique**

##### 4.1. Approche statistique du salaire

###### 4.1.1. Hausses salariales linéaires

Au vu des derniers accords examinés, les augmentations salariales s'appliquent de manière linéaires, dans le respect cependant des niveaux de tension barémiques ( $\Delta$  en %). D'autre part, des majorations salariales sont prévues en fonction de l'ancienneté.

A noter toutefois que les augmentations salariales négociés dans le secteur ne portent pas uniquement sur les barèmes sectoriels. D'une part, elles prévoient l'alimentation d'un fonds de pension. D'autre part, dans le cadre d'un mécanisme de type all in, une marge de négociation est laissée au niveau de l'entreprise.

Aux hausses barémiques, s'ajoute la prime de fin d'année.

De plus, certaines majorations salariales négociées sont réalisées non pas au travers d'une hausse des barèmes mais par des cotisations au fonds de pension.

###### 4.1.2. Hausses salariales non linéaires/ad hoc

Certaines primes sont liées aux conditions de travail (prime de travail en équipe, de nuit, dans des conditions insalubres).

###### 4.1.3. Importance du niveau de l'entreprise

D'après l'enquête SES, la convention sectorielle est déterminante dans la commission paritaire des secteurs connexes du métal à la différence du secteur des fabrications métalliques. Notons cependant qu'au sein de la SCP 149.01, des dispositions différentes peuvent s'appliquer en fonction de l'affiliation aux fédérations d'employeurs.

#### 4.2. Disparités éventuelles entre le contenu des CCT et les calculs effectifs

pas de commentaires

#### 4.3. Dans quelle mesure la norme sectorielle permet-elle de refléter les salaires réels ?

Outre l'indexation, les hausses salariales s'appliquent en général tant aux salaires barémiques qu'aux salaires réels.

## **CP 218 COMMISSION PARITAIRE NATIONALE AUXILIAIRE POUR EMPLOYES**

### **1. La formation des salaires**

#### 1.1. Généralités

Les salaires mensuels minima des employés relevant de la CPNAE sont fixés sur base de la *classification professionnelle* établie par la CCT du 29 mai 1989 relative aux conditions de travail et de rémunération. Trois critères entrent en ligne de compte : la *catégorie de fonction*, *l'ancienneté dans l'entreprise et dans la catégorie* et *l'âge*<sup>22</sup>.

Les fonctions sont classées dans quatre catégories, déterminantes pour le niveau de salaire, et à l'intérieur de chaque catégorie dans trois domaines professionnels (administratif, technique, informatique). Les grilles salariales ne tiennent compte que de la catégorie, les domaines professionnels ne servant qu'au classement des descriptifs des fonctions.

Pour chaque catégorie, deux barèmes sont applicables selon un critère d'ancienneté dans l'entreprise et dans la catégorie. Le barème 2 intervient lorsque l'employé fait valoir au minimum trois ans d'ancienneté dans la même entreprise et la même catégorie. Le barème 1 s'applique dans les autres cas.

Pour chacune des catégories et chacun des barèmes, une progression salariale est prévue en fonction de l'âge de l'employé.

---

<sup>22</sup> N.B. Suivant l'accord sectoriel 2007-2008, il est convenu qu'un groupe paritaire sera institué pour convertir les barèmes actuels liés à l'âge vers un système adapté aux exigences de la directive européenne 2000/78/EG (le nouveau système devrait entrer en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2009).





Dans son article 3, la CCT du 29 mai 1989 relative aux conditions de travail et de rémunération énonce quelques remarques générales à propos de la classification professionnelle, dont nous reprenons les plus importantes ici :

- Avec des secteurs aussi diversifiés que ceux concernés par la CPNAE, il n'est pas étonnant que la classification professionnelle soit indicative. Celle-ci « a pour but de faciliter aux entreprises l'application des minima de rémunérations ». Les fonctions citées dans chaque catégorie le sont par conséquent à titre exemplatif. Les fonctions non énumérées devraient être classées par analogie aux exemples cités.
- Cette classification est basée sur la nature des tâches, la complexité, le degré d'initiative, le mode de contrôle, les responsabilités, etc. La notion des études accomplies n'intervient que comme élément d'appréciation au début de carrière. Ce n'est donc pas un élément décisif pour le classement.
- Pour les différentes catégories de fonctions, les âges normaux de départ sont prévus : 21 ans pour les catégories 1 et 2, 23 ans pour la catégorie 3, 25 ans pour la catégorie 4. Cependant, les barèmes prévoient des salaires minima pour les employés moins âgés (à partir de 16 ans pour les catégories 1 et 2 ; à partir de 18 ans pour les catégories 3 et 4. Les salaires augmentent en fonction de l'âge, année par année, jusqu'à l'âge de 39 ans pour la catégorie 1 et de 47 ans pour les autres catégories. Cela signifie qu'au-delà de 39 ans (cat 1) ou de 47 ans (cat 2, 3, 4), le critère d'âge n'intervient plus dans la progression salariale.

## 2. Quels sont les facteurs qui interviennent dans la progression salariale ?

La progression salariale est assurée à travers quatre mécanismes principaux : a) l'ancienneté b) l'avancée en âge (p.m.), c) le système *d'indexation automatique des salaires* et d) la *négociation d'augmentations salariales* conventionnelles.

a) Ancienneté : après trois ans dans la même entreprise et la même catégorie, passage du barème 1 au barème 2.

b) Âge (pour mémoire, voir 1.)

c) Système d'indexation automatique des salaires

Suivant la *CCT du 16 juin 2005* conclue au sein de la CPNAE (art 4), "A partir du 1er janvier 2006, le système d'indice-pivot sera remplacé par une indexation annuelle à date fixe".

La technique d'indexation des salaires est la suivante :

- *Date fixe ou mécanisme déclenchant l'indexation* (§1)

Les salaires minima (ainsi que les salaires effectivement payés et le revenu minimum garanti) seront adaptés chaque année au 1er janvier en fonction de l'évolution réelle de l'indice lissé calculé de la façon suivante :

Moyenne arithmétique des indices lissés de novembre et décembre de l'année -1, par rapport à la moyenne arithmétique des indices lissés de novembre et décembre de l'année -2.

- *Ordre d'application indexation et majoration salariale* (§4)

Si au début de l'année, il faut appliquer à la fois une augmentation découlant de la liaison à l'indice des prix à la consommation et une autre augmentation salariale, l'adaptation découlant de la liaison à l'indice est appliquée avant l'augmentation salariale.

- *Alternative au système standard* (§5)

Toutefois, les employeurs ont la faculté de faire varier les appointements des employés conformément au système de liaison à l'indice des prix à la consommation qui est appliqué aux ouvriers de leur entreprise. Donc, le 1er janvier de chaque année : adaptation éventuelle des salaires en fonction de l'évolution de l'indice lissé + (ensuite) éventuelle majoration salariale

d) Hausses salariales négociées

Le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, interviennent également les majorations de salaires négociées, sous la forme d'un montant forfaitaire ou d'un pourcentage. Par exemple, au 1<sup>er</sup> janvier 2006 : + 18 € (art 3. « Pouvoir d'achat »).

Récapitulatif des majorations salariales :

Accord sectoriel	Date d'application	Montant (€)
2001-2002	01/07/01	12,39

	01/01/02	30,-
2003-2004	01/01/04	22,-
2005-2006	01/01/06	18,-
2007-2008	01/01/08	18,-

### 3. Temps de travail conventionnels et mode de calcul du temps de travail

#### Régime général

- La durée hebdomadaire moyenne de travail calculée sur base annuelle est fixée à 38 heures à répartir normalement sur 5 jours (sauf nécessité impérieuse d'exploitation).

Toutefois, dans les entreprises occupant à la fois des employés et des ouvriers, la durée hebdomadaire du travail et le régime de travail du personnel employé encadrant la main d'œuvre ouvrière sont les mêmes que ceux appliqués au personnel ouvrier.

- Il s'agit donc d'une durée de travail hebdomadaire à observer en moyenne. La période de récupération des dépassements est portée à un an maximum (en exécution de l'art. 26bis de la loi sur le travail du 16 mars 1971)<sup>23</sup>.

En résumé la durée hebdomadaire du travail est définie de la manière suivante :

Durée hebdomadaire moyenne (normale)	38 heures
Période de référence	Base annuelle (au maximum) pour la récupération des dépassements de la durée de travail (en exécution de l'art. 26bis de la loi sur le travail)

#### Vacances annuelles

Normalement, les vacances annuelles sont de 20 jours par an en régime de 5 jours/semaine (24 jours en régime de 6 jours).

#### Flexibilité

NB : les entreprises occupant des ouvriers et des employés qui ont déjà introduit un régime de travail pour les ouvriers en vertu de l'art. 20bis de la loi sur le travail (dérogation aux limites journalière et hebdomadaire) ou en vertu de la loi du 17 mars 1987 (nouveau régime de travail) peuvent appliquer ces régimes aux employés relevant de la cpnae (sous certaines conditions).

Une CCT sectorielle prévoit la possibilité d'introduire la « petite flexibilité » dans les entreprises. Dans ce cadre :

<sup>23</sup> Aux termes de l'art. 26bis de la loi sur le travail, dépassements aux limites journalière et hebdomadaire du travail (art. 19 et 20), pour un certain nombre de motifs (cf loi sur le travail) sont autorisés à condition que, pendant une période d'un trimestre, il ne soit travaillé en moyenne plus de 39 heures semaine (ou la durée conventionnelle ?). La période de référence peut être prolongée à un an maximum, notamment par convention collective.

- la durée de travail journalière peut dépasser de maximum 1 heure la durée de travail de l'horaire normal ;
- la durée hebdomadaire peut dépasser de maximum 5 heures la durée de travail prévue dans l'horaire normal.

Travail dominical : les entreprises du secteur peuvent occuper du personnel pendant 6 dimanches ou jours fériés par année civile.

Introduction de nouveaux régimes de travail (CCT 29 septembre 1988)

En exécution de la loi du 17 mars 1987 et la CCT interprofessionnelle n°42, les entreprises peuvent instaurer les nouveaux régimes de travail suivants (en dérogation aux dispositions de la loi du 16 mars 1971) :

- travail dominical ou pendant des jours fériés
- régime de 10 heures par jour, 4 jours par semaine
- régime de 12 heures par jour, 3 jours par semaine
- d'autres régimes de travail peuvent être instaurés au niveau de l'entreprise, moyennant le respect de certaines procédures.

#### **4. Théorie et pratique**

##### 4.1. Approche statistique du salaire

###### 4.1.1. Hausses salariales linéaires

Plusieurs hausses salariales sont automatiques et indépendantes des changements de fonction : celles qui proviennent de l'indexation automatique des salaires (à date fixe, le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année), il faut tenir compte de l'ancienneté (qui conduit au passage du barème 1 au barème 2) et de l'âge (augmentations annuelles pendant la « durée » du barème, jusqu'à 39 ans pour la catégorie 1, jusqu'à 47 ans pour les catégories 2, 3 et 4.

Des majorations salariales sont négociées et s'appliquent le cas échéant au 1<sup>er</sup> janvier, en même temps que l'indexation. Pour le reste les conventions de la CPNAE renvoient aux branches d'activité dans lesquelles sont occupés les employés qui en relèvent.

###### 4.1.2. Hausses salariales non linéaires/ad hoc

Compte tenu de la diversité des situations de travail, le cadre sectoriel ne prévoit pas de système de primes spécifiques.

###### 4.1.3. Importance du niveau de l'entreprise

Et on pourrait ajouter, importance du secteur dans lequel sont occupés les « employés » relevant de la CPNAE. Les écarts possibles par rapport aux dispositions conventionnelles sectorielles se situent à plusieurs niveaux :

- Tout d'abord, en ce qui concerne la classification des employés : la classification professionnelle de la CPNAE n'est qu'indicative, elle sert essentiellement de repère aux acteurs sociaux concernés et qui se situent dans des domaines d'activité très diversifiés. Dans les entreprises, les fonctions qui ne sont pas mentionnées explicitement dans la classification de la cpnae devraient normalement être classées « par analogie » aux exemples cités. D'autre part, il est bien précisé (CCT 29.05.89, art. 3, §5) que « L'actualisation de cette classification ne pourra entraîner une révision des classifications convenues au niveau de l'entreprise et élaborées selon d'autres critères ».
- Il est explicitement mentionné également que le système d'indexation en application dans la branche d'activité où se situe l'entreprise peut être préféré à celui établi dans le cadre de la CPNAE, pour les employés. En particulier, pour les employés qui encadrent du personnel ouvrier, le régime de travail des ouvriers peut être appliqué aux employés.
- On voit ainsi que les dispositions relatives aux employés de la cpnae ont dans certains cas un caractère subsidiaire.

#### 4.2. Elaboration de l'index

pas de commentaires à ce stade

#### 4.3. Correspondance entre la norme sectorielle et les salaires réels

- On soulignera tout d'abord le caractère « générique » de la classification professionnelle.
- Précisons également que les salaires minima concernent uniquement les employés « barémisés ». Autrement dit, une partie des employés ne sont pas concernés.
- Enfin, une partie des employés de la cpnae relèvent des conventions des branches d'activité dans lesquelles ils sont occupés (système d'indexation, régimes de travail).

## **CP 220. COMMISSION PARITAIRE POUR LES EMPLOYES DE L'INDUSTRIE ALIMENTAIRE**

### **1. La formation des salaires**

#### 1.1. Généralités

Les salaires mensuels minima des employés barémisés sont établis sur base de la *classification des fonctions* contenue dans la convention collective de travail du 16 février 1993, modifiée par la CCT du 6 octobre 1997.

Deux critères interviennent dans cette classification : la *catégorie* déterminée à travers l'évaluation des fonctions selon la méthode "ORBA" et l'*âge*.

A noter que la CCT 2007-2008 prévoit l'adaptation des barèmes d'âge : les interlocuteurs sociaux conviennent en effet de conclure en 2008 une CCT avec un "nouvel édifice salarial" à la place du barème d'âge actuel (entrée en vigueur prévue à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2009).

Les conventions collectives les plus récentes prévoient l'augmentation des barèmes sectoriels minimaux sur base d'une enveloppe globale, exprimée en pourcentage du salaire annuel, prenant en compte le coût réel des indexations (accords de type "all in").

L'indexation des salaires est réalisée à date fixe, au mois de janvier, sur base de l'évolution de l'indice des prix à la consommation (indice-santé) au cours de l'année précédente.

Depuis la CCT conclue le 26 novembre 2007, les barèmes applicables aux employés occupés par des employeurs qui ne sont pas membre de FEVIA ou par des employeurs qui n'ont pas adhéré à la CCT du 16 juillet 2001 sont alignés sur ceux applicables aux affiliés à FEVIA (à partir du 1<sup>er</sup> novembre 2007).

#### 1.2. La classification des fonctions

Les fonctions des employés barémisés sont celles qui disposent d'un score ne dépassant pas les 169,5 "points ORBA" et sont classées dans six catégories (I à VI). Chaque catégorie définie par une fourchette de scores "ORBA" comprend des fonctions relevant de différents services ou activités du secteur (achat, services généraux, comptabilité & budget, distribution, informatique, qualité & environnement, laboratoire, marketing, personnel, production, secrétariat, service technique et vente).

Les catégories ou groupes définis par les scores "ORBA" sont les suivants :

Groupe I : 45 – 69,5 (âge de départ normal : 18 ans)

Groupe II : 70 – 89,5 (18 ans)

Groupe III : 90 – 109,5 (21 ans)

Groupe IV : 110 – 129,5 (21 ans)

Groupe V : 130 – 149,5 (25 ans)

Groupe VI : 150 – 169,5 (25 ans).

La méthode "ORBA" se base sur les critères suivants : connaissance, responsabilité, aptitudes sociales et communication, aptitudes et exigences, inconvéniens spécifiques. La CCT dresse la liste des fonctions génériques relevant de chaque catégorie. Cependant, le titre de la fonction n'est qu'indicative : le contenu de la fonction concrète est déterminant pour apprécier si la fonction correspond avec la fonction de référence.

Age	Catégories (selon "points ORBA")					
	1	2	3	4	5	6
	Concierge, aide laborantin, dactylo ...	Chauffeur, employés administratif ...	Caissier, laborantin, gérant magasin ...	Employé facturation, opérateur, chef équipe production ...	Employé comptabilité analytique, programmeur, assistant product marketing, ...	Gestionnaire réseau, comptable B, analyse C, représentant ...
18 ans	normal	normal				
19 ans						
20 ans						
21 ans			normal	normal		
22 ans						
23 ans						
24 ans						
25 ans					normal	normal
26 ans						
27 ans						
28 ans						
29 ans						
30 ans						
31 ans						
32 ans						
33 ans						
34 ans						
35 ans						
36 ans						
37 ans						
38 ans						
39 ans						
40 ans						
41 ans						
42 ans						
43 ans						
44 ans						
45 ans						
46 ans						
47 ans						

Remarque : Des barèmes spécifiques sont appliqués aux gérants-démarcheurs (catégorie 5) et aux représentants de commerce (catégorie 6)

### 1.3. Salaires des jeunes

Les salaires des jeunes sont intégrés dans la grille salariale, construite en fonction de l'âge, appliquée au personnel à l'embauche.

En outre, une grille spécifique porte sur le RMMMGM.

#### 1.4. Primes

Des primes sont accordés pour le travail en équipe et de nuit. Le montant de ces primes est différencié selon la modalité du travail en équipe :

- une équipe, uniquement le matin
- une équipe, uniquement l'après-midi
- deux équipes
- trois équipes

La prime de fin d'année (cf CCT du 6 octobre 1997, modifiée par la CCT du 10 décembre 1999) : Prime annuelle égale à l'appointement mensuel. Calcul au prorata: chaque mois donne lieu au paiement d'un douzième du montant de la prime de fin d'année. Période de référence = celle afférente à la rémunération du mois de décembre de l'année en cours. Les calculs du montant de la prime se font sur les rémunérations des douze mois précédents.

## 2. Quels sont les facteurs qui interviennent dans la progression salariale ?

### a) Mécanisme d'indexation

L'indexation des salaires est réalisée à date fixe, le mois de janvier en fonction de l'évolution de l'indice-santé l'année précédente. Le calcul a été légèrement modifié récemment.

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2009, les salaires réels et les salaires minimums sectoriels seront adaptés chaque année au 1<sup>er</sup> janvier en fonction de l'évolution réelle de la moyenne quadrimestrielle de l'indice santé de novembre de l'année -2 à novembre de l'année -1 (cf protocole d'accord 2007-2008, art. 2).

### b) Augmentations salariales

Les augmentations salariales fixées par les accords sectoriels varient selon trois critères :

- Les accords sectoriels portent sur la majoration des appointements minimums des employés, de manière différente selon que les employeurs adhèrent ou non à la convention du 16 juillet 2001.
- Des majorations supplémentaires sont parfois prévues en ce qui concerne les appointements effectifs.
- Des majorations différentes sont en outre parfois prévues pour des sous-secteurs (i.e secteur de la viande, industrie des conserves de légumes, ...)

Evolutions récentes (hors indexation) :

- Le protocole d'accord 2007-2008 stipule "Un budget indépendant des futures négociations et équivalent à 4,85 % du salaire annuel, diminué du coût des indexations au 1<sup>er</sup> janvier 2007 et au 1<sup>er</sup> janvier 2008 sera disponible" (art. 4).
- majoration des appointements minimums de 0,3 % à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2005 (+ 12 €)



- majoration des appointements minimums de 0,5 % à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2002 (industrie de la viande : + 1 %)
- majoration des appointements effectifs de 1 % à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2002
- prime exceptionnelle de 2000 BEF, octobre 2001

### **3. Temps de travail conventionnels et mode de calcul du temps de travail**

D'après une CCT du 6 octobre 1997 fixant les conditions de rémunération et de travail, la durée de travail conventionnelle effective ne peut pas dépasser les 38 heures par semaine en moyenne, ni être inférieure à 37 heures par semaine en moyenne.

A noter deux particularités :

- dans les entreprises occupant à la fois des employés et des ouvriers, la durée hebdomadaire du personnel employé encadrant ou contrôlant la main-d'œuvre ouvrière est la même que celle appliquée au personnel ouvrier;
- certaines entreprises sont tenues depuis le 1<sup>er</sup> octobre 1983 de respecter en moyenne une durée hebdomadaire maximale de 37 heures (utilisation de la modération salariale complémentaire pour l'emploi : formule de 3 % d'embauche et RTT de 38 à 37 heures)

Durée hebdomadaire moyenne (normale)	38 heures
Période de référence	année

Régime de travail hebdomadaire : normalement 5 jours

Congés et jours fériés

- jours fériés : aucun mention sauf concernant les modalités de repos compensatoire à accorder pour les employés occupés un jour férié. Soit régime légal : 10 jours fériés.
- congés annuels : aucune mention, soit régime légal : 20 jours
- congé d'ancienneté : les employés ayant 20 années d'ancienneté ou plus dans l'entreprise ont annuellement droit à un jour de congé supplémentaire au minimum.

## **4. Théorie et pratique**

### 4.1. Approche statistique du salaire

#### 4.1.1. Hausses salariales linéaires

- indexation à date fixe (janvier)
- augmentation des salaires minimaux, en % : modifie les montants de la grille salariale
- augmentation des salaires effectifs, en % ou par une prime annuelle (selon les accords)
- pas de mention d'une modification du calcul du pécule de vacances et de la prime de fin d'année.

#### 4.1.2. Hausses salariales non linéaires/ad hoc

- principalement, primes d'équipes et de nuit (CCT 6 octobre 1997)

#### 4.1.3. Importance du niveau de l'entreprise

D'après l'enquête SES, près de 75 % des employés de l'industrie alimentaire relèveraient uniquement d'une CCT sectorielle. En ce qui concerne les salaires, la convention sectorielle laisse une marge de manœuvre aux entreprises dans le cadre des majorations déterminées au niveau de la commission paritaire (augmentations effectives des appointements selon des modalités propres à l'entreprise).

### 4.2. Disparités éventuelles entre le contenu des CCT et les calculs effectifs

A chaque augmentation salariale (due à l'indexation ou aux majorations négociées) la fédération patronale FEVIA fournit les tableaux reprenant l'ensemble des appointements minimums d'application, d'une part, pour les employés occupés par des employeurs membres de la fédération ou une organisation affiliée ou ayant adhéré à la CCT et d'autre part, pour les autres employeurs.

## CP 310 COMMISSION PARITAIRE

### 1. La formation des salaires

#### 1.1. Généralités

Comme dans les autres CP, la formation des salaires est liée à trois types de dispositions.

- Celles portant sur la classification des fonctions à laquelle sont liés les barèmes.
- Celles portant sur un mécanisme d'indexation.
- Celles portant sur la négociation des augmentations de salaires et, le cas échéant, de primes ou d'autres avantages.

Les salaires mensuels minima des employés et les ouvriers de la banque sont encore largement basés sur des classifications de fonctions assez anciennes datant des années 1976-1977 (CCT du 23 septembre 1976 relative aux conditions de travail et de rémunération du personnel de cadre, CCT du 17 février 1977 fixant les conditions de travail et de rémunération).

Nous ne tenons pas compte ici des ouvriers qui constituent dans la banque un groupe en extinction.

Pour les employés (y compris les cadres), deux critères entrent en ligne de compte pour la fixation du salaire : la *catégorie de fonction*, et l'*âge*.

#### 1.2. La classification de fonctions et les barèmes

Le personnel d'exécution des banques (employés) est classé en quatre catégories et le personnel de cadre est classé en trois niveaux.

##### *Personnel d'exécution*

La notion de « personnel d'exécution » désigne, dans la banque, les « employés » dont le niveau de scolarisation ne dépasse pas en général celui du secondaire supérieur, bien que « la notion des études accomplies, indiquée à chaque échelon, n'intervient que comme élément d'appréciation au début de la carrière et en l'absence des autres facteurs composant le critère de chacune des catégories » (CCT 17.02.77, art. 3). En conséquence, les catégories sont définies en référence à des niveaux d'étude, mais surtout à partir d'exemples de fonctions exercées. Cette classification étant fort ancienne, les exemples de fonctions énumérées correspondent de moins en moins aux fonctions assurées actuellement. Nous ne les détaillerons pas. De plus, la majeure partie du personnel d'exécution se concentre actuellement dans la catégorie 4.

La progression automatique des salaires est réalisée dans chaque catégorie en *fonction de l'âge*.

Cat 1	Cat 2	Cat 3	Cat 4
Personnel auxiliaire	Commis	Commis qualifiés	Commis surqualifiés

### *Personnel de cadre*

Le personnel de cadre barémisé est classé en 3 niveaux (CCT 23.09.76).

Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
Membres du personnel de cadre qui en qualité d'adjoint participent à l'organisation, à l'animation et au contrôle du travail d'un bureau, d'une section ou d'une subdivision d'un service.	Membres du personnel de cadre qui éventuellement avec l'aide d'un ou de plusieurs adjoints, organisent, animent et contrôlent le travail d'un bureau, d'une section ou d'une subdivision de service.	Membres du personnel de cadre qui : - coordonnent l'action de cadres des niveaux 1 et 2 ; - sont responsables de la coordination des activités de diverses unités et de l'interprétation des instructions administratives ; - sont chargés de la conduite d'activités d'un niveau élevé (...).

Il est précisé par ailleurs que les membres du cadre fonctionnel (autrement dit « non hiérarchique ») ainsi que les membres du cadre d'agence sont classés suivant la responsabilité exercée par référence aux fonctions hiérarchiques dans l'un de ces trois niveaux.

La CCT garantit au personnel de cadre une rémunération mensuelle supérieure à celle des employés de la quatrième catégorie : 7,5 % au niveau 1 ; 15 % au niveau 2 ; 25 % au niveau 3.

### *Rémunération des étudiants*

La rémunération des étudiants est réglée par la CCT du 17 février 1977 fixant les conditions de travail et de rémunération (art. 56). Le montant de la rémunération mensuelle est revu régulièrement, notamment suivant les règles prévues dans la CCT n°43 du CNT relative à la garantie de revenu minimum mensuel moyen.

Pour les étudiants âgés de moins de 19 ans, il est appliqué un taux de dégressivité de 2,5 % par année d'âge (cf CCT du 26 novembre 2001).

## **2. Quels sont les facteurs qui interviennent dans la progression salariale ?**

En dehors de l'évolution dans les catégories de fonction, la progression salariale est assurée à travers trois mécanismes principaux : a) l'âge, b) le système *d'indexation automatique des salaires* et c) la *négociation d'augmentations salariales* conventionnelles.

*- Mécanisme d'indexation des salaires*

Dans le secteur bancaire, l'indexation des salaires intervient tous les deux mois, en fonction de l'augmentation, en %, de l'indice-santé. L'adaptation des salaires est faite aux mois de janvier, mars, mai, juillet, septembre, novembre. L'indice du mois précédent celui de l'adaptation est comparé avec celui de 3 mois auparavant. Autrement dit, par exemple, pour l'adaptation du mois de janvier, l'indice-santé lissé de décembre est comparé avec celui du mois d'octobre.

*- Augmentations salariales*

La négociation d'augmentations salariales a lieu tous les deux ans. Nous avons examiné les accords intervenus depuis la CCT du 9 décembre 1999 concernant le pouvoir d'achat. Quatre éléments doivent être pris en compte :

1. Les augmentations salariales peuvent prendre la forme d'une prime annuelle ou d'une augmentation mensuelle appliquée au barème.
2. Les montants de la prime et de l'augmentation salariale ainsi que le moment d'application peuvent varier selon la taille de l'entreprise (grandes entreprises de plus de 750 travailleurs, autres entreprises). Cette distinction sera supprimée à partir de 2007.
3. Les augmentations salariales s'appliquent normalement aux barèmes sectoriels quand elles prennent la forme d'une majoration forfaitaire mensuelle (+ x € pour chaque âge). Dans ce cas, en bénéficient les travailleurs payés aux barèmes sectoriels et ceux dont le barème réel ne se situe pas au-dessus de l'augmentation prévue. Pour les travailleurs qui n'entrent pas en ligne de compte, parce que le barème réel se situe à un niveau supérieur de celui atteint du fait de la majoration, des dispositions particulières sont prévues (paiement sous forme de prime annuelle, constitution d'une enveloppe à distribuer selon des modalités à convenir. Quand l'augmentation salariale prend la forme d'une prime, tous les travailleurs sont normalement concernés quels que soient les barèmes réels. Par conséquent, la question de savoir si l'augmentation salariale porte sur les barèmes sectoriels ou sur les barèmes réels est un enjeu important de la négociation.
4. Les CCT sectorielles laissent en général une marge de manœuvre aux entreprises que ce soit à propos des modalités de paiement des primes ou des augmentations mensuelles (ou d'avantages équivalents) ou plus particulièrement pour les travailleurs dont le barème réel se situe au-dessus des barèmes sectoriels (compte tenu de l'augmentation envisagée). Il arrive aussi que des dispositions particulières soient prévues pour certaines banques en phase de fusion, par exemple.

### **3. Temps de travail conventionnels et mode de calcul du temps de travail**

Régime général :

La CCT du 9 décembre 1999 concernant l'introduction des 35 heures par semaine fixe en fait une durée de travail annuelle (1620,6 heures) ainsi qu'une durée de travail hebdomadaire maximale (37 heures).

En ce qui concerne les jours de congé, le personnel de la banque bénéficie de jours de congé supplémentaires (bank holidays) et d'un régime lié à l'ancienneté.

Ces données conventionnelles sont consignées dans le tableau suivant :

Durée hebdomadaire moyenne	35 h.
Durée annuelle	1620,6 heures depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 2001 Modalités pratiques d'adaptation : - soit par adaptation de la durée normale hebdomadaire de travail (laquelle ne peut plus dépasser 37 h) - soit par adaptation du nombre de jours de congé - soit par combinaison des deux mécanismes.  Exemple de calcul si la durée de travail demeure établie à 37 h. par semaine : 227 jours de 7 h 24' = 1679,8 h. Il reste donc 8 jours de congé à accorder (219 jours de travail de 7 h 24' = 1620,6 h.
Congé annuel	20 jours + 1 jour supplémentaire (CCT 17/02/1977)
Jours fériés	10 jours légaux + 1 jour extra-légal (régional)
Congés supplémentaires	Bankholidays : 2 jours en moyenne
(hors calcul) Congés d'ancienneté	Congés supplémentaires selon l'ancienneté dans l'entreprise : De 10 à moins de 15 ans : 1 jour De 15 à moins de 20 ans : 2 jours 20 ans et plus : 3 jours

## 4. Théorie et pratique

### 4.1. Approche statistique du salaire

#### 4.1.1. Hausses salariales linéaires

Quand des augmentations barémiques sont accordées, elles s'appliquent à toutes les catégories et à tous les âges. Mais cela ne concerne que les barèmes sectoriels. Beaucoup d'employés du secteur bancaire disposent de barèmes d'entreprise : dans ce cas, les modalités d'application des hausses salariales peuvent différer. Quand l'augmentation salariale prend la forme d'une prime unique, celle-ci s'applique normalement aux salaires réels et ne modifie pas les barèmes.

Jusqu'en 1997, des différences subsistent entre les grandes entreprises (de plus de 750 travailleurs) et les autres.

#### 4.1.2. Hausses salariales non linéaires/ad hoc

En dehors des points déjà évoqués, il faut également mentionner le fait qu'une partie du personnel bancaire bénéficie de systèmes de primes liés notamment aux résultats (collectifs ou individuels). Ces primes ne sont pas pris en compte au niveau sectoriel. Par conséquent les augmentations sectorielles sont linéaires pour l'essentiel moyennant le fait qu'au-delà d'un certain niveau de barème réel les modalités de paiement ou des avantages équivalents sont réglés au niveau de l'entreprise (normalement à travers la concertation). A défaut d'accord dérogatoire au niveau de l'entreprise, les dispositions sectorielles s'appliquent.

#### 4.1.3. Importance du niveau de l'entreprise

La classification des fonctions sectorielle datant des années septante est toujours d'application, du moins en ce qui concerne le personnel d'exécution. Les fonctions décrites pour les 4 catégories de personnels d'exécution sont obsolètes mais les exemples sont régulièrement mis à jour. Les banques classent leur personnel par analogie : on compare la fonction effective, éventuellement nouvelle, avec celles prévues dans la classification sectorielle. Rappelons en outre que le personnel d'exécution des banques se concentre dans la catégorie 4. La catégorie 1 est vide et les catégories 2 et 3 se vident. Les barèmes sectoriels, adossés à la classification, sont surtout pris en compte par les banques pour ce qui concerne le personnel d'exécution.

La plupart des banques appliquent leurs propres barèmes, même si ces derniers se réfèrent in fine à une classification de fonction sectorielle devenue obsolète. Cela est encore plus explicite pour les cadres. Non seulement une partie des cadres n'est pas barémisée mais de plus, la CCT du 23.09.76 précisait déjà qu'elle ne s'appliquait pas au personnel de cadre travaillant dans un certain nombre de banques, dont les plus grandes.

Le niveau de l'entreprise était en outre pris en compte dans la CCT du 17.02.77 relative au personnel d'exécution (employé) et aux ouvriers. Celle-ci prévoyait un système de rémunérations général (barèmes A) et des barèmes spécifiques pour des petites banques (barèmes B), notamment des succursales de banques étrangères. La CCT pour les années 2005-2006 prévoit la suppression de cette distinction, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2007.

Entretemps, les conventions récentes ont fait une distinction, au sein de la CP 310, entre les banques ou groupes de banques occupant au moins 750 travailleurs et les plus petites.

#### 4.2. Elaboration de l'index

Pas de remarques sur ce point.

#### 4.3. Correspondance entre la norme sectorielle et les salaires réels

Il est clair, et ce pour de multiples raisons, que la norme sectorielle ne reflète pas l'évolution des salaires réels.

Tout d'abord, en raison de l'importance que revêtent les conventions d'entreprise. Près de 80 % des employés de la CP 310 relèvent de conventions d'entreprise complémentaires, d'après l'enquête SES.

Ensuite parce que les augmentations salariales négociées prévoient des modalités qui n'affectent pas nécessairement les barèmes (prime annuelle, enveloppe pour les salaires réels).

Enfin, les révisions récentes du système salarial dans les grandes banques (Fortis, Dexia) tendent à privilégier la progression "au mérite".



## **CP 317 POUR LES SERVICES DE GARDIENNAGE ET/OU DE SURVEILLANCE**

### **1. La formation des salaires**

#### 1.1. Généralités

Les salaires *horaires* (pour les ouvriers) et *mensuels* (pour les employés) minima sont établis sur base de la *classification des professions* du 30 octobre 2003. S'agissant d'une commission paritaire mixte, la convention comprend la classification des ouvriers et la classification des employés. Ces classifications s'appliquent aux entreprises de gardiennage, aux entreprises de sécurité et aux services internes de gardiennage (cf. loi du 10 avril 1990, art. 1 et modifications). Comme ailleurs, ces classifications correspondent à des niveaux de salaires.

D'autre part, les différentes catégories d'ouvriers et d'employés peuvent bénéficier de primes de nature diverse. Certaines sont liées à l'indice des prix à la consommation, comme le salaire de base ; d'autres pas.

On présentera successivement ces différents déterminants de la rémunération (classification des professions, primes et indemnités) pour les ouvriers et pour les employés.

On se fonde principalement sur les conventions suivantes :

CCT du 30 octobre 2003 concernant la classification des professions

CCT du 8 novembre 2005 concernant les salaires, primes, indemnités et indexation (et CCT du même type suivantes).

## 1.2. Salaires, primes et indemnités

## 1.2.1. Ouvriers

Les salaires minima sont déterminés en premier lieu par la classification des professions. Les ouvriers sont classés en 7 classes dont certaines comportent des subdivisions. Chaque classe et catégorie sont définies de manière précise dans la classification.

	Classe	Subdivision (catégorie)	
S	Agent statique	SB	Catégorie de base
		SQ	Qualifié
		SE	Expert
		SEL	Expert langues
		SBG	bodyguard
		SMB	Bases militaires
		SMBP	Portier – bases militaires
M	Agent mobile	M1	Patrouilleur
		M2	Intervention après alarme Chauffeur VIP
TF	Transporteur de fonds		
BI	Brigadier/instructeur		
MBB	Brigadier – bases militaires		
TM	Transporteur de munition		
G	Agent de métier		

## Primes et indemnités

Type	Montant au 8/11/2005	Commentaire	Indexé ?
Prime « arme »	0,1602 €/h.	Prestations avec arme Pas appliquée dans les bases militaires et pour les transporteurs de fonds	Indexé
Prime de dimanche	20 % du salaire catégorie SB par heure de présence	A toutes les catégories d'ouvriers Au 1 <sup>er</sup> janvier de chaque année Pour les prestations du dimanche (de 00h00 à 24h00)	(indirectement indexé)
Prime jours fériés	30 % du salaire de la cat. SB par heure de présence	A toutes les catégories d'ouvriers Au 1 <sup>er</sup> janvier de chaque année Prestations durant les 11 jours fériés (de 00h00 à 24h00) : 10 légaux + fête communautaire.	(indirectement indexé)
Prime de nuit	22,5 % du salaire de la cat. SB par heure de présence	A toutes les catégories d'ouvriers Au 1 <sup>er</sup> janvier de chaque année Prestations entre 22h00 et 6h00 NB : primes nuit, jours fériés et dimanche cumulables	(indirectement indexé)
Prime « stand-by »	5,70 € par 24 h ou 39,90 par semaine si au moins 12 h en stand-by	Stand-by = situation de l'ouvrier qui bien que n'étant pas de service doit répondre aux appels de l'employeur pour exécuter des interventions d'alarme. Pas d'application dans les bases militaires	NON
Ancienneté a) prime	5 ans : 74,37€ 10 ans : 123,95 15 ans : 247,89	A tous les ouvriers Prime d'ancienneté <b>non récurrente</b> Ancienneté = soit contractuelle, soit conventionnelle,	NON

	20 ans : 371,84 25 ans : 495,79 30 ans : 619,73	soit résultant d'un transfert de contrat commercial	
b) congé		Jours de congé <b>récurrents</b> (mais non cumulable): 10 ans dans entreprise : 1 jour 15 ans dans entreprise : 2 jours 20 ans dans secteur : 3 jours	
Prime transport de fonds	0,10 € par heure de prestation		NON
Prestations avec chien	99,16 €/mois	Ouvriers avec chien personnel (selon liste)	NON
a) indemnité			
b) prime	0,25 €/h de prestation avec chien		NON
Prime syndicale	128 €	Période de référence : d'octobre à septembre	NON
Indemnité de sécurité d'existence	11 €/jour	(à partir du 1 <sup>er</sup> janvier 2006) Les ouvriers étant en chômage technique ou économique Pendant max. 60 jours chômés (période réf: 1 <sup>er</sup> octobre-30 septembre) A charge du Fonds de sécurité d'existence	NON

### 1.2.2. Les employés

La classification des employés est divisée en deux sections : la section 1<sup>ère</sup> porte sur les employés administratifs (4 catégories), la section 2<sup>ème</sup> sur les employés opérationnels (5 catégories).

#### Section 1. Employés administratifs

Cat 1	Employés dont la fonction est caractérisée par l'exécution correcte d'un travail simple d'ordre secondaire (exemples).
Cat 2	Employés dont la fonction est caractérisée par a) l'exécution de travaux simples et peu diversifiés, dont la responsabilité est limitée par un contrôle direct et constant ; b) un temps limité d'assimilation permettant d'acquérir de la dextérité dans un travail déterminé (exemples).
Cat 3	Employés dont la fonction est caractérisée par un travail d'exécution autonome, diversifié, exigeant habituellement de l'initiative, du raisonnement de la part de celui qui l'exécute et comportant la responsabilité de son exécution (exemples).
Cat 4	Employé dont la fonction est caractérisée par a) un temps limité d'assimilation, b) un travail autonome, plus diversifié, demandant de la part de celui qui l'exécute une valeur professionnelle au-dessus de la moyenne, de l'initiative, le sens des responsabilités (exemples) Les représentants-vendeurs sans commission bénéficient de ce barème (N.B. : les représentants-vendeurs avec commissions bénéficient d'un barème minimum fixe de x € + les commissions, étant entendu que l'ensemble ne peut être inférieur à la rémunération en vigueur pour le personnel administratif de la catégorie 4).

#### Section 2. Employés opérationnels

OP1b	Agent réceptionniste/téléphoniste
OP3	Inspecteur planning et inspecteur superviseur
OP2	Inspecteur adjoint
OP4	Inspecteur chef
OP1b	Encodeur
OP3	Dispatcher et/ou opérateur radio
OP3	Responsable chambre forte
OP1a	Agent retail

---

 OP3 Centrale d'alarme
 

---

A la différence des salaires des ouvriers qui ne prévoient aucune progression en fonction de l'âge ou de l'ancienneté (sauf des primes non récurrentes), les barèmes de rémunération pour le personnel « employé » augmentent en fonction de l'âge. Il faut préciser que le passage d'un système de barémisation basé sur l'ancienneté plutôt que sur l'âge est actuellement à l'étude (cf CCT du 8 novembre 2005)<sup>24</sup>. Les augmentations automatiques en fonction de l'âge sont représentées dans le tableau synthétique suivant<sup>25</sup> :

Âge	Personnel employé administratif				Personnel employé opérationnel				
	Cat 1	Cat 2	Cat 3	Cat 4	C. OP1a	C. OP1b	Cat OP2	Cat OP3	Cat OP4
16									
17									
18									
19									
20									
21									
22									
23									
24									
25									
26									
27									
28									
29									
30									
31									
32									
33									
34									
35									
36									
37									
38									
39									
40									
41									
42									
43									
44									
45									
46									
47									
48									
49									
50									
51									

<sup>24</sup> Les partenaires sociaux se sont engagés à adapter le système de rémunération, au plus tard en 2009, pour prendre en compte les implications de la directive européenne 2007/78/CE.

<sup>25</sup> Les changements de tonalité de gris correspondent aux augmentations dans le barème.

52									
53									
54									
55									

### Barèmes d'étudiants

Des barèmes spécifiques sont prévus pour les étudiants occupés dans des fonctions administratives ou opérationnelles (entre 16 ou 18 ans selon les catégories et 24 ans). La rémunération des étudiants se situe entre quelque 85 et 95 % des salaires minima des employés du même âge.

### Primes et indemnités

Type	Montant au 8/11/2005	Commentaire	Indexé ?
Prime « arme »	0,1602 €/heure	Prestation avec arme sur demande de l'employeur Pour les catégories d'employés opérationnels OP2, 3 et 4.	Indexé
Prime « stand by »	5,70 € par 24 h ou 39,90 par semaine. Min de 2,85 garanti pour stand by de moins de 12 h.	Pour le personnel opérationnel	NON
Prime de nuit	2,3185 €/heure	Prestations entre 22h00 et 06h00	Indexé
Prime du dimanche	1,9167 €/h	Prestations du dimanche entre 00h00 et 24h00	Indexé
Prime jours fériés	2,9189 €/h	À partir de 00h00 11 jours fériés	Indexé
Prime forfaitaire	134,02 €/an pour année complète à temps plein	Employés administratifs et opérationnels Avec le traitement de décembre Au prorata pour temps partiel et nombre de mois.	Indexé
Transporteurs de fonds a) N.B.		Les employés prestant comme transporteurs de fonds dans le CIT sont assimilés aux employés opérationnels et bénéficient des mêmes primes et avantages Les transporteurs de fonds « employés » bénéficient d'un barème spécifique (cat OP2+)	
b) prime	0,10 €/h		NON
c) repos	1/2 h de repos par 4 h prestées	A noter que l'heure de repos prise par un travailleur pour prendre son repas n'est pas considérée comme effectivement prestée.	
Ancienneté			
a) Prime	5 ans : 99,16€ 10 ans : 198,31 15 ans : 247,89 20 ans : 371,84 25 ans : 495,79 30 ans : 619,73	Non récurrente Versée dans le mois d'anniversaire d'entrée en service	NON
b) congé		Jours de congé <b>récurrents</b> (mais non cumulable): 5 ans dans l'entreprise: 1 jour 10 ans dans l'entreprise : 2 jours 15 ans dans l'entreprise : 3 jours 20 ans dans l'entreprise : 4 jours 25 ans dans l'entreprise: 5 jours	

		30 ans dans l'entreprise: 6 jours	
Prime de fin d'année		= 13 <sup>ème</sup> mois complet au prorata des mois effectivement prestés dans l'année en cours (ainsi que les jours légalement assimilés).	OUI (indirect.)
Prime syndicale	128 €	Période de référence : 1/1 au 31/12	NON

## 2. Quels sont les facteurs qui interviennent dans la progression salariale ?

### a) Système d'indexation des salaires

Le système de liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation est mentionné dans une CCT du 8 novembre 2005. Il est basé sur le mécanisme de l'indice-pivot :

- chaque fois que l'indice quadrimestriel des prix à la consommation atteint l'un des indices-pivots, les salaires sont calculés en les affectant du coefficient 1,02 (soit, augmentation de 2 %).
- Les indices-pivots (partant de l'indice 116,15 (base 1996) à la date de la CCT) successifs sont obtenus en multipliant le précédent par 1,02 (on arrondi au niveau du centième de point, à partir de 50 % d'un centième vers l'unité supérieure, en dessous vers l'unité inférieure).

Autrement dit, les salaires sont ajustés chaque fois que les prix ont augmenté de 2 %, avec toutefois un certain délai :

- La modification des salaires est appliquée en effet à partir du deuxième mois qui suit le mois au cours duquel l'indice atteint le chiffre qui justifie la modification.
- A ce stade également, les modes de calculs sont précisés :
  - Le résultat des calculs de l'adaptation des *salaires horaires* à l'indice des prix à la consommation est arrondi au 4<sup>ème</sup> chiffre après la virgule supérieur ou inférieur selon que le cinquième chiffre après la virgule atteint ou non 5.
  - Pour les *salaires mensuels*, arrondi au 2<sup>ème</sup> chiffre après la virgule supérieur ou inférieur selon que le troisième chiffre après la virgule atteint ou non 5.
  - D'autre part, s'il faut appliquer en même temps une indexation des salaires et une majoration (hors index), l'adaptation de la liaison des salaires à l'indice des prix est appliquée en premier lieu.

### b) Augmentations négociées

(cf CCT 30/10/03 concernant "salaires, primes, indemnités et indexation)

Ouvriers :

- L'augmentation négociée porte sur les **salaires horaires minima** et les **salaires horaires effectifs**.
- La majoration est exprimée en un **montant forfaitaire horaire** (en l'occurrence, +0,15 € /heure au 1/1/04.

- Une deuxième majoration (+ 2 %) est prévue pour le 1<sup>er</sup> novembre 2004 "pour autant qu'il n'y ait pas eu d'indexation légale en 2004".

Employés :

- l'augmentation négociée porte sur les **salaires barémiques** et **réellement payés**.
- Une première majoration sont exprimées en **montant forfaitaire mensuel** (+ 26,46 € au 1/1/04 pour les employés administratifs et opérationnels).
- Un **montant différent** est prévu pour les employés "transporteurs de fonds" (+ 24,05 € au 1/1/04).
- Une deuxième majoration est prévue (au 1/11/04), exprimée cette fois en % (+ 2 %) et sous condition ("pour autant qu'il n'y ait pas eu d'indexation légale en 2004").

#### c) Mécanisme correcteur

On voit dans la CCT de 2003 qu'un mécanisme de correction est appliqué. La majoration prévue pour la deuxième année de l'accord est conditionnée par l'absence d'indexation cette année-là. Ce mécanisme se retrouve dans les conventions suivantes. Ainsi, la CCT du 6 novembre 2007 relative aux "salaires, primes, indemnités et indexation" prévoit, pour les ouvriers, une majoration de 0,14 €/heure au 1<sup>er</sup> juin 2007 et, pour les employés, de 22,45 €/mois. Il est stipulé cependant que les salaires horaires augmenteront de 1,75 % au 1<sup>er</sup> novembre 2008 pour autant qu'il n'y ait pas eu deux indexations légales au cours de la période 2007-2008 (indexation de 2 % selon le système de l'indice-pivot).

#### d) Primes

Un certain nombre de primes sont indexées.

D'autre part, leur montant peut être augmenté lors des négociations biennales.

### 3. Temps de travail

#### Ouvriers

Les modalités de "la répartition du travail, planifiée au sein des entreprises, la diminution généralisée du temps moyen de travail de l'ensemble des ouvriers à 37 heures par semaine, ainsi que la réduction des heures supplémentaires" sont décrites dans la CCT du 8 novembre 2005 concernant "Durée et humanisation du travail".

#### 3.1. Durée du travail

Durée moyenne hebdomadaire	37 h. (à observer en moyenne sur l'année)
Durée de travail mensuelle	Garantie d'un minimum d'heures contractuelles mensuelles. Sur base du nombre de jours (en dehors du dimanche et des jours fériés) et d'heures de travail pour chaque mois : Janvier 2006 : 25 jours, 154h15' Février : 24 jours, 148h05' (...) Décembre : 25 jours, 154h15'

Congé annuel	24 jours (régime 6 jours semaine)
Jours fériés	10 jours légaux + 1 jour extra-légal (jour de la fête de la communauté)
Congés d'ancienneté	Jours de congé récurrents (mais non cumulables): 10 ans dans l'entreprise: 1 jour 15 ans dans l'entreprise: 2 jours 20 ans dans l'entreprise: 3 jours

NB: jours fériés = jours fériés légaux (10) + fête de la communauté (1)

### 3.2. Aménagement du temps de travail

Les conditions de travail ne sont pas définies par cette notion d'heures de travail payées mais par le **nombre d'heures de présence**. Les limites conventionnelles aux heures de présence sont définies par jour, par semaine, par mois et par année. Le dépassement de ces limites donne droit, sous certaines conditions, à un sursalaire et/ou à des récupérations. A noter que des régimes spéciaux sont établis pour le transport de fonds et les bases militaires. On examine tout d'abord les principales caractéristiques du régime général :

Limites	Intervalles de repos	Compensation des dépassements
Par jour		
12 heures maximum	12 heures entre 2 prestations complètes	> 12h : + 50 %
Par semaine		
60 heures maximum max. 6 jours consécutifs	Après une période de prestations de 6 j ou de 60 h : 48 h.	> 60 h : + 50 %
Par mois		
190 heures maximum (nb: aussi limites inférieures)		Dépassements récupérés en repos compensatoire payé (au cours de la période de référence : 1/1 – 31/12) >190 h : + 50 %
Par année		
1990 heures maximum  limite interne absolue : solde positif max. (càd heures qui dépassent les 190 h/mois) ne peut dépasser 65 h. à aucun moment durant la période de référence.		> 1990 h. : + 50 % (sursalaire payé lors du décompte de fin de période de référence)  Dépassements non payés : transformés en repos compensatoire payé (à prendre endéans le trimestre qui suit la période de référence)

### Employés

Le temps de travail des employés administratifs et des employés opérationnels est identique :

Employés administratifs	
Durée de travail hebdomadaire	37 heures
Employés opérationnels	
Durée de travail hebdomadaire (moyenne)	37 heures



Période de référence	À respecter sur une période d'un trimestre civil
----------------------	--

## 4. Théorie et pratique

### 4.1. Approche statistique du salaire

#### 4.1.1. Hausses salariales linéaires

- Indexation selon le système de l'indice-pivot
- Majorations salariales, exprimées en montant forfaitaire affectant les salaires conventionnels et les salaires réels (mécanisme de correction).
- Prime annuelle forfaitaire et régulière (conventionnelle) pour les employés.
- Prime de fin d'année : pour les employés, la prime de fin d'année est équivalente à un 13<sup>ème</sup> mois complet (la prime est payée avant les fêtes de Noël au prorata des mois effectivement prestés dans l'année en cours, ainsi que des jours légalement assimilés).

#### 4.1.2. Hausses salariales non linéaires/ad hoc

- Système de primes liées aux conditions de travail, principalement en pratique pour les ouvriers et les employés des services opérationnels (travail du dimanche, les jours fériés, la nuit, stand by, transport de fonds, port d'arme)
- Primes en fonction de l'ancienneté.

#### 4.1.3. Importance du niveau de l'entreprise

Les conditions salariales et la durée de travail sont principalement fixées au niveau sectoriel. Le système de "reprise du personnel" en vigueur dans ce secteur, relativement concentré, rendrait d'ailleurs difficilement applicable la négociation au niveau de l'entreprise.

### 4.2. Disparités éventuelles entre le contenu des CCT et les calculs effectifs

Pas d'information concernant d'éventuelles disparités. Les modifications des barèmes dues à l'indexation et aux majorations négociées sont publiées dans les conventions collectives.

### 4.3. Dans quelle mesure la norme sectorielle permet-elle de refléter les salaires réels ?

La norme salariale reflète dans l'ensemble l'évolution des salaires réels. A noter cependant, pour les employés, qu'une prime forfaitaire annuelle est prévue dans la convention (régulière) et s'ajoute aux salaires réels sans modifier les montants barémiques.

## **CP 329.02 POUR LE SECTEUR SOCIO CULTUREL**

### **1. La formation des salaires**

#### 1.1. Généralités

La CP 329 du socio-culturel se compose de sous-commissions paritaires régionales et communautaires, en fonction des pouvoirs subsidiaires. Les conditions de travail sont à présent réglées au niveau de ces sous-commissions.

SCP 329.01 pour le secteur socio-culturel de la Communauté flamande;

SCP 329.02 pour le secteur socio-culturel de la Communauté française et germanophone et pour la Région wallonne;

SCP 320.03 pour les organisations socio-culturelles fédérales et bicommunautaires.

Mais au sein même d'une sous-commission paritaire, comme la SCP 329.02 à laquelle nous nous intéressons plus particulièrement, des dispositions particulières (classification, rémunérations, primes, congés) sont prises en fonction du pouvoir subsidiant, à savoir les Communautés, la Région wallonne et la Région de Bruxelles-Capitale et, en plus, en fonction du domaine d'activité.

C'est ainsi que le secteur de l'insertion socio-professionnelle en Région de Bruxelles-Capitale relève de dispositions spécifiques, même si une cohérence globale et une harmonisation des salaires sont recherchés.

Concernant les conditions de rémunération, les accords du non marchand conclus au début des années 2000 et renégociés à plusieurs reprises depuis lors avec les différents pouvoirs publics subsidiaires constituent la référence. En principe, les salaires dans la CP 329 devraient être alignés sur ceux de la CP 305.01. En pratique, ce n'était pas le cas au moment de notre enquête : par exemple, les barèmes à la Communauté française sont estimés à quelque 85 % des barèmes de référence.

En ce qui concerne plus particulièrement le secteur de l'insertion socio-professionnelle en Région bruxelloise, peu d'augmentations salariales barémiques ont été accordées ces dernières années, en dehors du mécanisme de l'indexation. Par contre, des avantages supplémentaires ont été accordés en termes de réduction du temps de travail, par l'octroi de jours de congés additionnels en fonction de l'ancienneté.

## 1.2. La classification professionnelle

Les grilles barémiques sont distribuées sur 6 échelons principaux. L'échelon 4 est divisé en 4.1 (minimum pour diplômé du supérieur non universitaire si rapport direct avec la fonction exercée) et 4.2 (minimum pour diplômé du supérieur universitaire si rapport direct avec la fonction exercée). Le 6<sup>ème</sup> échelon est le plus élevé et le 1<sup>er</sup> échelon est le moins élevé. Les différentes fonctions générales ou spécifiques aux sous-secteurs sont classées dans les échelons (CCT 15 mars 2003). Les fonctions, décrites dans la classification professionnelles, sont déterminées par la nature des tâches exercées et le niveau de responsabilité. Le diplôme intervient accessoirement. Le diplôme du supérieur, pur autant qu'il soit en rapport direct avec la fonction exercée, donne droit cependant au minimum à l'échelon 4.1 (non universitaire) ou 4.2 (universitaire). Les fonctions sont réparties en trois filières, dans chaque échelon : fonctions en rapport avec l'objet social, fonctions logistiques techniques et fonctions logistiques administratives.

Ancienneté	Echelon 1	Echelon 2	Echelon 3	Echelon 4.1	Echelon 4.2	Echelon 5	Echelon 6
Salaires minima mensuels et horaires							
0							
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							
17							
18							
19							
20							
21							
22							
23							
24							
25							
26							
27							
28							
29							
30							
31							

Nota bene : les différentes tonalités de gris indiquent les annales ou les biennales (le passage d'une tonalité à l'autre indique une hausse salariale).

Ancienneté : dans l'ISP (RBC), toutes les prestations dans le secteur socio-santé peuvent être reconnues (et pas seulement l'ancienneté dans l'association). Pour les fonctions administratives et techniques, toutes les prestations dans la même fonction avec un maximum de 10 ans. Mais d'autres règles sont appliquées dans les associations relevant du financement de la Communauté française.

## **2. Quels sont les facteurs qui interviennent dans la progression salariale ?**

Le mécanisme d'indexation des rémunérations pour le secteur socioculturel est prévu par la CCT du 20 mars 1997 (AR 14 septembre 1997). La convention adoptée reprenait à l'origine le mécanisme utilisé pour l'indexation des rémunérations dans la fonction publique. Cela, afin de garantir une cohérence avec l'indexation pratiquée pour les rémunérations de certains postes relevant des plans de résorption du chômage. Cependant, certaines modifications récentes apportées au mode de calcul de l'indexation dans fonction publique n'ont pas été adoptées par la CP 329. Si bien que de légères différences d'arrondi apparaissent entre les deux systèmes.

Le système d'indexation des salaires minima est basé sur la technique de l'indice-pivot. Les indices pivots sont définis par Convention collective de travail (par accroissement de 2 %). Ils amènent une adaptation des salaires lorsqu'ils rejoignent l'indice des prix à la consommation (indice santé lissé). Dès le moment où cet indice lissé atteint (ou revient) à l'un des indices-pivots, les rémunérations sont calculées en les augmentant (ou en les diminuant) de 2 %. Toutefois l'augmentation (ou la diminution) n'est appliquée qu'à partir du premier jour du deuxième mois qui suit.

En ce qui concerne les majorations salariales, on se trouve dans une phase de stabilisation des accords du non marchand qui tient compte des moyens financiers différenciés dégagés par les entités fédérées.

Nous relevons deux formulations particulières pour les secteurs agréés et subventionnés par la Communauté française :

2003 : prime exceptionnelle annuelle (max. 578,64 €)

2006 (notamment) : augmentation des salaires réels à concurrence de la somme de la prime de fin d'année et de 100 % des barèmes déterminés par la CCT 16/09/2002 (Région wallonne)

S'agissant du secteur de l'insertion socio-professionnelle de la Région de Bruxelles-Capitale, il n'y a pas eu de négociations salariales en 2006. Seule l'indexation des salaires intervient. Depuis le début des années 2000 (accords du non marchand), augmentations barémiques :

Avril 2002 : hausse salaires

Janvier 2003 : hausse salaires (+ 2,8 %)

Juillet 2003 : index (+ 2 %)

Janvier 2004 : hausse salaires (+ 2,8 %)

Novembre 2004 : index (+ 2 %)

Janvier 2005 : hausse salaires (+ 2,7 %)

Septembre 2005 : index (+ 2 %)

Les augmentations des salaires barémiques et des salaires réels se font donc en pourcentage.

### **3. Temps de travail conventionnels et mode de calcul du temps de travail**

#### 3.1. Durée de travail dans le secteur de l'ISP (Région de Bruxelles-Capitale)

Régime hebdomadaire de 38 heures (en moyenne)

Congés :

- Congés annuels : 20 jours
- Jours fériés : 10 jours légaux + 1 jour (fête de la Communauté française ou date différée)
- Jours additionnels : 4 jours par an (soit 1 jour supplémentaire par trimestre presté)

Réduction des prestations en fin de carrière : application des accords du non marchand sous la forme de jours de congé supplémentaires (pris au minimum par demi-jours) :

Pour les travailleurs âgés d'au moins 45 ans : 13 jours par an

Pour les travailleurs âgés d'au moins 50 ans : 26 jours par an

Pour les travailleurs âgés d'au moins 55 ans : 39 jours par an.

#### 3.2. Prestations irrégulières

Suppléments de salaires :

- dimanche et jours fériés : + 56 %
- samedi : + 26 %
- nuit : + 33 %

## 4. Théorie et pratique

### 4.1. La notion de salaire statistique

#### 4.1.1. Hausses salariales linéaires

Les salaires bruts barémiques évoluent en fonction des majorations négociées (différemment selon les sous-secteurs, mais en référence avec les niveaux définis pour la CP 305.01) et en fonction de l'indexation (système de l'indice pivot).

Aux salaires minima s'ajoutent :

- la prime de fin d'année constituée d'une partie fixe indexée, d'une partie fixe non indexée et d'une partie variable (2,50 % du salaire annuel brut);
- les allocations de foyer et de résidence (supplément versé mensuellement, accordé pour les travailleurs qui n'atteignent pas un plafond annuel, principalement les barèmes 1 et 2, ainsi que certains temps partiels); à noter que ces allocations peuvent évoluer différemment que les salaires minima;
- p.m. prime syndicale

#### 4.1.2. Hausses salariales non linéaires

Suppléments de salaire pour prestations irrégulières (peu fréquent en ce qui concerne le secteur de l'insertion socio-professionnelle, car les prestations se donnent essentiellement en journée).

#### 4.1.3. Importance du niveau de l'entreprise

Ce n'est pas tant l'association en tant que telle qui est importante mais bien le pouvoir subsidiant et le domaine d'activité qui définissent des sous-groupes au sein de la sous-commission paritaire 329.02.

### 4.2. Disparités éventuelles entre le contenu des CCT et les calculs effectifs

Nos interlocuteurs soulignent tout au plus de faibles disparités dans les calculs au sein des différentes composantes de la sous-commission paritaire et par rapport aux barèmes de la fonction publique sur lesquels est calqué le système (progression salariale à l'ancienneté, système d'indexation).

### 4.3. Dans quelle mesure l'indexation permet-elle de refléter à elle seule la progression salariale ?

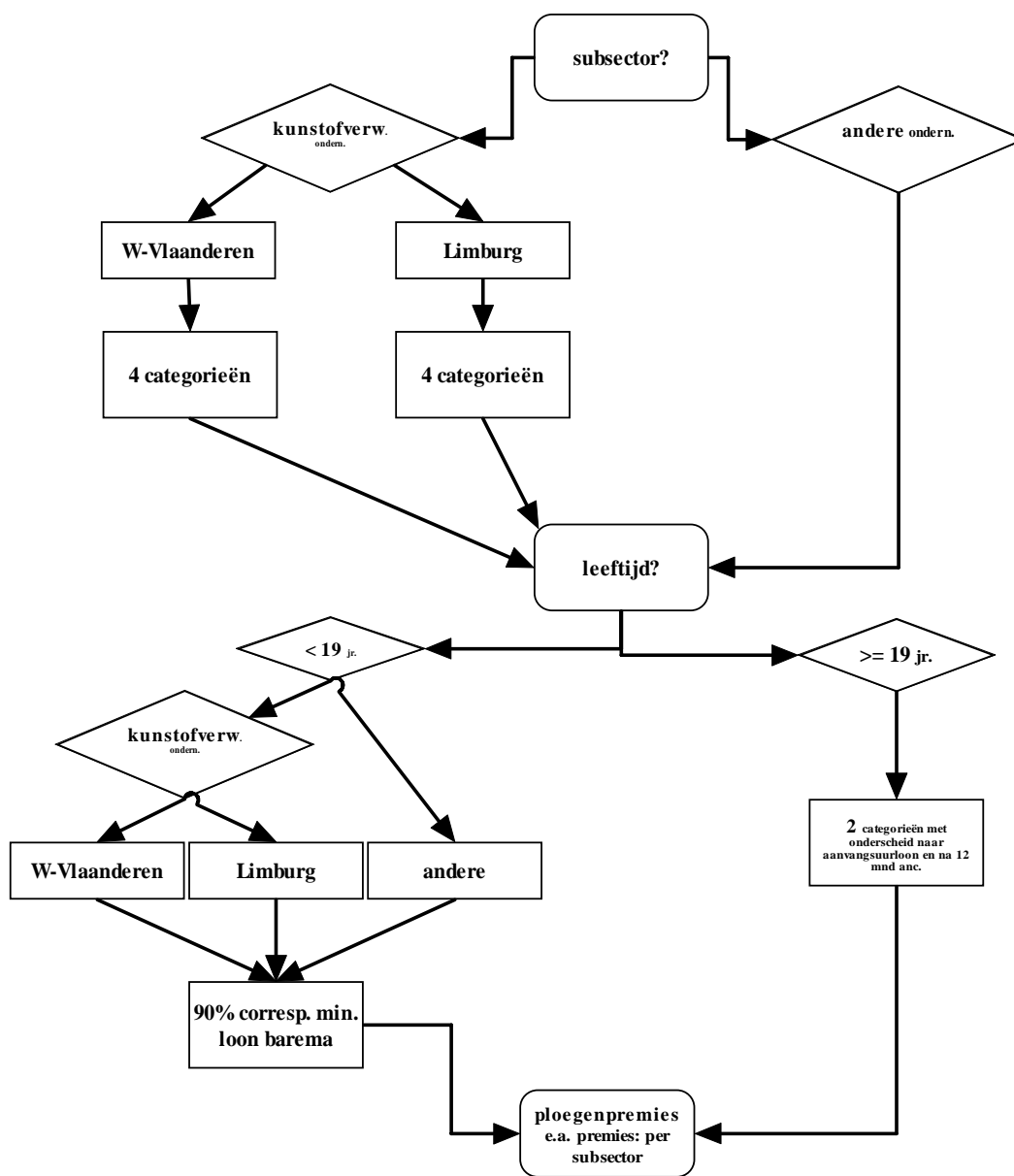
Les barèmes minima sont clairement ceux qui s'appliquent dans les associations, puisque les salaires dépendent fortement des subsides publiques.



**PC 116 chemie (arbeiders)****1. De berekening van de loonbarema's**

De chemie is de tweede grootste industriële sector en bovendien zeer heterogeen. De kern kan grofweg samengevat worden in drie deelsectoren, te weten: proceschemie, de parachemie en de verwerkende chemie.

De berekening van de loonbarema's in de chemie (arbeiders) gebeurt op basis van *subsector, leeftijd (minimumloonbarema of jongerenloon) en anciënniteit (< 12 mnd en >= 12 mnd)*. Het belangrijkste onderscheid dat er in eerste instantie gemaakt moet worden is naar subsector. Voor de kunststofverwerkende ondernemingen in W-Vlaanderen en in Limburg gelden er namelijk aparte sector-CAO's.



Figuur .1 Boomdiagram PC 116 Chemie

## 2. Welke factoren spelen een rol bij loonstijging?

Directe loonstijging is mogelijk via 1) automatische indexerings; 2) via een onderhandelde loonsverhoging.

Ad 1) Men volgt het systeem van de overheid, waarbij telkens als de spilindex overschreden wordt de lonen met 2% verhoogd worden. Het zijn de jaarlonen die met 2% stijgen (52 maal 38), die omgerekend worden naar maandlonen voor bedienden en uurlonen voor arbeiders.

Ad 2) Tijdens de onderhandelingen is het mogelijk dat er een conventionele loonsverhoging onderhandeld wordt. Dit is soms moeilijk omdat de chemie vele verschillende subsectoren kent, die niet allemaal even sterk zijn (cf. zeepfabriek tegenover petrochemie).

Een andere vorm van loonsstijging zit voor de arbeiders vervat in de verschillende premies. Bij deze premies gaat het in de meeste gevallen om een bepaald percentage bovenop het geldende minimumloonbarema, zoals bijvoorbeeld ploegenpremie, de eindejaarspremie.

## 3. Conventionele arbeidstijd en berekeningswijze arbeidstijd

In het PC 116 geldt een conventionele arbeidsduur van 38 uur gemiddeld op jaarbasis. Meer dan 38 uur is ook mogelijk, maar afhankelijk van het omgerekende uurloon (gebaseerd op 40 of 38-urige werkweek) worden betaalde of onbetaalde compensatiedagen toegekend. Werken met feestdagen en in het weekend is per subsector weer apart geregeld.

## 4. Theorie en praktijk

### 4.1 Statistisch loonbegrip: wat valt er al of niet onder vanuit de chemie

*Loon is elk voordeel in geld of in geld waardeerbaar*

*- dat de werkgever aan zijn werknemer toekent als tegenprestatie van arbeid verricht krachtens de arbeidsovereenkomst, alsook datgene*

*- waarop de werknemer ingevolge zijn dienstbetrekking recht heeft ten laste van zijn werkgever, hetzij rechtstreeks, hetzij onrechtstreeks (bij fooien of bedieningsgeld bezoldigden, betaling door fondsen voor bestaanszekerheid).*

Uit: [http://www.onssrszlss.fgov.be/Onssrsz/NL/Ige/Brochures/consult\\_home.htm](http://www.onssrszlss.fgov.be/Onssrsz/NL/Ige/Brochures/consult_home.htm)

#### 4.1.1 Lineaire loonsverhoging

- Wordt er rekening gehouden met deze bepaling van het statistische loonbegrip dan geldt voor het PC 116 dat de elementen die onderhandeld worden in de CAO-arbeidsvoorwaarden van invloed zijn op het minimumloonbarema. Conventionele loonsverhoging is slechts voor die groep van belang die niet onder een ondernemings-CAO vallen (+/- 20% van de arbeiders in de chemie).
- Het PC 116 kent verder loontoeslagen voor ploegendienst.
- De eindejaarspremie is een maandloon dat geïndexeerd wordt.

#### 4.1.2 Niet-lineaire/ad-hoc loonsverhoging

- verhoging van specifieke premies

- loonsverhogingen voor specifieke groepen (maaltijdcheques kunststofverwerkende ondernemingen Limburg)

#### 4.1.3 Belang van het ondernemingsniveau

- Algemeen basiskader binnen de sector-CAO's
- Voor 80% arbeiders geldt ondernemings-CAO's
- Moeilijkheid: akkoord over indexering (loonnorm indicatief of maximum?)

#### **4.2 Berekening van een index: op basis van CAO en realiteit: een verschil?**

De afwijkingen zijn meestal te wijten aan de tussentijdse afrondingen, maar in de praktijk is er geen verschil in publicatie en toepassing.

#### **4.3 Op welke manier geven de sectornormen de reële salarissen weer?**

Voor het PC 116 zijn de sector-CAO's weinig van betekenis door het bestaan van zoveel ondernemings-CAO's. Deze sector-CAO's zijn enkel geldend om de arbeiders die niet onder een ondernemings-CAO vallen een zekere minimumbasis te kunnen geven (ligt boven het GGMI). De reële salarissen liggen lager dan de meeste lonen in een ondernemingsCAO.

## **PC 119 Handel in voedingswaren**

### **1. De berekening van de loonbarema's**

Het PC 119 behartigt de belangen van de arbeiders in de handel in voedingswaren. Het arbeiderspersoneel in de handel in voedingswaren wordt in de eerste plaats in 4 subcategorieën ingedeeld: de groot- of kleinhandel in voedingswaren; groentenmarkten en veilingen; kruidenierswinkels; handel in zaden, granen of diervoeding. Elk van deze subcategorieën heeft vervolgens een eigen functieclassificatie.

De berekening van de loonbarema's in de voedingswaren gebeurt op basis van *diploma, functieclassificatie en beroepsbekwaamheid en anciënniteit*.

### **2. Welke factoren spelen een rol bij loonstijging?**

Directe loonstijging binnen het PC 119 is mogelijk via 1) de automatische indexering; 2) onderhandelde loonsverhoging; 3) anciënniteitsverhoging.

Ad. 1) In het PC 119 wordt m.b.t. de indexering het wettelijke systeem van de overheid gevolgd, waarbij telkens als de spilindex overschreden wordt de lonen met 2% verhoogd worden. Het zijn de jaarlonden die met 2% stijgen (52 maal 38), die omgerekend worden naar maandlonen voor bedienden en uurlonen voor arbeiders. Het verkregen nieuwe jaarloon wordt gedeeld door 1 976 uren, om de nieuwe uurlonen te kunnen berekenen en delen door 12 om de nieuwe maandlonen voor de bedienden te berekenen.

Ad. 2). Zowel de minimumlonen als de werkelijk uitbetaalde lonen worden aangepast aan de indexevolutie. In de sector Handel in voedingswaren geldt een indexstelsel op vaste datum (jaarlijks op 1 januari). Het 4 maandelijks gemiddelde van het gezondheidsindexcijfer van de maand december van het jaar voordien wordt hiervoor gedeeld door het indexcijfer van de maand december van twee jaar voordien. De geïndexeerde bedragen worden afgerond op twee cijfers. Indien gelijktijdig een indexering en een conventionele loonsverhoging moet worden toegepast, wordt eerst de indexering berekening en vervolgens de verhoging.

Ad. 3) Wat de anciënniteitsverhoging betreft gebeurt dit automatisch via de anciënniteitsregels behorend bij de geldende barema's.

Een andere vorm van loonsstijging zit bijvoorbeeld vervat in de verschillende premies. Bij deze premies gaat het in de meeste gevallen om een bepaald percentage bovenop het geldende minimumloonbarema, zoals bijvoorbeeld loontoeslagen voor onregelmatige prestaties.

### **3. Conventionele arbeidstijd en berekeningswijze arbeidstijd**

In het PC 119 geldt een conventionele arbeidsduur van 38 uur gemiddeld op jaarbasis.

Wat de arbeidstijd regelingen betreft is er weinig sectorieel vastgelegd, het zijn de wettelijke regelingen (bv. rond overuren) die gelden. De sector kent 20 wettelijke verlofdagen + 2 bijkomende conventionele verlofdagen per jaar. Hierbovenop 5 bijkomende conventionele verlofdagen voor voltijdse werknemers in de leeftijdscategorie van 35 jaar t/m 44 jaar.

## **4. Theorie en praktijk**

### **4.1 Statistisch loonbegrip: wat valt er al of niet onder vanuit de handel in voedingswaren?**

*Loon is elk voordeel in geld of in geld waardeerbaar*

- dat de werkgever aan zijn werknemer toekent als tegenprestatie van arbeid verricht krachtens de arbeidsovereenkomst, alsook datgene

- waarop de werknemer ingevolge zijn dienstbetrekking recht heeft ten laste van zijn werkgever, hetzij rechtstreeks, hetzij onrechtstreeks (bij fooien of bedieningsgeld bezoldigden, betaling door fondsen voor bestaanszekerheid).

Uit: [http://www.onssrszlss.fgov.be/Onssrsz/NL/Ige/Brochures/consult\\_home.htm](http://www.onssrszlss.fgov.be/Onssrsz/NL/Ige/Brochures/consult_home.htm)

#### 4.1.1 Lineaire loonsverhoging

Wordt er rekening gehouden met deze bepaling van het statistische loonbegrip dan geldt voor het PC 119 dat de volgende elementen die onderhandeld worden in de CAO-arbeidsvoorwaarden van invloed zijn op het minimumloonbarema:

- Verhoging van de minimumloonbarema's;
- Anciënniteitsverhoging;
- loontoeslagen voor onregelmatige prestaties (arbeid op 6<sup>e</sup> of 7<sup>e</sup> dag, laatavondopeningen);
- Eindejaarspremie..

#### 4.1.2 Niet-lineaire/ad-hoc loonsverhoging

- verhoging van specifieke premies (ploegenpremie, nachtpremie, koudepremie)
- aanvullende verlofdagen
- loonsverhogingen voor specifieke groepen a.d.h.v. verschillende methodes

#### 4.1.3 Belang van het ondernemingsniveau

- Basis vormen de sector-CAO's
- Ondernemings-CAO's vrijwel onbestaand

### **4.2 Berekening van een index: op basis van CAO en realiteit: een verschil?**

De afwijkingen zijn meestal te wijten aan de tussentijdse afrondingen.

### **4.3 Op welke manier geven de sectornormen de reële salarissen weer?**

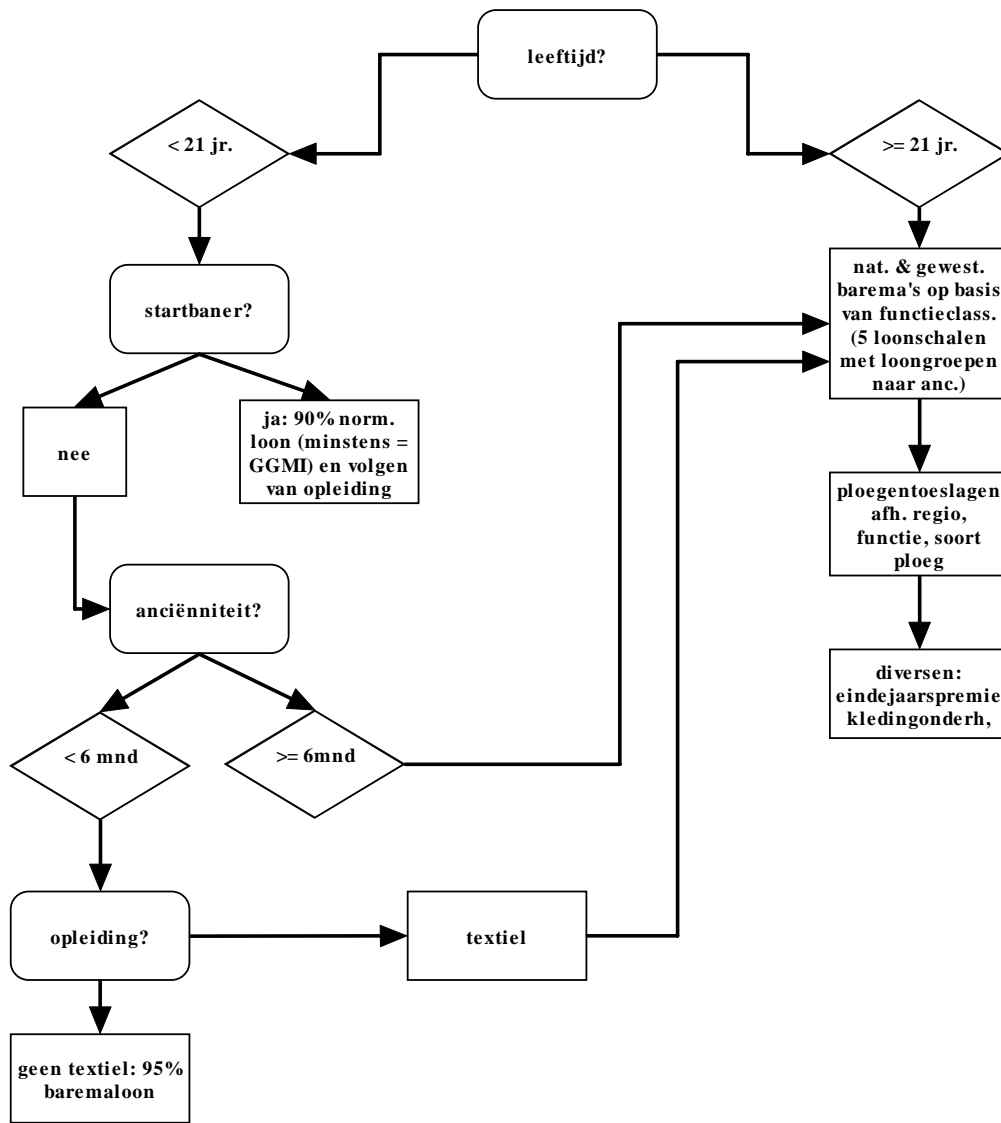
Het belangrijkste streefdoel binnen de handel in voedingswaren is nog altijd het verkrijgen van een conventionele loonsverhoging die geldt voor zowel de minimumloonbarema's als ook de reëel uitbetaalde lonen.

## **PC 120 Textiel Arbeiders**

### **1. De berekening van de loonbarema's**

Het PC 120 is een typische ploegensector met veel verschillende deelsector die bovendien regiogebonden zijn. De sector bestaat hoofdzakelijk uit arbeiders en een kleine groep bedienden (eigen PC).

De berekening van de loonbarema's in de textiel gebeurt op basis van leeftijd, anciënniteit en een eigen uitgewerkte functieclassificatie (400 functies). Men is tot deze indeling gekomen op basis van een beoordeling naar I vakkennis, II fysische eigenschappen, III psychische eigenschappen, IV arbeidsomstandigheden en V verantwoordelijkheden. De werknemers worden op basis van hun functie in 4 loonschalen ingedeeld: textiel, breigoed, onderhoud en algemene diensten, leidinggevend personeel. Iedere loonschaal is ingedeeld in loongroepen met daaraan punten gekoppeld (elke functie heeft een loonschaal en een puntenaantal toegekend gekregen binnen de functieclassificatie). Aan loongroepen zijn baremieke lonen gekoppeld. Voor de eerste 6 loongroepen uit de loonschaal onderhoud/algemene diensten wordt eveneens onderscheid gemaakt tussen textiel en brei. De baremieke loonschalen bevatten uurlonen in enkele ploeg. Voor de andere arbeidsstelsels moeten de lonen vermeerderd worden met de daartoe voorzien coëfficiënten en procenten. Als de betreffende functie met productieloon bezoldigd wordt, worden de baremieke lonen in de loonschaal textiel verhoogd met 5% en in brei met 3%.



Figuur .2 Boomdiagram PC 120 Textiel arbeiders



## **2. Welke factoren spelen een rol bij loonstijging?**

Directe loonstijging binnen het PC 120 is mogelijk via 1) de automatische indexering; 2) onderhandelde loonsverhoging; 3) anciënniteitsverhoging.

Ad. 1) In de textiel zijn de lonen gekoppeld aan het wettelijke indexering (op basis van de gezondheidsindex). De lonen kunnen in theorie 4 keer per jaar aangepast worden (2% daling, 2% stijging).

Ad. 2) Tijdens de onderhandelingen kan een conventionele loonsverhoging onderhandeld worden.

Ad. 3) Wat de anciënniteitsverhoging betreft gebeurt dit via de anciënniteitsregels behorend bij de geldende loonschalen.

Een andere vorm van loonsstijging zit in het toekennen van de verschillende premies, bv. de ploegtoeslagen en de eindejaarspremie. Voor de eindejaarspremie geldt een specifieke regeling van toepassing: 9,2% van het loon dat tijdens de referentieperiode (1 april voorbije jaar en 31 maart huidige jaar) verdiend werd. Een ander soort van premie is het onderhoud van de werkkledij.

## **3. Conventionele arbeidstijd en berekeningswijze arbeidstijd**

In het PC 120 geldt een conventionele arbeidsduur van 37u20 gemiddeld op jaarbasis voor de enkele en dubbele ploeg. In de textiel wordt er effectief meestal 40 per week gepresteerd omwille van het maximale gebruik van het machinepark. De inhaalrustdagen (40 naar 38) en supplementaire vakantiedagen (tot 37u20) zorgen voor het gemiddelde van 37u20. De arbeidsduurvermindering is zonder loonverlies gerealiseerd, de inhaalrustdagen zijn onbezoldigd (wel door supplementair vakantiegeld opgevangen door Vacantex), maar sindsdien wel een verhoging van lonen geweest.

De inhaalrustdagen worden opgespaard totdat er een volledige dag is opgespaard (19 dagen). De 20<sup>ste</sup> dag is vervolgens een inhaalrustdag. Andere invullingen zijn ook mogelijk (bv. opsparen en opnemen in periodes van mindere activiteit). De supplementaire vakantiedagen hangen af van het aantal bezoldigde werkdagen, die in het kalenderjaar voordien gepresteerd zijn. Deze dagen worden individueel opgenomen, soms echter collectief gepland. Na 20 jaar dienst binnen de onderneming wordt 1 betaalde afwezigheidsdag toegekend.

Wat de arbeidsstelsels betreft bestaan er in de textiel sector zowel traditionele (dagwerk, dubbele ploegen, drie ploegen) als bijzondere stelsels (halfcontinustelsel, volcontinustelsel, overbruggingsploegen). Voor de bijzondere stelsels gelden aparte bepalingen m.b.t. de bezoldiging (bv. extra toeslag). Ook voor nachtarbeid gelden specifieke bepalingen. De ploegtoeslagen en nachtpremies zijn regionaal geregeld.

Buiten de wettelijke 20 verlofdagen, heeft een textielarbeider recht op maximaal 4 supplementaire verlofdagen (zie eerder), met uitzondering van de overbruggingsploegen en het vijfploegenstelsel. Na 20 jaar dienstverlening binnen de onderneming heeft een textielarbeider recht op 1 extra afwezigheidsdag. Na 25 jaar komt er nog een extra dag bij.

Andere bepalingen m.b.t. arbeidsduur en arbeidsstelsel:

- Afwijkingen arbeidsduur
  - Voorbereidend werk en nawerk
  - Veredelingswerk
  - Vervoer
  - Zondagsarbeid
  - Arbeidsorganisatie (op ondernemingsvlak)

- Kortwerk en beurtstelsel
- Tijdskrediet, loopbaanvermindering en halvering van de arbeidsprestaties

#### **4. Theorie en praktijk**

##### **4.1 Statistisch loonbegrip: wat valt er al of niet onder vanuit de textielsector.**

*Loon is elk voordeel in geld of in geld waardeerbaar*

*- dat de werkgever aan zijn werknemer toekent als tegenprestatie van arbeid verricht krachtens de arbeidsovereenkomst, alsook datgene*

*- waarop de werknemer ingevolge zijn dienstbetrekking recht heeft ten laste van zijn werkgever, hetzij rechtstreeks, hetzij onrechtstreeks (bij fooien of bedieningsgeld bezoldigden, betaling door fondsen voor bestaanszekerheid).*

Uit: [http://www.onssrszls.fgov.be/Onssrsz/NL/Ige/Brochures/consult\\_home.htm](http://www.onssrszls.fgov.be/Onssrsz/NL/Ige/Brochures/consult_home.htm)

##### 4.1.1 Lineaire loonsverhoging

Wordt er rekening gehouden met deze bepaling van het statistische loonbegrip dan geldt voor het PC 120 dat de volgende elementen die onderhandeld worden in de CAO-arbeidsvoorwaarden van invloed zijn op het minimumloonbarema.:

- Directe conventionele loonsverhoging;
- Anciënniteitsverhoging;
- loontoeslagen voor ploegenpremies;
- De eindejaarspremie (officiële benaming aanvullende vakantievergoeding) vormt een percentage van het minimumloonbarema en wordt mee geïndexeerd.

##### 4.1.2 Niet-lineaire/ad-hoc loonsverhoging

- verhoging van specifieke premies (bv. syndicale premie, eindejaarspremie)
- aanvullende verlofdagen
- loonsverhogingen voor specifieke groepen (regio gebonden premies)

##### 4.1.3 Belang van het ondernemingsniveau

- Basis vormen de sector-CAO's
- Ondernemings-CAO's vrijwel onbestaand

#### **4.2 Berekening van een index: op basis van CAO en realiteit: een verschil?**

De afwijkingen zijn meestal te wijten aan de tussentijdse afrondingen.

#### **4.3 Op welke manier geven de sectornormen de reële salarissen weer?**

Aangezien er vrijwel geen ondernemings-CAO's in de textielsector bestaande zijn, bestaat er op het gebied van loon- en arbeidsvoorwaarden weinig mogelijkheden om af te wijken van de wettelijk onderhandelde sector-CAO's. Opvallend voor de textielsector is echter wel dat er op basis van de regio nogal verschillen kunnen ontstaan.

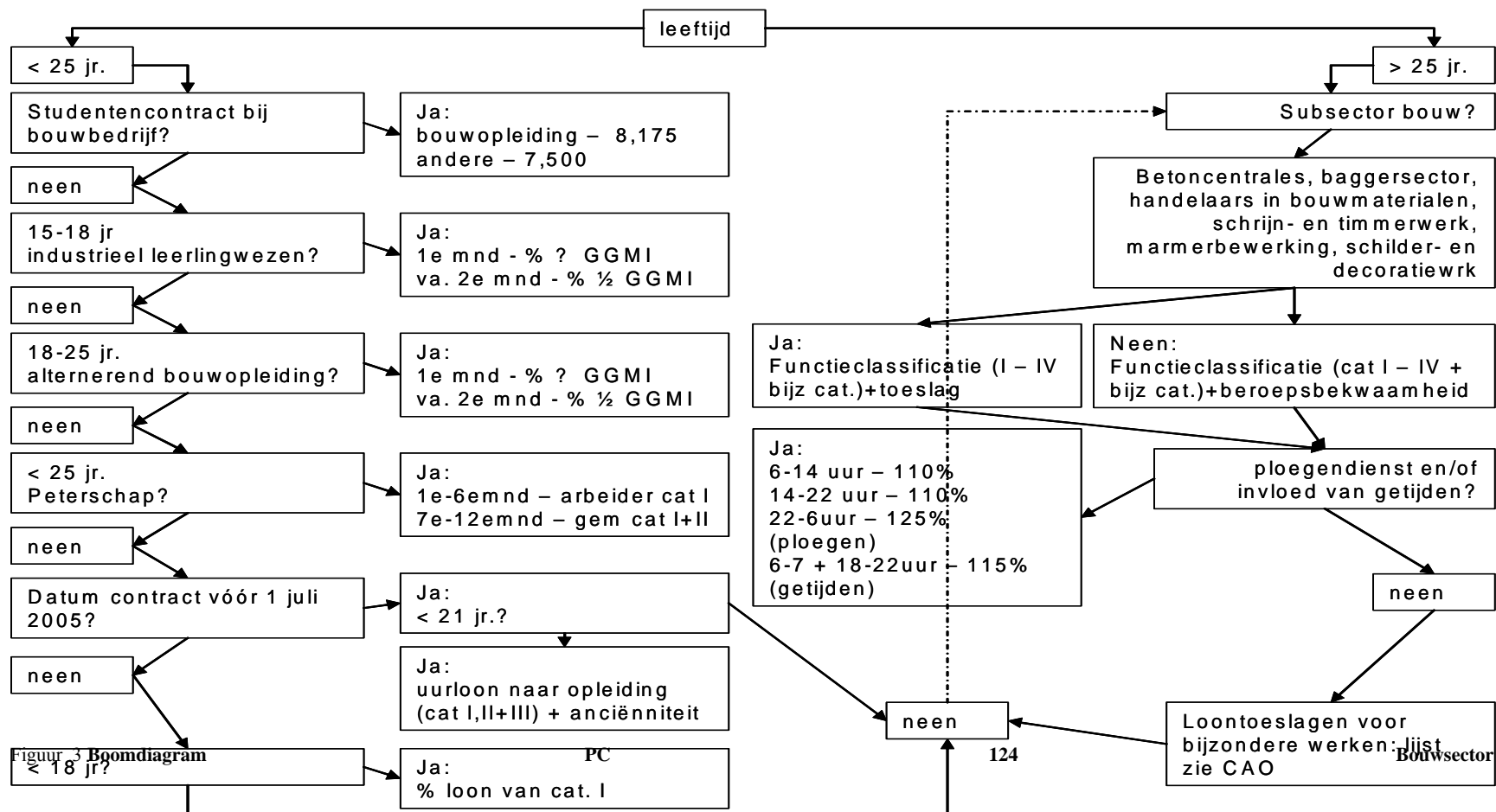
## **PC 124 bouw**

### **1. De berekening van de loonbarema's**

De berekening van de loonbarema's in de bouwsector gebeurt op basis van *leeftijd* (aparte regeling voor jeugdige werknemers), *functieclassificatie en beroepsbekwaamheid*. Een volwassen arbeider wordt in één van de 4 *basiscategorieën* ingedeeld (I ongeschoolde arbeiders, II geoefende arbeiders, III geschoolde arbeiders van de eerste graad, IV geschoolde arbeiders van de tweede graad).

Op basis van een aantal bijzondere bekwaamheden, zijn nog een aantal specifieke categorieën (eerste ongeschoolde, eerste geoefende, ploegbaas A, ploegbaas B, meester-gast) mogelijk.

Voor ondernemingen van *schrijn- en timmerwerk, van marmerbewerking en van schilderen decoratiewerk* gelden voor geschoolde arbeiders nog aparte loontoeslagen. Ook voor de handelaars in bouwmaterialen gelden specifieke loonafspraken. Voor arbeiders uit de betoncentrales en de baggersector gelden aparte functieclassificaties met een toeslag.



## **2. Welke factoren spelen een rol bij loonstijging?**

Directe loonstijging binnen het PC 124 is mogelijk via 1) de automatische indexering; 2) onderhandelde loonsverhoging.

Ad 1) In de bouwsector werkt men via het principe van een All-In formule. Een voorbeeld: de sectorale loonnorm voor de periode 2005-2006 is op 4,5% bepaald. Dit houdt in dat de lonen van het vierde kwartaal in 2006 4,75% hoger zullen liggen ten opzichte van de lonen van het vierde kwartaal 2004. Van deze marge van 4,75% wordt de reële loonstijging buiten de index afgetrokken en alle loonsverhogingen in het kader van de indexering.

De indexering van de lonen, met de gezondheidsindex (driemaandelijks gepubliceerd door FOD Economie) als uitgangspunt, gebeurt om de drie maanden via de volgende formule: het gemiddelde van de eerste twee maanden van het laatste kwartaal gedeeld door het gemiddelde van de eerste twee maanden van het voorlaatste kwartaal. Voor de index vanaf 1 januari 2006 betekent dit concreet:  $((\text{index oktober 2005} + \text{index november 2005})/2) / ((\text{index juli 2005} + \text{index augustus 2005})/2)$ . Indien de berekening een negatief resultaat zou opleveren, wordt dit bedrag niet toegepast maar verrekend met het volgend kwartaal. Er wordt afgerond tot op drie decimalen (4<sup>e</sup> decimaal  $\leq 4$ , 3<sup>e</sup> decimaal ongewijzigd; 4<sup>e</sup> decimaal  $\geq 5$ , 3<sup>e</sup> decimaal + 1 eenheid).

Voor de subsector met NACE-code petrochemische bedrijven geldt echter een aparte indexberekening: het gemiddelde van de eerste twee maanden van het laatste kwartaal gedeeld door een bij CAO vastgelegde noemer. Voor de index vanaf 1 januari 2006 betekent dit concreet:  $((\text{index oktober 2005} + \text{index november 2005})/2) / 108,665$ .

Ad 2) Tijdens de onderhandelingsfase wordt er een conventionele loonsverhoging onderhandeld, maar gezien de invoering van het systeem van de All-In is hiertoe niet altijd evenveel ruimte (zie 1).

Een andere vorm van loonsstijging zit bijvoorbeeld vervat in de verschillende premies die de bouwsector uitkeert. Bij deze premies gaat het in de meeste gevallen om een bepaald percentage bovenop het geldende minimumloonbarema. Voor arbeiders die recht hebben op een vergoeding voor kost en huisvesting krijgen hiervoor bepaalde bedragen uitgekeerd. Deze bedragen voor kost en huisvesting worden elk kwartaal aan de schommelingen van het indexcijfer (let wel: consumptieprijzen) aangepast. Deze aanpassingen gebeuren enkel dan als er minimaal een aanpassing van € 0,02 voor de huisvestingsvergoeding en € 0,05 voor de kostvergoeding nodig is.

De uitbreiding van de verschillende soorten premies en vergoedingen en niet te vergeten het Fonds voor Bestaanszekerheid zijn tevens een manier om op een andere manier loonsverhogingen door te voeren.

## **3. Conventionele arbeidstijd en berekeningswijze arbeidstijd**

In het PC 124 geldt een conventionele arbeidsduur van 38 uur gemiddeld op jaarbasis. Hierbij geldt een maximum van 8 uur per dag en 40 uur per week en een minimum van 3 uur per week. Bovendien geldt een verplichte rust op zaterdag en zondag.

Er wordt in de bouwsector doorgaans 40 uur per week gewerkt. Het uurloon dat de arbeiders krijgen is gebaseerd op dat van een 40-urige werkweek. Het feit dat er 40 uur gewerkt wordt, terwijl conventioneel er maar 38 uur gepresteerd hoeven te worden, hebben de arbeiders recht op 12 betaalde compensatiedagen op jaarbasis. Deze compensatiedagen worden gefinancierd door het Fonds voor Bestaanszekerheid.

In uitvoering van artikel 26bis van de arbeidswet (verplichting recuperatie uren) is een aparte CAO voor de bouwsector afgesloten. De wekelijkse arbeidsduur mag overschreden worden op voorwaarde dat de gemiddelde wekelijkse 38 uur op jaarbasis niet overschreden

wordt (1 april – 31 maart of 1 juli- 30 juni voor ondernemingen die verwarmings-  
luchtverversings- en klimaatregelingsinstallaties of sanitaire installaties aanleggen).

Verder gelden er specifieke modaliteiten:

- Naast deze basisregels moet er rekening gehouden worden met het arbeidsreglement (38bis);
- Er geldt naleving van de wekelijkse arbeidsduur en recuperatie van de overuren; in de bouwsector bestaat er een mogelijkheid tot niet recuperatie van de eerste 130 overuren;
- Rustpauzes en rusttijd (specifiek voor volwassen arbeiders en jeugdige arbeiders);
- Afwijkingen op de dagelijkse en/of wekelijkse arbeidsduur (gebaseerd op arbeidswet en aantal bepalingen eigen aan de bouwsector (flexibele arbeidsweek, sectoraal initiatief))
  - Daggrens 9 of 10 uur bij blijvende wekelijkse 40 uur (rustdag naast de zondag, ver verwijderde werkplaats)
  - bij ploegenarbeid tot een daggrens van 11 uur en wekelijks 50 uur
  - bij continu-arbeid tot een daggrens van 12 uur en wekelijks 50-56 uur
  - Voorbereidend en nawerk (per dag 1,5 uur arbeidsduur mogen overschrijden met uitzondering voor betoncentrales)
  - Buitengewone vermeerdering van het werk;
  - Arbeid die door een onvoorziene noodzakelijkheid wordt vereist;
  - Gevallen van overmacht in de eigen onderneming;
  - Arbeid voor derden in geval van overmacht;
  - Uitvoeren van inventarissen en balansen
  - Indien de boven normaal gepresteerde uren niet vallen onder één van bovenstaande uitzonderingsgevallen worden deze als overuren beschouwd;
- Recuperatie van de overuren: inhaalrust
- Voor de handel in bouwmaterialen, de chauffeurs van materieel en materialen, de betoncentrales en de baggerbedrijven

#### **4. Theorie en praktijk**

##### **4.1 Statistisch loonbegrip: wat valt er al of niet onder vanuit de bouwsector**

*Loon is elk voordeel in geld of in geld waardeerbaar*

*- dat de werkgever aan zijn werknemer toekent als tegenprestatie van arbeid verricht krachtens de arbeidsovereenkomst, alsook datgene*

*- waarop de werknemer ingevolge zijn dienstbetrekking recht heeft ten laste van zijn werkgever, hetzij rechtstreeks, hetzij onrechtstreeks (bij fooien of bedieningsgeld bezoldigden, betaling door fondsen voor bestaanszekerheid).*

Uit: [http://www.onssrszls.fgov.be/Onssrsz/NL/Ige/Brochures/consult\\_home.htm](http://www.onssrszls.fgov.be/Onssrsz/NL/Ige/Brochures/consult_home.htm)

#### 4.1.1 Lineaire loonsverhoging

- Wordt er rekening gehouden met deze bepaling van het statistische loonbegrip dan geldt voor het PC 124 dat de elementen die onderhandeld worden in de CAO-arbeidsvoorwaarden van invloed zijn op het minimumloonbarema. Directe conventionele loonsverhoging is nog altijd één van de belangrijkste onderhandelingspunten bij het bepalen van de loon- en arbeidsvoorwaarden.
- Het PC 124 kent verder een aantal belangrijke loonbijslagen voor bijzondere werken (% van betreffende minimumloonbarema), die direct gekoppeld zijn aan het loon van een arbeider. Ook voor de ploegendiensten en arbeidsprestaties buiten de gebruikelijke daguren worden er extra vergoedingen (% van betreffende minimumloonbarema) uitgekeerd.
- Verder bestaat er een aparte regeling rond tegemoetkoming in reiskosten, kost en huisvesting (indexeerbaar bedrag). Het Fonds voor Bestaanszekerheid levert de arbeider ook enige sociale voordelen op.
- Eindejaarspremie?

#### 4.1.2 Niet-lineaire/ad-hoc loonsverhoging

- verhoging van specifieke premies
- eenmalige forfaitaire anciënniteitspremie bij 25 jaar in dienst
- uitbreiding soort premies
- aanpassing voor subsectoren

#### 4.1.3 Belang van het ondernemingsniveau

- Basis vormen de sector-CAO's
- Uitzonderlijk ondernemings-CAO's in grote ondernemingen

### **4.2 Berekening van een index: op basis van CAO en realiteit: een verschil?**

Het berekenen van de index op basis van de informatie die in de CAO's kenbaar wordt gemaakt levert in de praktijk geen verschil op doordat de afzonderlijke partijen (werkgevers, vakbonden) afzonderlijk de berekeningen maken. Voordat de nieuwe minimumloonbarema's gepubliceerd worden, vergelijken de verschillende partijen de resultaten eerst met elkaar. Indien er een verschillende uitkomst zou bestaan, wordt samen opnieuw de berekening gemaakt. De afwijkingen zijn meestal te wijten aan de tussentijdse afrondingen.

### **4.3 Op welke manier geven de sectornormen de reële salarissen weer?**

Het belangrijkste streefdoel binnen de bouwsector is nog altijd het verkrijgen van een conventionele loonsverhoging. Via de gehanteerde All-In formule blijft er niet altijd even veel marge over om een conventionele loonsverhoging te realiseren. Bovendien blijkt in de praktijk dat de conventionele lonen wel betaald worden, maar dat er dikwijls lange tijd over gaat vooraleer de akkoorden avv verklaard worden. Van deze situatie wordt soms misbruik gemaakt.

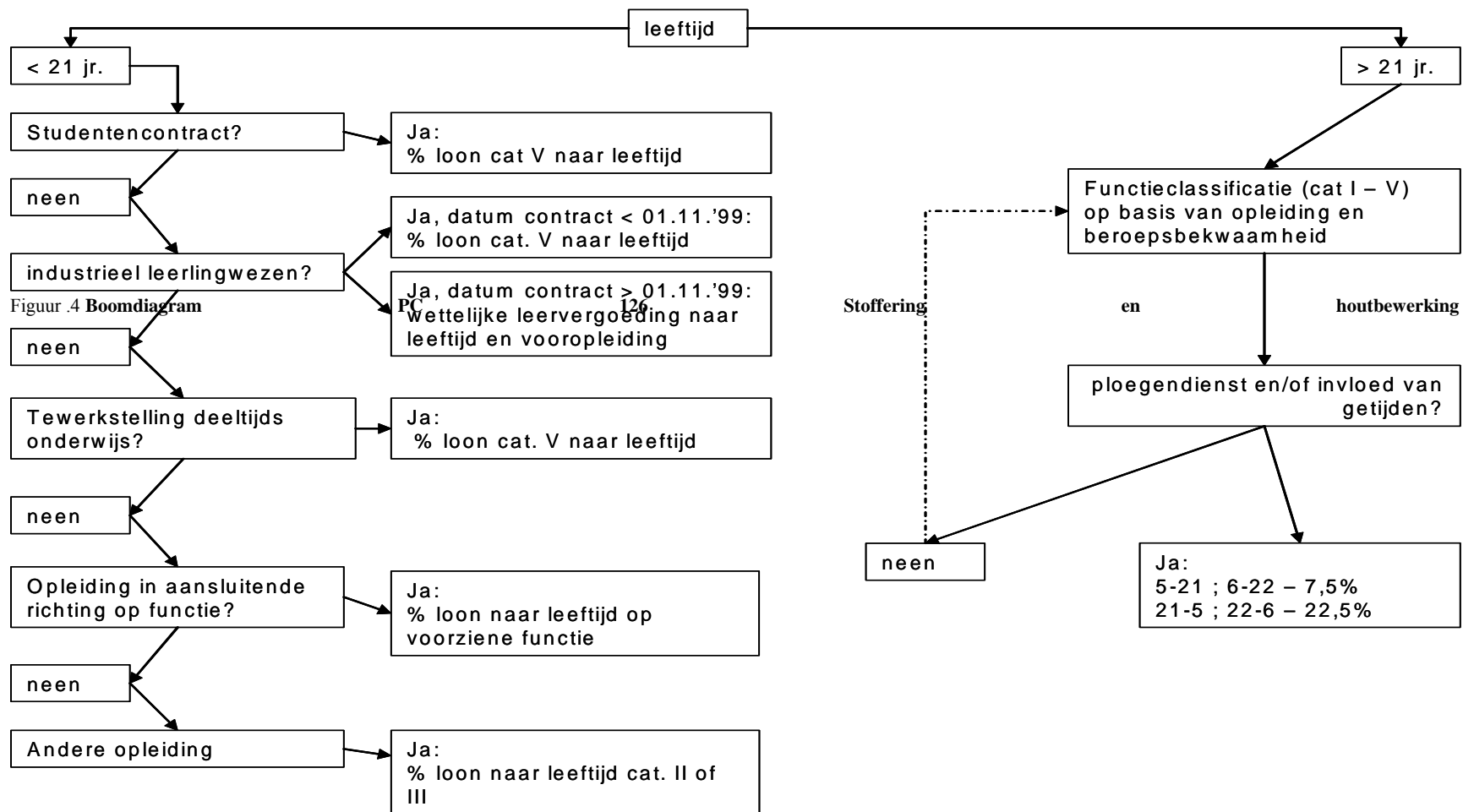
## **PC 126 stoffering en houtbewerking**

### **1. De berekening van de loonbarema's**

Op dit moment wordt er in de sector nog gewerkt met een verouderd functieclassificatiesysteem. Het oude systeem bestaat uit een indeling van arbeiders in 5 functiecategorieën die enkel gebaseerd zijn op opleiding en verantwoordelijkheid. De huidige sectorale functieclassificatie moet binnen ondernemingen verder toegepast en geconcretiseerd worden. Op ondernemingsvlak wordt op verschillende plaatsen bijvoorbeeld gebruik gemaakt van een eigen functieclassificatiesysteem gebaseerd op eerdere inspanningen van de vakbond (methodologie Berenschot).

De minimumloonbarema's binnen het PC 126 gelden vanaf een leeftijd van 21 jaar. Voor jongeren geldt een percentage van het loon van categorie II of III naar gelang hun opleidingsachtergrond en bekwaamheden.





## **2. Welke factoren spelen een rol bij loonstijging?**

Directe loonstijging binnen het PC 126 is mogelijk via 1) de automatische indexering; 2) onderhandelde loonsverhoging.

Ad. 1) In de hout- en stofferingssector werkt men via het principe van een All-In formule. Een voorbeeld: de sectorale loonnorm voor de periode 2005-2006 is op 4,5% bepaald. Dit houdt in dat de lonen tussen 1 januari 2005 en 31 december 2006 met een maximum van 4% zullen stijgen, waarbij de indexering inbegrepen is.

De indexering van de lonen, met de gezondheidsindex (driemaandelijks gepubliceerd door FOD Economie) als uitgangspunt, gebeurt om de drie maanden via het bestaande indexmechanisme: het gemiddelde van de eerste twee maanden van het laatste kwartaal gedeeld door het gemiddelde van de eerste twee maanden van het voorlaatste kwartaal. Indien de coëfficiënt tussen de 0,9950 en 1,0050 ligt, wordt de aanpassing van de lonen uitgesteld tot het volgende kwartaal. Als concreet genomen op 1 oktober 2006 wordt vastgesteld dat door de toepassing van het indexmechanisme de lonen niet met 4% gestegen zijn, wordt er op die datum nog een conventionele verhoging toegekend (verschil tussen minimumuurlonen begin 2005 + 4% enerzijds en de indexverhoging anderzijds). Deze conventionele verhoging wordt beperkt tot 1%.

2) Tijdens de onderhandelingen kan er uiteraard een conventionele loonsverhoging onderhandeld worden, maar dit is sterk gekoppeld aan de ontwikkelingen via de All-In (is er nog ruimte voor conventionele loonsverhoging of niet).

Naast loonstijging via indexering wordt er in de hout en stofferingssector meer aandacht besteed aan de uitbreiding van de voordelen uit het Fonds voor Bestaanszekerheid. Dit fonds voorziet in een zeer uitgebreid systeem van vergoedingen (zie folder voordelen Fonds voor Bestaanszekerheid 2005-2006).

## **3. Conventionele arbeidstijd en berekeningswijze arbeidstijd**

In het PC 126 geldt een conventionele arbeidsduur van 37 uur en 20 minuten gemiddeld op jaarbasis. Hierbij geldt een maximum van 8 uur per dag en 40 uur per week en een minimum van 3 uur per week. Bovendien geldt een verplichte rust op zondag (uitzondering standbouw en vervoer) en maximum 12 zaterdagen op jaarbasis (5 uur per zaterdag).

Er moet in de hout- en stofferingssector 37 uur en 20 minuten gewerkt worden. Er wordt daarnaast ook 38, 39 en 40 uur per week toegelaten, waarvoor respectievelijk 4, 10 en 16 betaalde verlofdagen in ruil gegeven worden (aparte regeling rond deeltijdse arbeid). In de CAO is er opgenomen dat er aparte arbeidsregelingen in de ondernemingen kunnen afgesproken worden. Er zijn bijvoorbeeld mogelijkheden tot kleine en grote flexibiliteit binnen ondernemingen, kaderakkoorden (zie CAO-gids hoofdstuk 4).

Verder gelden er specifieke modaliteiten:

- Naast deze basisregels moet er rekening gehouden worden met het arbeidsreglement (38bis);
- Er geldt naleving van de wekelijkse arbeidsduur en recuperatie van de overuren; in de hout en stoffering bestaat er een mogelijkheid tot niet recuperatie van de eerste 65 tot 130 overuren;
- Rustpauzes en rusttijd;
- Afwijkingen op de dagelijkse en/of wekelijkse arbeidsduur (gebaseerd op arbeidswet)
  - Daggrens 9 of 10 uur bij blijvende wekelijkse 40 uur (rustdag naast de zondag, verwijderde werkplaats)

- bij ploegenarbeid tot een daggrens van 11 uur en wekelijks 50 uur
- bij continu-arbeid tot een daggrens van 12 uur en wekelijks 50-56 uur
- Voorbereidend en nawerk (per dag 1,5 uur arbeidsduur mogen overschrijden met uitzondering voor betoncentrales)
- Buitengewone vermeerdering van het werk;
- Arbeid die door een onvoorziene noodzakelijkheid wordt vereist;
- Gevallen van overmacht in de eigen onderneming;
- Arbeid voor derden in geval van overmacht;
- Uitvoeren van inventarissen en balansen
- Indien de boven normaal gepresteerde uren niet vallen onder één van bovenstaande uitzonderingsgevallen worden deze als overuren beschouwd;
- Recuperatie van de overuren: inhaalrust
- Voor de deelsector spaanplaten, veredelen van platen; werknemers tewerkgesteld aan vervoersactiviteiten

#### **4. Theorie en praktijk**

##### **4.1 Statistisch loonbegrip: wat valt er al of niet onder vanuit de hout- en stofferingssector**

*Loon is elk voordeel in geld of in geld waardeerbaar*

*- dat de werkgever aan zijn werknemer toekent als tegenprestatie van arbeid verricht krachtens de arbeidsovereenkomst, alsook datgene*

*- waarop de werknemer ingevolge zijn dienstbetrekking recht heeft ten laste van zijn werkgever, hetzij rechtstreeks, hetzij onrechtstreeks (bij fooien of bedieningsgeld bezoldigden, betaling door fondsen voor bestaanszekerheid).*

Uit: [http://www.onssrszls.fgov.be/Onssrsz/NL/Ige/Brochures/consult\\_home.htm](http://www.onssrszls.fgov.be/Onssrsz/NL/Ige/Brochures/consult_home.htm)

##### 4.1.1 Lineaire loonsverhoging

- Wordt er rekening gehouden met deze bepaling van het statistische loonbegrip dan geldt voor het PC 126 dat de elementen die onderhandeld worden in de CAO-arbeidsvoorwaarden van invloed zijn op het minimumloonbarema. Directe conventionele loonsverhoging is nog altijd één van de belangrijkste onderhandelingspunten bij het bepalen van de loon- en arbeidsvoorwaarden.
- Voor de ploegendiensten en arbeidsprestaties buiten de gebruikelijke daguren worden er extra vergoedingen uitgekeerd. Het Fonds voor Bestaanszekerheid levert de arbeider ook enige loon en arbeidsvoordelen op. Er zijn echter zeer weinig mogelijkheden om op het vlak van arbeidsduur in het PC 126 te onderhandelen, vergelijk bijvoorbeeld het

minimum aantal verlofdagen en geringe anciënniteitsverlof (elke 20 jaar binnen dezelfde onderneming 1 extra dag).

- Eindejaarspremie?

#### 4.1.2 Niet-lineaire/ad-hoc loonsverhoging

- verhoging van specifieke premies
- uitbreiding soort premies
- aanpassing voor subsectoren

#### 4.1.3 Belang van het ondernemingsniveau

- Basis vormen de sector-CAO's
- moeilijkheid: lange termijn avv verklaren
- Uitzonderlijk ondernemings-CAO's in grote ondernemingen

### **4.2 Berekening van een index: op basis van CAO en realiteit: een verschil?**

Het berekenen van de index op basis van de informatie die in de CAO's kenbaar wordt gemaakt levert volgens de geïnterviewden geen moeilijkheden op. Indien er afwijkingen zouden zijn is dit meestal te wijten aan de tussentijdse afrondingen.

#### 4.3 Op welke manier geven de sectornormen de reële salarissen weer?

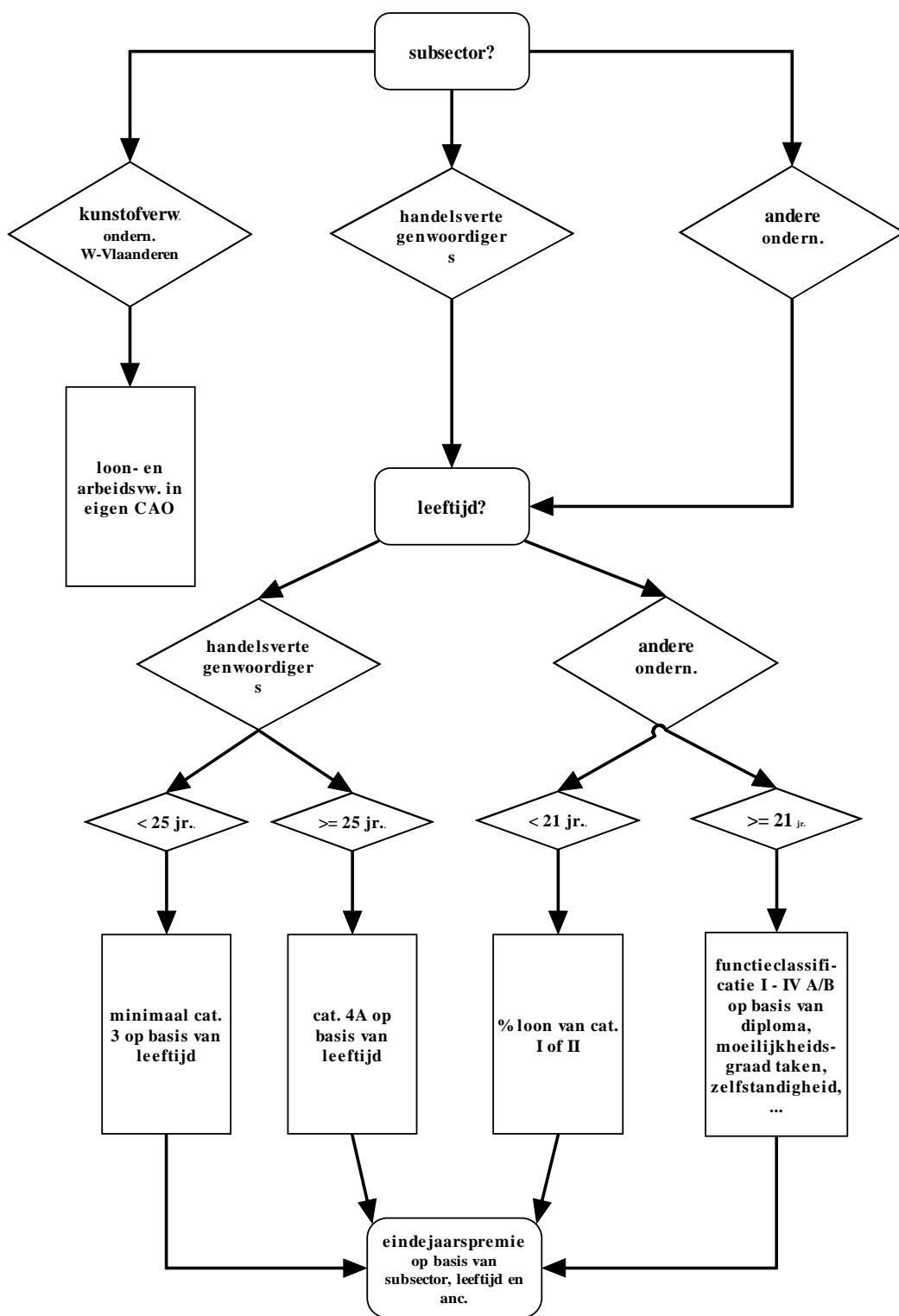
Er wordt al heel wat jaren met een All-In formule gewerkt dat binnen de sector als een goed systeem ervaren wordt, gezien de ervaringen op het gebied van het kunnen inschatten van de loonevoluties. Via de uitbreiding van de verschillende soorten premies en vergoedingen en het Fonds voor Bestaanszekerheid tracht men hieraan toch tegemoet te komen.

## **PC 207 chemie (Bedienden)**

### **1. De berekening van de loonbarema's**

De chemie is de tweede grootste industriële sector en bovendien zeer heterogeen. De kern kan grofweg samengevat worden in drie deelsectoren, te weten: proceschemie, de parachemie en de verwerkende chemie.

De berekening van de loonbarema's in de chemie (bedienden) gebeurt op basis van *subsector, leeftijd (minimumloonbarema of jongerenloon)*. Het belangrijkste onderscheid dat er in eerste instantie gemaakt moet worden is naar subsector. De handelsvertegenwoordigers zijn niet in de functieclassificatie opgenomen en hebben om die reden eigen loonbarema's. Voor de kunststofverwerkende ondernemingen in W-Vlaanderen gelden er zelfs aparte sector-CAO's.



Figuur .5 Boomdiagram PC 207 Chemie

## **2. Welke factoren spelen een rol bij loonstijging?**

Op basis van de sector-CAO-s in de chemie zijn er drie vormen van directe loonsverhogingen te onderscheiden, namelijk 1) verhoging door de automatische indexering, 2) verhoging via onderhandeling; 3) leeftijdsverhoging.

Ad 1) De indexering van de lonen voor bedienden in de chemie volgt maakt gebruik van de afgevlakte index (gezondheidsindex). Vanaf het indexcijfer 101,31 worden de minimumloonschalen en de werkelijke lonen met 2% verhoogd telkens als het indexcijfer van de consumptieprijzen met 2% toeneemt. Om de achterstand van de lonen ten opzichte van het indexcijfer van de consumptieprijzen te voorkomen, worden de loonsverhogingen ook toegepast wanneer de indexcijfers die zich halverwege de schijf van 2% bevinden worden bereikt (spilindex).

Ad 2) Het is mogelijk dat er in de tweejaarlijkse CAO-onderhandelingen een loonsverhoging onderhandeld wordt, los van de indexering.

Ad 3) Op basis van subsector, functiecategorie en leeftijd kan een werknemer ook een directe loonsverhoging genieten.

Een andere vorm van loonsstijging is de eindejaarspremie (100% van het bruto maandsalaris van december). Voor de handelsvertegenwoordigers geldt hierbij een plafondbedrag. Andere vormen van premies zijn voor de bedienden niet in een sector-CAO opgenomen.

## **3. Conventionele arbeidstijd en berekeningswijze arbeidstijd**

In het PC 207 geldt een conventionele arbeidsduur van 38 uur gemiddeld op jaarbasis. Meeste bedienden werken echter 40 uur en genieten een aantal betaalde compensatiedagen. Werken met feestdagen en in het weekend is per subsector weer apart geregeld.

## **4. Theorie en praktijk**

### **4.1 Statistisch loonbegrip: wat valt er al of niet onder vanuit de chemie**

*Loon is elk voordeel in geld of in geld waardeerbaar*

*- dat de werkgever aan zijn werknemer toekent als tegenprestatie van arbeid verricht krachtens de arbeidsovereenkomst, alsook datgene*

*- waarop de werknemer ingevolge zijn dienstbetrekking recht heeft ten laste van zijn werkgever, hetzij rechtstreeks, hetzij onrechtstreeks (bij fooien of bedieningsgeld bezoldigden, betaling door fondsen voor bestaanszekerheid).*

Uit: [http://www.onssrsz.lss.fgov.be/Onssrsz/NL/Ige/Brochures/consult\\_home.htm](http://www.onssrsz.lss.fgov.be/Onssrsz/NL/Ige/Brochures/consult_home.htm)

#### **4.1.1 Lineaire loonsverhoging**

- Wordt er rekening gehouden met deze bepaling van het statistische loonbegrip dan geldt voor het PC 116 dat de elementen die onderhandeld worden in de CAO-arbeidsvoorwaarden van invloed zijn op het minimumloonbarema. Conventionele loonsverhoging is slechts voor die groep van belang die niet onder een ondernemings-CAO vallen;
- Lineaire loonsverhoging op basis van leeftijd;

- De eindejaarspremie is een maandloon en wordt derhalve meegeïndexeerd.

#### 4.1.2 Niet-lineaire/ad-hoc loonsverhoging

- verhoging van specifieke premies (bv. syndicale premie)
- loonsverhogingen voor specifieke groepen (cf. verhoging plafond eindejaarspremie handelsvertegenwoordigers)

#### 4.1.3 Belang van het ondernemingsniveau

- Algemeen basiskader binnen de sector-CAO's
- Voor veel bedienden geldt ondernemings-CAO's
- Moeilijkheid: akkoord over indexering (loonnorm indicatief of maximum?)

#### **4.2 Berekening van een index: op basis van CAO en realiteit: een verschil?**

De afwijkingen zijn meestal te wijten aan de tussentijdse afrondingen, maar in de praktijk is er geen verschil in publicatie en toepassing.

#### **4.3 Op welke manier geven de sectornormen de reële salarissen weer?**

Voor het PC 207 zijn de sector-CAO's nauwelijks van betekenis door het bestaan van zovele ondernemings-CAO's. De reële salarissen liggen dan ook hoger dan de sectorale loonafspraken.

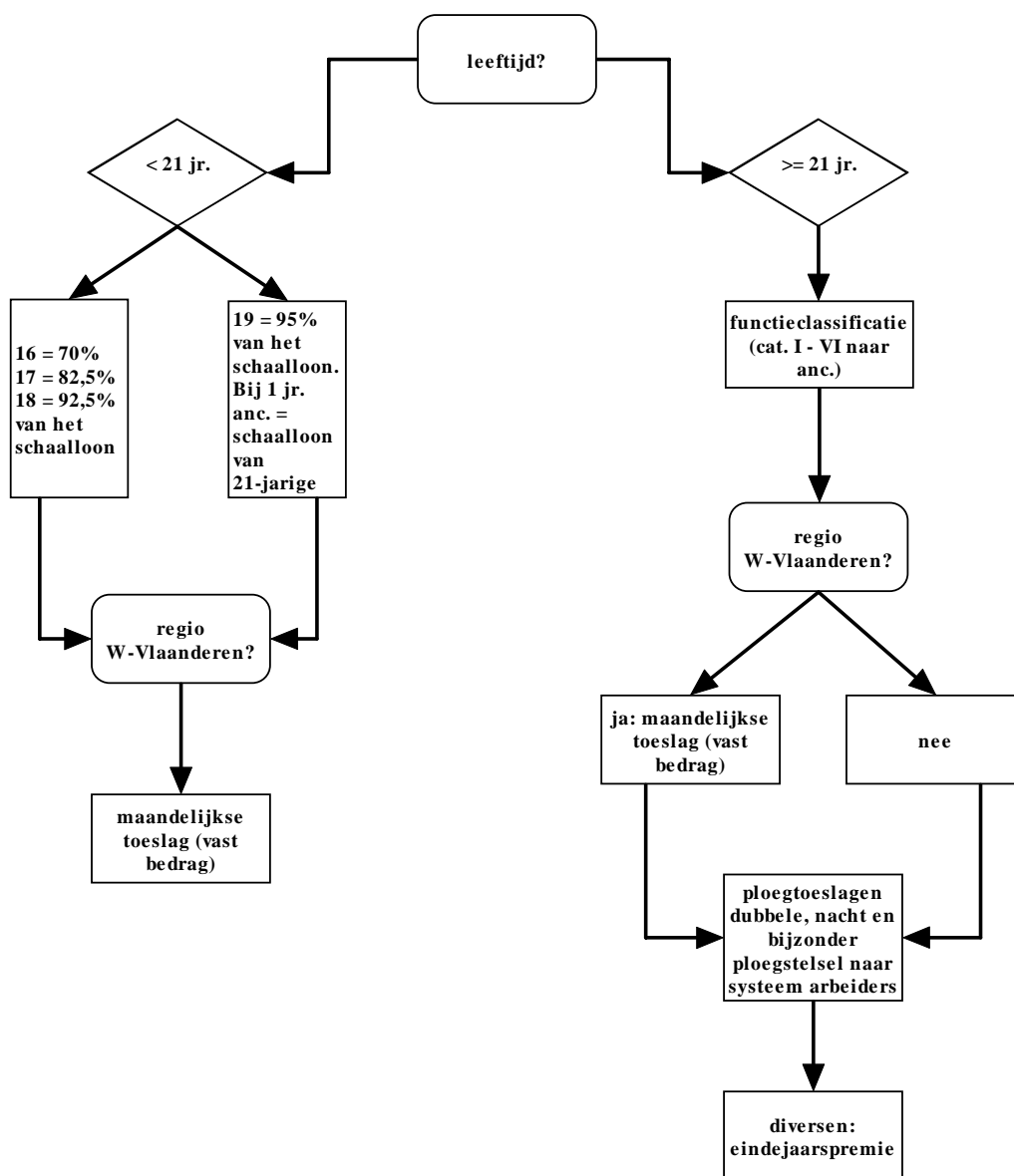


## **PC 214 Textiel Bedienden**

### **1. De berekening van de loonbarema's**

Het PC 214 is een typische ploegensector met veel verschillende deelsector die bovendien regiogebonden zijn. De sector bestaat hoofdzakelijk uit arbeiders en een kleine groep bedienden (eigen PC).

Ook voor de berekening van de loonbarema's voor de bedienden in de textiel gebeurt op basis van leeftijd, anciënniteit en een eigen uitgewerkte functieclassificatie met behulp van een functiewaarderingsmethode (1. instapniveau, 2. inwerktijd, 3. functiegerichte bijscholing, 4. organisatievermogen, 5. probleemoplossend vermogen, 6. verantwoordelijkheid, 7. uitdrukkingsvaardigheid, 8. leidinggeven, 9. specifieke kenmerken en 10. werkomstandigheden). De werknemers worden op basis van hun functie in 6 categorieën ingedeeld waaraan functies gekoppeld zijn. In tegenstelling tot de exhaustieve lijst van beroepen voor de arbeiders in de textiel, worden er voor de bedienden 39 voorbeeldfuncties beschreven die in 6 categorieën ingedeeld zijn. Aan deze categorieën zijn baremieke lonen gekoppeld. Er geldt een toeslag voor de bedienden die in de textielsector werken van West-Vlaanderen en Zulte. Voor de dubbele en de nachtploeg en de bijzondere ploegenstelsels worden de conventionele coëfficiënten die voor de arbeiders gelden toegepast.



Figuur .6 Boomdiagram PC 214 Textiel bedienden

## **2. Welke factoren spelen een rol bij loonstijging?**

Directe loonstijging binnen het PC 214 is mogelijk via 1) de automatische indexering; 2) onderhandelde loonsverhoging; 3) anciënniteitsverhoging.

Ad 1) In de textiel zijn de lonen gekoppeld aan de gezondheidsindex. De lonen kunnen in theorie 4 keer per jaar aangepast worden (2% daling, 2% stijging).

Ad 2) Tijdens de onderhandelingen wordt er over een conventionele loonsverhoging onderhandeld;

Ad 3) Via de geldende regels in het PC wordt een loonsverhoging ook doorgevoerd op basis van anciënniteit.

Een andere vorm van loonsstijging zit in het toekennen van de verschillende premies, bv. de ploegentoeslagen en de eindejaarspremie. Voor de eindejaarspremie geldt een specifieke regeling van toepassing: anciënniteit tussen 6-12 mnd 7,33% van de jaarlijkse bezoldiging; anciënniteit van meer dan 12 mnd 8,33% van de jaarlijkse bezoldiging of een 13<sup>e</sup> mnd december voor degenen met een forfaitair loon.

## **3. Conventionele arbeidstijd en berekeningswijze arbeidstijd**

Ook in het PC 214 geldt een conventionele arbeidsduur van 37u20 gemiddeld op jaarbasis. In de textiel wordt er effectief meestal 40 per week gepresteerd omwille van het maximale gebruik van het machinepark. De inhaalrustdagen (40 naar 38) en supplementaire vakantiedagen (tot 37u20) zorgen voor het gemiddelde van 37u20. De arbeidsduurvermindering is zonder loonverlies gerealiseerd, de inhaalrustdagen zijn onbezoldigd (wel door supplementair vakantiegeld opgevangen door Vacantex), maar sindsdien wel een verhoging van lonen geweest.

## **4. Theorie en praktijk**

### **4.1 Statistisch loonbegrip: wat valt er al of niet onder vanuit de textielsector.**

*Loon is elk voordeel in geld of in geld waardeerbaar*

*- dat de werkgever aan zijn werknemer toekent als tegenprestatie van arbeid verricht krachtens de arbeidsovereenkomst, alsook datgene*

*- waarop de werknemer ingevolge zijn dienstbetrekking recht heeft ten laste van zijn werkgever, hetzij rechtstreeks, hetzij onrechtstreeks (bij fooien of bedieningsgeld bezoldigden, betaling door fondsen voor bestaanszekerheid).*

Uit: [http://www.onssrsz.lss.fgov.be/Onssrsz/NL/Ige/Brochures/consult\\_home.htm](http://www.onssrsz.lss.fgov.be/Onssrsz/NL/Ige/Brochures/consult_home.htm)

#### **4.1.1 Lineaire loonsverhoging**

- Wordt er rekening gehouden met deze bepaling van het statistische loonbegrip dan geldt voor het PC 214 dat de elementen die onderhandeld worden in de CAO-arbeidsvoorwaarden van invloed zijn op het minimumloonbarema. Directe conventionele loonsverhoging is nog altijd één van de belangrijkste onderhandelingspunten bij het bepalen van de loon- en arbeidsvoorwaarden;
- Anciënniteitsverhoging op basis van de geldende regels;

- Het PC 214 kent verder loontoeslagen voor ploegenpremies. Een lineair loonsverhoging doet zich ook voor in het opnemen in de CAO van een eenmalige premie voor iedereen in het betreffende PC;
- De eindejaarspremie vormt een percentage van het minimumloonbarema en wordt met andere woorden ook mee geïndexeerd.

#### 4.1.2 Niet-lineaire/ad-hoc loonsverhoging

- verhoging van specifieke premies (bv. syndicale premie, eindejaarspremie)
- aanvullende verlofdagen
- loonsverhogingen voor specifieke groepen (regiogebonden)

#### 4.1.3 Belang van het ondernemingsniveau

- Basis vormen de sector-CAO's
- Ondernemings-CAO's vrijwel onbestaand

#### **4.2 Berekening van een index: op basis van CAO en realiteit: een verschil?**

De afwijkingen zijn meestal te wijten aan de tussentijdse afrondingen.

#### **4.3 Op welke manier geven de sectornormen de reële salarissen weer?**

Het belangrijkste streefdoel binnen de textiel is nog altijd het verkrijgen van een conventionele loonsverhoging. Aangezien ondernemings-CAO's vrijwel onbestaand zijn, worden de werknemers volgens de sector-CAO's betaald.

## **PC 302 hotelbedrijf**

### **1. De berekening van de loonbarema's**

De minimumloonbarema's zijn geldig voor mensen van 18 jaar en ouder. De mensen van 17 jaar hebben recht op 90% van die lonen, 16 jaar 80% en mensen van 15 jaar hebben recht op 70% ervan.

De berekening van de loonbarema's in het hotelbedrijf gebeurt op basis van een zeer uitgebreide functieclassificatie en anciënniteit. 160 referentiefuncties via universeel systeem Berenschot. De functies kregen punten toegekend op basis van een aantal criteria:

- Verantwoordelijkheid (invloed, gevolgen)

- Kennis en kunde

- Probleemoplossing

- Communicatie en overleg

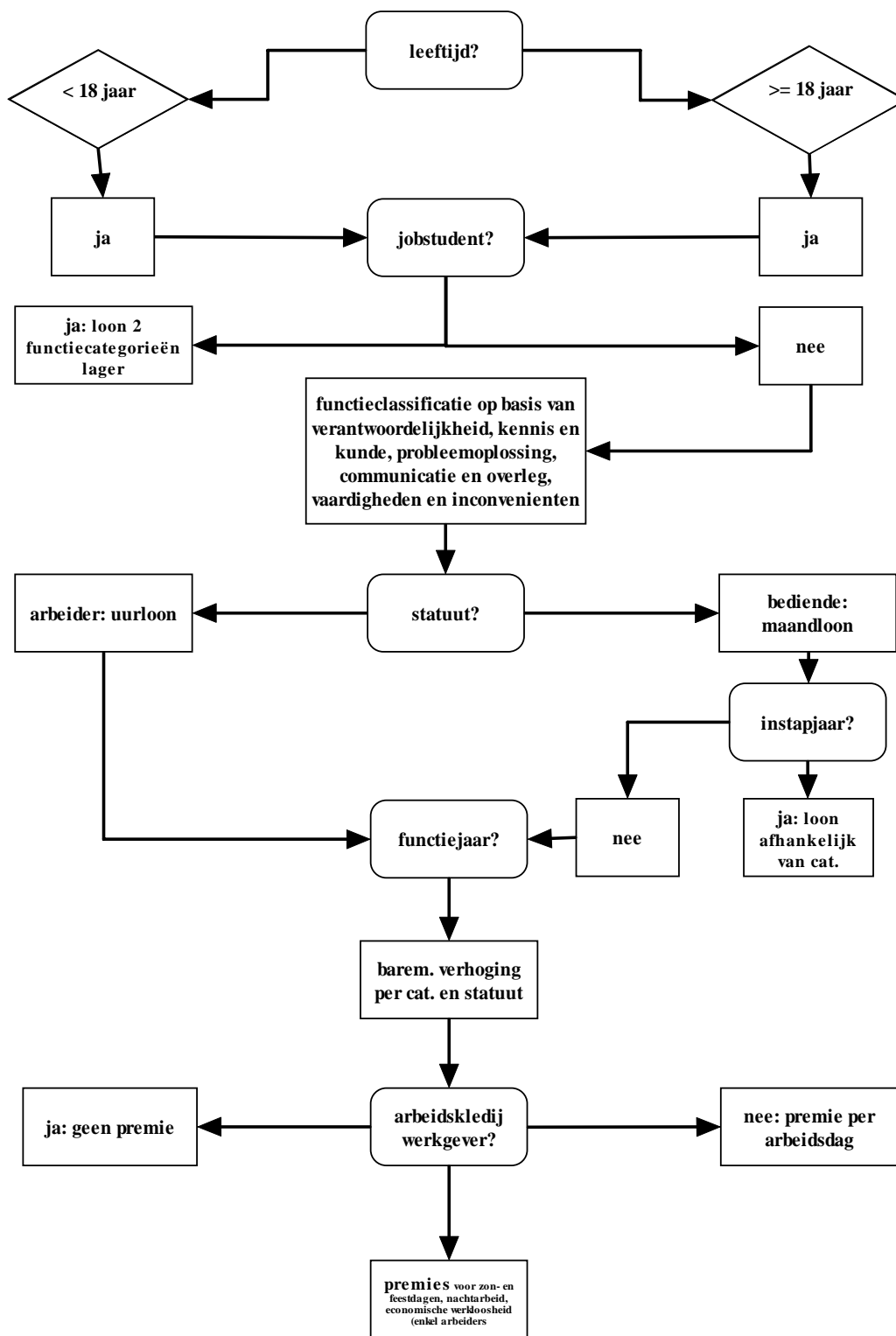
- Vaardigheden

- Inconvenienten (zwaarte, houding, werksfeer, risico)

De sector heeft vervolgens gekeken hoe er in die 160 functies een indeling gemaakt kan worden. Er zijn 9 categorieën opgesteld, onder welke deze functies vallen, bijvoorbeeld onder categorie 1 vallen alle functies die tot 39,5 punten behaald hebben...tot categorie 9 alle functies met meer dan 171 punten toegekend. In de referentielijst is steeds aangegeven tot welke categorie een functie uiteindelijk behoort.

Binnen de horeca wordt er gewerkt met lonen op functiejaar en lonen bij instapjaar (iemand begint lager dan het minimum bij een functiejaar). Instapjaren zijn er vanaf categorie vier en enkel voor bedienden. Voor bedienden geldt dat indien de hoogste categorie in functiejaren bereikt wordt (tabel loopt uiteindelijk oneindig door), er elke vijf jaar 1% bijkomt. Voor arbeiders stopt de anciënniteitsverhoging vanaf 17 jaar.

Iemand die van de ene functie na de andere functie overstapt: rekenen vanaf 0 functiejaren, de persoon krijgt het eerste hogere loon dan dat hij had en dat op de dichtstbijzijnde functietrap.



Figuur .7 Boomdiagram PC 302 Hotelbedrijf

## **2. Welke factoren spelen een rol bij loonstijging?**

Directe loonstijging binnen het PC 120 is mogelijk via 1) de automatische indexering; 2) onderhandelde loonsverhoging; 3) anciënniteits- of leeftijdsverhoging.

Ad 1) De loonnorm waar rekening mee wordt gehouden ook in samenhang met de ons omringende landen is vastgesteld op 5,3%. De index is geschat op 3,5%, wat betekent dat er nog 1,8% overblijft voor de overige onderhandelingen.

Het gehanteerde indexeringsysteem is van toepassing op de werknemers die bezoldigd worden op basis van een vast uur- of maandloon (voor de '(3.5) Toeslag nachtprestaties (= arbeidsuren tussen 24 en 5u)', ook voor arbeid vergoed op basis van dienstpercentage). Wat betreft de effectief betaalde lonen wordt het gedeelte dat overeenstemt met de minimumlonen gekoppeld aan het indexcijfer.

Vanaf 1 oktober 2004 is de indexcoëfficiënt 1,1041 (met fooien en bezoldigingen). Deze index wordt aan de hand van de volgende formule berekend:  $\text{ROUND}(1,02*1,02*1,02*1,02*1,02;4)$ . De lonen worden 1 keer per jaar geïndexeerd (1 januari) en dat is op basis van het cijfer bijvoorbeeld november 2005/november 2004. Dit levert een coëfficiënt op en de lonen worden hiermee vermenigvuldigd.

Ad 2) In de onderhandelingen kan er een conventionele loonsverhoging onderhandeld worden.

Ad 3) Op basis van categorie en statuut kan een werknemer een baremieke loonsverhoging krijgen.

Een andere vorm van loonstijging zit bijvoorbeeld vervat in de verschillende premies. Bij deze premies gaat het in de meeste gevallen om een bepaald percentage bovenop het geldende minimumloonbarema, zoals bijvoorbeeld

## **3. Conventionele arbeidstijd en berekeningswijze arbeidstijd**

In het PC 302 geldt een conventionele arbeidsduur van 38 uur gemiddeld op jaarbasis. In de 38 uren week bedraagt het uurloon meer dan het uurloon in een 39 uren of 40 uren week. Iemand die echter in onderneming werkt waar de 40-uren week nog van toepassing is én het uurloon krijgt gebaseerd op de 40-uren week, heeft per week recht op 2 uur betaalde compensatie. Iemand die 40 uur werkt én het loon uit een 38 uren-week krijgt, heeft een onbetaalde compensatie. Op sectorniveau is verder afgesproken dat er flexibiliteit mogelijk is (artikel 20 bis, arbeidswet). Specifieke regels hierover worden echter in het arbeidsreglement van de onderneming opgenomen.

## **4. Theorie en praktijk**

### **4.1 Statistisch loonbegrip: wat valt er al of niet onder vanuit de horeca**

*Loon is elk voordeel in geld of in geld waardeerbaar*

*- dat de werkgever aan zijn werknemer toekent als tegenprestatie van arbeid verricht krachtens de arbeidsovereenkomst, alsook datgene*

*- waarop de werknemer ingevolge zijn dienstbetrekking recht heeft ten laste van zijn werkgever, hetzij rechtstreeks, hetzij onrechtstreeks (bij fooien of bedieningsgeld bezoldigden, betaling door fondsen voor bestaanszekerheid).*

Uit: [http://www.onssrsz.lss.fgov.be/Onssrsz/NL/Ige/Brochures/consult\\_home.htm](http://www.onssrsz.lss.fgov.be/Onssrsz/NL/Ige/Brochures/consult_home.htm)

#### 4.1.1 Lineaire loonsverhoging

- Wordt er rekening gehouden met deze bepaling van het statistische loonbegrip dan geldt voor het PC 302 dat de elementen die onderhandeld worden in de CAO-arbeidsvoorwaarden van invloed zijn op het minimumloonbarema. Directe conventionele loonsverhoging is nog altijd één van de belangrijkste onderhandelingspunten bij het bepalen van de loon- en arbeidsvoorwaarden.
- Anciënniteits- of leeftijdsverhoging
- Het PC 302 kent verder premie voor nachtarbeid, premie voor zon- en feestdagen, en een vergoeding in geval van economische werkloosheid (enkel voor arbeiders). De eindejaarspremie wordt uitbetaald via het sociaal en waarborgfonds.

#### 4.1.2 Niet-lineaire/ad-hoc loonsverhoging

- verhoging van specifieke premies (bv. arbeidskledij, nachtpremies)
- verhoging naar statuut (bv. economische werkloosheid arbeiders)

#### 4.1.3 Belang van het ondernemingsniveau

- Basis vormen de sector-CAO's (KMO-sector)
- Ondernemings-CAO's enkel in grote ondernemingen
- De ondernemingen zeer verschillend (klassieke hotels, restaurants, cafés, de kleine traiteurs, cateringbedrijven, horeca uit pretparken, treincatering, campings, recreatieparken ed.)

#### **4.2 Berekening van een index: op basis van CAO en realiteit: een verschil?**

De afwijkingen zijn meestal te wijten aan de tussentijdse afrondingen.

#### **4.3 Op welke manier geven de sectornormen de reële salarissen weer?**

Het belangrijkste streefdoel binnen de horeca is nog altijd het verkrijgen van een conventionele loonsverhoging omwille van de vele onregelmatige uren en lagere lonen binnen deze sector. De horeca heeft de laatste jaren een inhaalslag gedaan wat de minimumloonbarema's betreft. Een aanvoelen is dat sinds de nieuwe functieclassificatie ook die lonen betaald worden die de sector voorschrijft.



## PC 318.02 Gezins- en bejaardenhulp van de Vlaamse Gemeenschap

### 1. De berekening van de loonbarema's

Het PC 318.02 maakt deel uit van de non-profit, een sector die gesubsidieerd wordt door de Vlaamse overheid. Ze maken deel uit van de hele non-profit beweging, er wordt elke 5 jaar een nieuw akkoord gemaakt met de overheid en de sociale partners. Voor de Vlaamse non-profit betekent dit bijvoorbeeld dat voor de opvoedingsinstellingen, sociaal-cultureel werk, beschutte werkplaatsen 1 gemeenschappelijk akkoord bestaat met dezelfde loon- en arbeidsvoorwaarden van toepassing zijn.

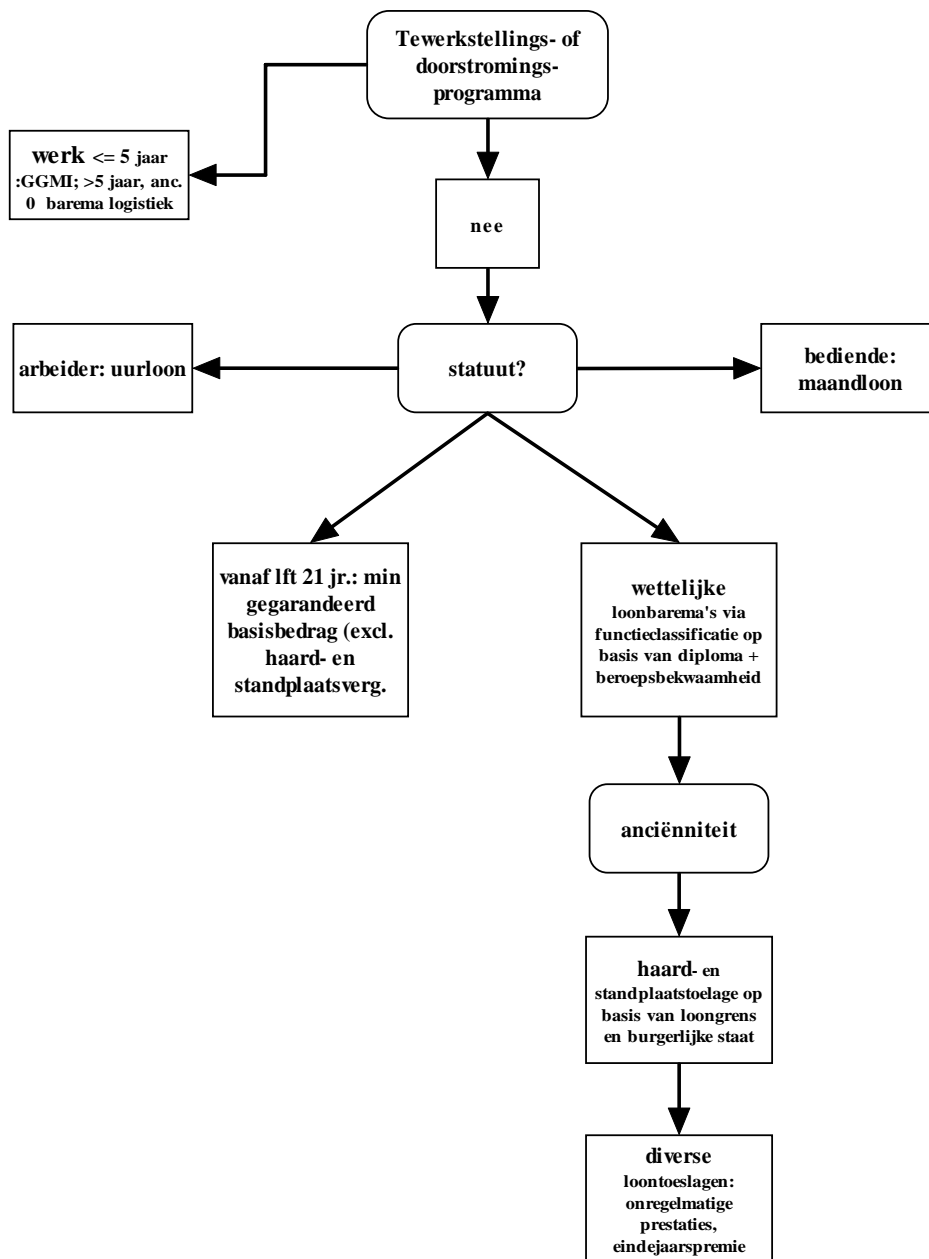
De berekening van de loonbarema's in de gezins- en bejaardenhulp gebeurt op basis van *diploma, functieclassificatie en beroepsbekwaamheid* en *anciënniteit*. Een werknemer wordt in één van de 5 *categorieën* ingedeeld (I verzorgende diensten, II logistieke hulp, III administratieve diensten, IV begeleide diensten en V leiding).

*Tabel .1 Barema's en bijbehorende aanvangsleeftijd PC 318.02*

Leeftijd	Barema
20	B2B (verzorgenden)
21	A1 (administratief medewerker)
21	A1 (administratief medewerker (boekhouder))
20	A2 (administratief medewerker)
18	A3 (administratief medewerker)
21	B1B (diensthoofd administratie)
21	B1B (verantwoordelijke hulpverlening)
21	B1A (verantwoordelijke hulpverlening)
18	B4 (logistieke hulp)

Er gelden aparte minimumloonbarema's voor werknemers die komen uit verschillende tewerkstellings- en doorstromingsprogramma's bijvoorbeeld het DAC-statuut, werknemers in het huidige GESCO-statuut, WEP en WEP+, Smetbanen, maaltijdbedelers (zolang niet inbegrepen bij logistieke hulp) en oppassers zieke kinderen.

Voor wat het PC 318.02 betreft is er een Gewaarborgd inkomen (incl. Haard- of standplaatstoelage) per uur en per maand overeengekomen geldend voor een 21-jarige, die gebaseerd is op een formule (zie excel). Ook is er een basisbedrag afgesproken van het Gewaarborgd inkomen (excl. Haard- of standplaatstoelage) namelijk 12.769,57 geldend voor een 21jarige.



Figuur .8 Boomdiagram PC 318.02 Gezins- en bejaardenhulp van de Vlaamse Gemeenschap

## **2. Welke factoren spelen een rol bij loonstijging?**

Directe loonstijging binnen het PC 318.02 is mogelijk via 1) de automatische indexering; 2) onderhandelde loonsverhoging; 3) anciënniteitsverhoging.

Ad. 1) In het PC 318.02 wordt m.b.t. de indexering het wettelijke systeem van de overheid gevolgd, waarbij telkens als de spilindex overschreden wordt de lonen met 2% verhoogd worden. Het zijn de jaarlonen die met 2% stijgen (52 maal 38), die omgerekend worden naar maandlonen voor bedienden en uurlonen voor arbeiders. Het verkregen nieuwe jaarloon wordt gedeeld door 1 976 uren, om de nieuwe uurlonen te kunnen berekenen en delen door 12 om de nieuwe maandlonen voor de bedienden te berekenen.

Ad. 2) Enerzijds bepaalt de Vlaamse overheid wat kan naar financiering toe en anderzijds wordt de loonevolutie in de private sector bijgehouden. De duurtijd van de akkoorden is 5 jaar, aansluitend wordt er een vergelijking gemaakt met de lonen in de private sector. Vooruitgang of achteruitgang vormt basis voor nieuwe onderhandelingen. Ook de vraag bij meer zorgverlening: nieuwe dienstverlening of uitbreiding bestaande diensten (betere omkadering en vorming).

Ad. 3) Wat de anciënniteitsverhoging betreft gebeurt dit automatisch via de anciënniteitsregels behorend bij de geldende barema's.

Een andere vorm van loonstijging zit bijvoorbeeld vervat in de verschillende premies. Bij deze premies gaat het in de meeste gevallen om een bepaald percentage bovenop het geldende minimumloonbarema, zoals bijvoorbeeld loontoeslagen voor onregelmatige prestaties, de haard- en standplaatstoelage. Los van uurloon, wordt er een extra toelage gegeven afhankelijk van de gezinssituatie, iemand die gehuwd is (inmiddels ook samenwonenden) heeft een hogere toelage dan iemand die niet gehuwd is. Een gezin waar dat 2 mensen in dit systeem werkzaam zijn, heeft een de haardtoelage en de ander de standplaatstoelage. Deze toelage is inkomens afhankelijk. Naar uurloon toe gaat dit om 0,50 euro per uur haardtoelage en 0,25 euro per uur standplaatstoelage. Er is een onderscheid naar de hoogte van het loon, de toelage wordt kleiner (tot halve haardtoelage en halve standplaatstoelage) naarmate het loon hoger is. Iemand die meer verdient dan 12,41 euro per uur krijgt geen toelage. Deze toelagen worden mee geïndexeerd.

## **3. Conventionele arbeidstijd en berekeningswijze arbeidstijd**

In het PC 318.02 geldt een conventionele arbeidsduur van 38 uur gemiddeld op jaarbasis. De sector wordt gekenmerkt door veel deeltijdse werknemers. Meer dan 38 uur is ook mogelijk, maar afhankelijk van het omgerekende uurloon (gebaseerd op 40 of 38-urige werkweek) worden betaalde of onbetaalde compensatiedagen toegekend. Werken in het weekend, feestdagen en 's avonds tussen 20 en 22 uur en nachtwerk geldt enkel voor bepaalde functies (ADL) en hiervoor worden vergoedingen toegekend (30 tot 100% toeslag).

Wat de arbeidstijd regelingen betreft is er weinig sectorieel vastgelegd, het zijn de wettelijke regelingen (bv. rond overuren) die gelden. De sector kent 20 wettelijke verlofdagen + 2 bijkomende conventionele verlofdagen per jaar. Hierbovenop 5 bijkomende conventionele verlofdagen voor voltijdse werknemers in de leeftijdscategorie van 35 jaar t/m 44 jaar. Er geldt vrijstelling van arbeidsprestaties naar gelang de leeftijd (inleveren 5 bijkomende dagen, maar extra dagen: vanaf 45 jaar, 12 dagen; vanaf 50 jaar: 14 dagen; vanaf 55, 14 dagen).

## 4. Theorie en praktijk

### 4.1 Statistisch loonbegrip: wat valt er al of niet onder vanuit de gezins- en bejaardenhulp

*Loon is elk voordeel in geld of in geld waardeerbaar*

*- dat de werkgever aan zijn werknemer toekent als tegenprestatie van arbeid verricht krachtens de arbeidsovereenkomst, alsook datgene*

*- waarop de werknemer ingevolge zijn dienstbetrekking recht heeft ten laste van zijn werkgever, hetzij rechtstreeks, hetzij onrechtstreeks (bij fooien of bedieningsgeld bezoldigden, betaling door fondsen voor bestaanszekerheid).*

Uit: [http://www.onssrszls.fgov.be/Onssrsz/NL/Ige/Brochures/consult\\_home.htm](http://www.onssrszls.fgov.be/Onssrsz/NL/Ige/Brochures/consult_home.htm)

#### 4.1.1 Lineaire loonsverhoging

Wordt er rekening gehouden met deze bepaling van het statistische loonbegrip dan geldt voor het PC 318.02 dat de volgende elementen die onderhandeld worden in de CAO-arbeidsvoorwaarden van invloed zijn op het minimumloonbarema:

- Verhoging van de minimumloonbarema's;
- Anciënniteitsverhoging;
- loontoeslagen voor onregelmatige prestaties (% van betreffende minimumloonbarema en haard- en standplaatstoelage).
- Eindejaarspremie: drie elementen 1) een variabel geïndexeerd deel: 2,5% van het brutoloon; 2) een vast geïndexeerd deel: 276,06; 3) een vast niet-geïndexeerd deel: 55,08.

#### 4.1.2 Niet-lineaire/ad-hoc loonsverhoging

- verhoging van specifieke premies
- aanvullende verlofdagen naar leeftijd
- loonsverhogingen voor specifieke groepen a.d.h.v. verschillende methodes (DAC-statuut, GESCO-statuut, verzorgenden, logistieke hulpen, bedienden)

#### 4.1.3 Belang van het ondernemingsniveau

- Basis vormen de sector-CAO's non-profit
- Ondernemings-CAO's vrijwel onbestaand
- Moeilijkheid: akkoord non-profit, volgende onderhandelingen nodig voor uitvoering akkoord
- Moeilijkheid: bevoegdheidsdomein (federaal, Vlaams)

### 4.2 Berekening van een index: op basis van CAO en realiteit: een verschil?

De afwijkingen zijn meestal te wijten aan de tussentijdse afrondingen.

#### **4.3 Op welke manier geven de sectornormen de reële salarissen weer?**

Aangezien de gezins- en bejaardenzorg voor een deel afhangt van overheidssubsidies komen er weinig afwijkingen van de sectornormen voor.

Het belangrijkste streefdoel binnen de gezins- en bejaardenzorg is nog altijd het verkrijgen van een conventionele loonsverhoging. Via de gehanteerde VIA-akkoorden is er gedurende een langere periode niet veel marge over om een conventionele loonsverhoging te realiseren (volgen van de barema's). Men is afhankelijk van de budgetten van de overheid. Deze maakt een budget vrij voor koopkrachtverhoging, uitbreiding en kwaliteitsverbetering. Op het niveau van deze aparte budgetten kan er binnen het PC wel een eigen verdeling onderhandeld worden.

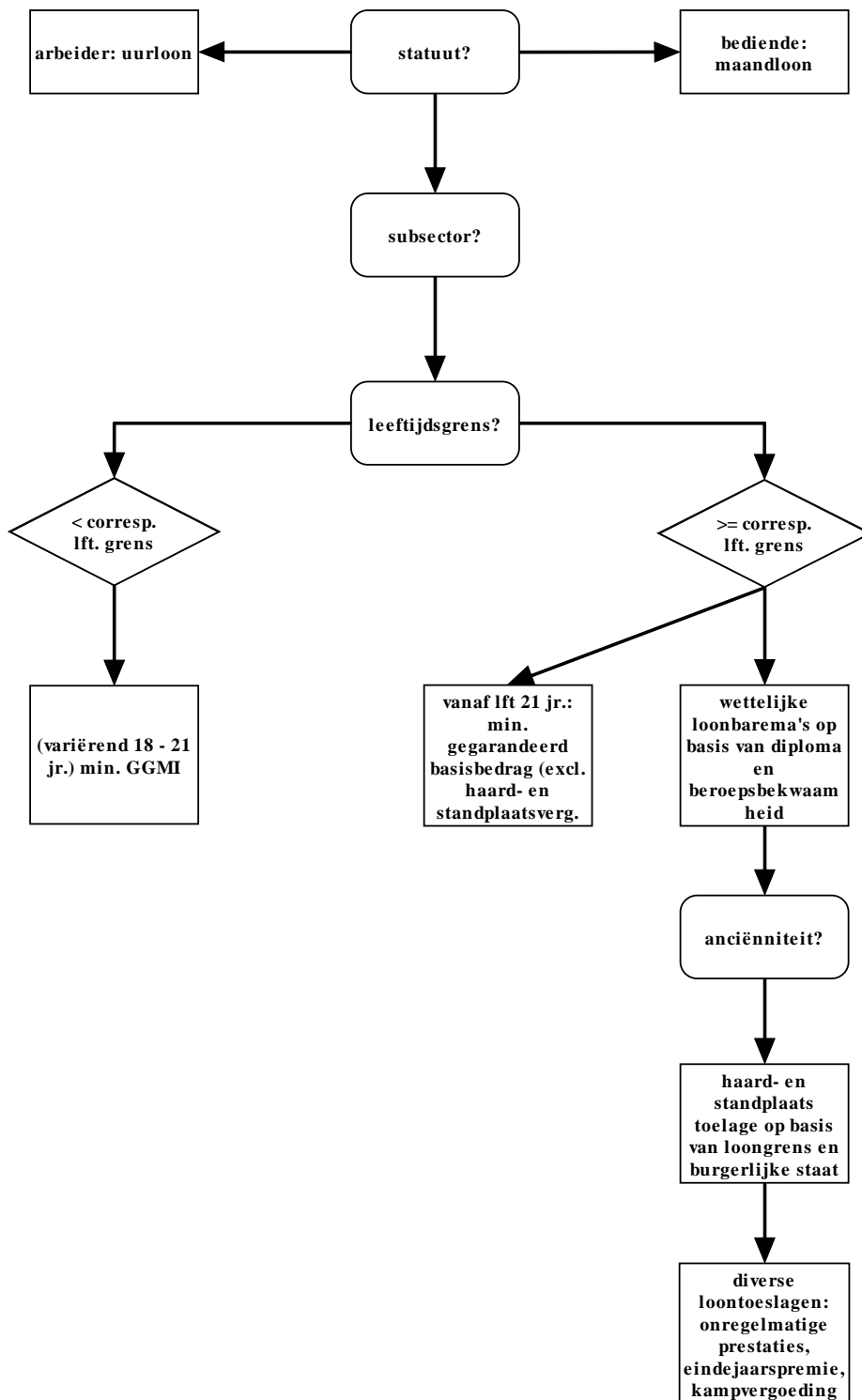
## **PC 319.01 Opvoedings- en huisvestingsinstelling (Vlaamse Gemeenschap)**

### **1. De berekening van de loonbarema's**

Het PC 319.01 maakt deel uit van de non-profit, een sector die gesubsidieerd wordt door de Vlaamse overheid. Ze maken deel uit van de hele non-profit beweging, er wordt elke 5 jaar een nieuw akkoord gemaakt met de overheid en de sociale partners. Voor de Vlaamse non-profit betekent dit bijvoorbeeld dat voor de opvoedingsinstellingen, sociaal-cultureel werk, beschutte werkplaatsen 1 gemeenschappelijk akkoord bestaat met dezelfde loon- en arbeidsvoorwaarden van toepassing zijn. Het is een gesubsidieerde sector, die volledig afhankelijk is van het beschikbare overheidsbudget.

De berekening van de loonbarema's in de MPI's gebeurt op basis van *diploma, functieclassificatie en beroepsbekwaamheid en anciënniteit*. Een werknemer wordt naar gelang de subsector (bijzondere jeugdbijstand, de gehandicaptenzorg, het algemeen welzijnswerk en de thuislozenzorg en de centra voor kindercare en gezinsondersteuning/ centra voor integrale gezinszorg) in verschillende loonbarema's ingedeeld (bv. logistiek personeel, begeleidend personeel, administratief personeel, directie personeel).

Voor wat het PC 319.02 betreft is er een Gewaarborgd inkomen (incl. Haard- of standplaatstoelage) per uur en per maand overeengekomen geldend voor een 21-jarige, die gebaseerd is op een formule (zie excel). Ook is er een basisbedrag afgesproken van het Gewaarborgd inkomen (excl. Haard- of standplaatstoelage) namelijk 12.808,14 geldend voor een 21jarige.



Figuur .9 Boomdiagram PC 319.01 Opvoedings- en huisvestingsinstelling van de Vlaamse Gemeenschap

## **2. Welke factoren spelen een rol bij loonstijging?**

Directe loonstijging binnen het PC 319 is mogelijk via 1) de automatische indexering; 2) onderhandelde loonsverhoging; 3) anciënniteit.

Ad 1) Men volgt het systeem van de overheid, waarbij telkens als de spilindex overschreden wordt de lonen met 2% verhoogd worden. Het zijn de jaarlonen die met 2% stijgen (52 maal 38), die omgerekend worden naar maandlonen voor bedienden en uurlonen voor arbeiders.

De jaarlonen stijgen met 2%, het verkregen nieuwe jaarloon wordt gedeeld door 1 976 uren, om de nieuwe uurlonen te kunnen berekenen en delen door 12 om de nieuwe maandlonen voor de bedienden te berekenen.

Eenzijds bepaalt de Vlaamse overheid wat kan naar financiering toe en anderzijds wordt de loonevolutie in de private sector bijgehouden. De duurtijd van de akkoorden is 5 jaar, aansluitend wordt er een vergelijking gemaakt met de lonen in de private sector. Vooruitgang of achteruitgang vormt basis voor nieuwe onderhandelingen. Ook de vraag bij meer zorgverlening: nieuwe dienstverlening of uitbreiding bestaande diensten (betere omkadering en vorming).

Ad 2) Elke 5 jaar wordt er voor de non-profit onderhandeld. Eventuele marges voor loonsverhogingen binnen het PC 319 kunnen dan onderhandeld worden.

Ad 3) De baremieke loonsverhoging gebeurt automatisch op basis van de anciënniteitsregels geldend binnen de sector.

Een andere vorm van loonstijging zit bijvoorbeeld vervat in de verschillende premies. Bij deze premies gaat het in de meeste gevallen om een bepaald percentage bovenop het geldende minimumloonbarema, zoals bijvoorbeeld loontoeslagen voor onregelmatige prestaties, de haard- en standplaatstoelage. Los van uurloon, wordt er een extra toelage gegeven afhankelijk van de gezinssituatie, iemand die gehuwd is (inmiddels ook samenwonenden) heeft een hogere toelage dan iemand die niet gehuwd is. Een gezin waar dat 2 mensen in dit systeem werkzaam zijn, heeft een de haardtoelage en de ander de standplaatstoelage. Deze toelage is inkomens afhankelijk. Naar uurloon toe gaat dit om 0,50 euro per uur haardtoelage en 0,25 euro per uur standplaatstoelage. Er is een onderscheid naar de hoogte van het loon, de toelage wordt kleiner (tot halve haardtoelage en halve standplaatstoelage) naarmate het loon hoger is. Iemand die meer verdient dan 12,41 euro per uur krijgt geen toelage. Deze toelagen worden mee geïndexeerd.

## **3. Conventionele arbeidstijd en berekeningswijze arbeidstijd**

In het PC 319.01 geldt een conventionele arbeidsduur van 38 uur gemiddeld op jaarbasis. De sector wordt gekenmerkt door veel deeltijdse werknemers. Wat de arbeidstijd regelingen betreft is er weinig sectorieel vastgelegd, het zijn de wettelijke regelingen (bv. rond overuren) die gelden.

De sector kent 20 wettelijke verlofdagen plus 2 conventionele dagen. Typisch voor de sector is dat er vrijstelling van arbeidsprestaties geldt naar gelang de leeftijd. Extra dagen: vanaf 45 jaar, 12 dagen; vanaf 50 jaar: 14 dagen; vanaf 55, 14 dagen. Hoe deze dagen op te nemen is aan voorwaarden gebonden.

## **4. Theorie en praktijk**

### **4.1 Statistisch loonbegrip: wat valt er al of niet onder vanuit het PC 319 MPI's**

*Loon is elk voordeel in geld of in geld waardeerbaar*



- dat de werkgever aan zijn werknemer toekent als tegenprestatie van arbeid verricht krachtens de arbeidsovereenkomst, alsook datgene

- waarop de werknemer ingevolge zijn dienstbetrekking recht heeft ten laste van zijn werkgever, hetzij rechtstreeks, hetzij onrechtstreeks (bij fooien of bedieningsgeld bezoldigden, betaling door fondsen voor bestaanszekerheid).

Uit: [http://www.onssrszlss.fgov.be/Onssrsz/NL/Ige/Brochures/consult\\_home.htm](http://www.onssrszlss.fgov.be/Onssrsz/NL/Ige/Brochures/consult_home.htm)

#### 4.1.1 Lineaire loonsverhoging

- Wordt er rekening gehouden met deze bepaling van het statistische loonbegrip dan geldt voor het PC 319.01 dat de elementen die onderhandeld worden in de CAO-arbeidsvoorwaarden van invloed zijn op het minimumloonbarema. Directe conventionele loonsverhoging is nog altijd één van de belangrijkste onderhandelingspunten bij het bepalen van de loon- en arbeidsvoorwaarden;
- Op basis van iemand's anciënniteit volgt een loonsverhoging;
- Het PC 319.01 kent verder loontoeslagen voor onregelmatige prestaties (% van betreffende minimumloonbarema en hard- en standplaatstoelage).
- De eindejaarspremie geldend binnen de non-profit is uit drie elementen samengesteld: 1) een variabel geïndexeerd deel; 2) een vast geïndexeerd deel; 3) een vast niet-geïndexeerd deel.

#### 4.1.2 Niet-lineaire/ad-hoc loonsverhoging

- verhoging van specifieke premies
- aanvullende verlofdagen (verschillend naar subsector)
- loonsverhogingen voor specifieke groepen (bv. kampvergoeding internaats- en semi-internaatsinstellingen)

#### 4.1.3 Belang van het ondernemingsniveau

- Basis vormen de sector-CAO's non-profit
- Ondernemings-CAO's vrijwel onbestaand
- Moeilijkheid: akkoord non-profit, volgende onderhandelingen nodig voor uitvoering akkoord
- Moeilijkheid: bevoegdheidsdomein (federaal, Vlaams)

#### **4.2 Berekening van een index: op basis van CAO en realiteit: een verschil?**

De afwijkingen zijn meestal te wijten aan de tussentijdse afrondingen.

#### **4.3 Op welke manier geven de sectornormen de reële salarissen weer?**

Het belangrijkste streefdoel binnen de non-profit is nog altijd het verkrijgen van een conventionele loonsverhoging. Via de gehanteerde VIA-akkoorden is er gedurende een langere periode niet veel marge over om een conventionele loonsverhoging te realiseren (volgen van de barema's). De vrijwel afwezigheid van ondernemings-CAO's en

prominente aanwezigheid van de overheid maakt dat de sectornormen de reële salarissen goed weergeven.

## PC 326 Gas en Electriciteit

### 1. De berekening van de loonbarema's

Het PC 326 heeft de laatste jaren te maken gehad met grootschalige veranderingen omwille van de vrijmaking van de energiemarkt. Vroeger was er slechts 1 bedrijf in de sector met wie onderhandeld moest worden (Electrabel). Er was in die periode geen verschil tussen overleg op bedrijfsniveau en PC. Inmiddels is dit veranderd en zijn er meerdere bedrijven bij de onderhandelingen betrokken (Fluxus, Nuon, Essent, Luminus, EDF,...)<sup>26</sup>

De werknemers in de gas- en electriciteitssector bestaan vrijwel uitsluitend uit bedienden (agenten met bediendencontract). Zeer belangrijk om op te merken is dat door de grote veranderingen in de energiemarkt in 2002 alle CAO's opgezegd zijn en nieuwe statuten opgemaakt zijn (gemiddeld 30% lagere salarissen dan oude statuten). Voor de oude statuten is er een garantie-CAO opgemaakt, waardoor deze 'uitdovende' groep hun loon mogen behouden.

Voor het minimumloonbarema wordt een onderscheid gemaakt in aangeworven voor 1/1/2002 voor onbepaalde duur (maandloon en maandbasis) en aangeworven vanaf 1/1/2002 (maandloon en maandbasis). De berekening van de loonbarema's in de gas- en electriciteitssector gebeurt op basis van een (verouderde) *functieclassificatie* (2500 nationale functies) en *anciënniteit*. In de onderhandelingen voor de CAO 2007-2008 moet de verouderde kwalificatie-methode<sup>27</sup> herzien worden. De maandwedge van de werknemer wordt bepaald door de kwalificatie van de functie gebaseerd op de inhoud van de functie (verantwoordelijkheden) en de vereiste competenties nodig voor de uitvoering van de functie. Deze kwalificatie bepaalt de indeling in één van de loonschijven.

---

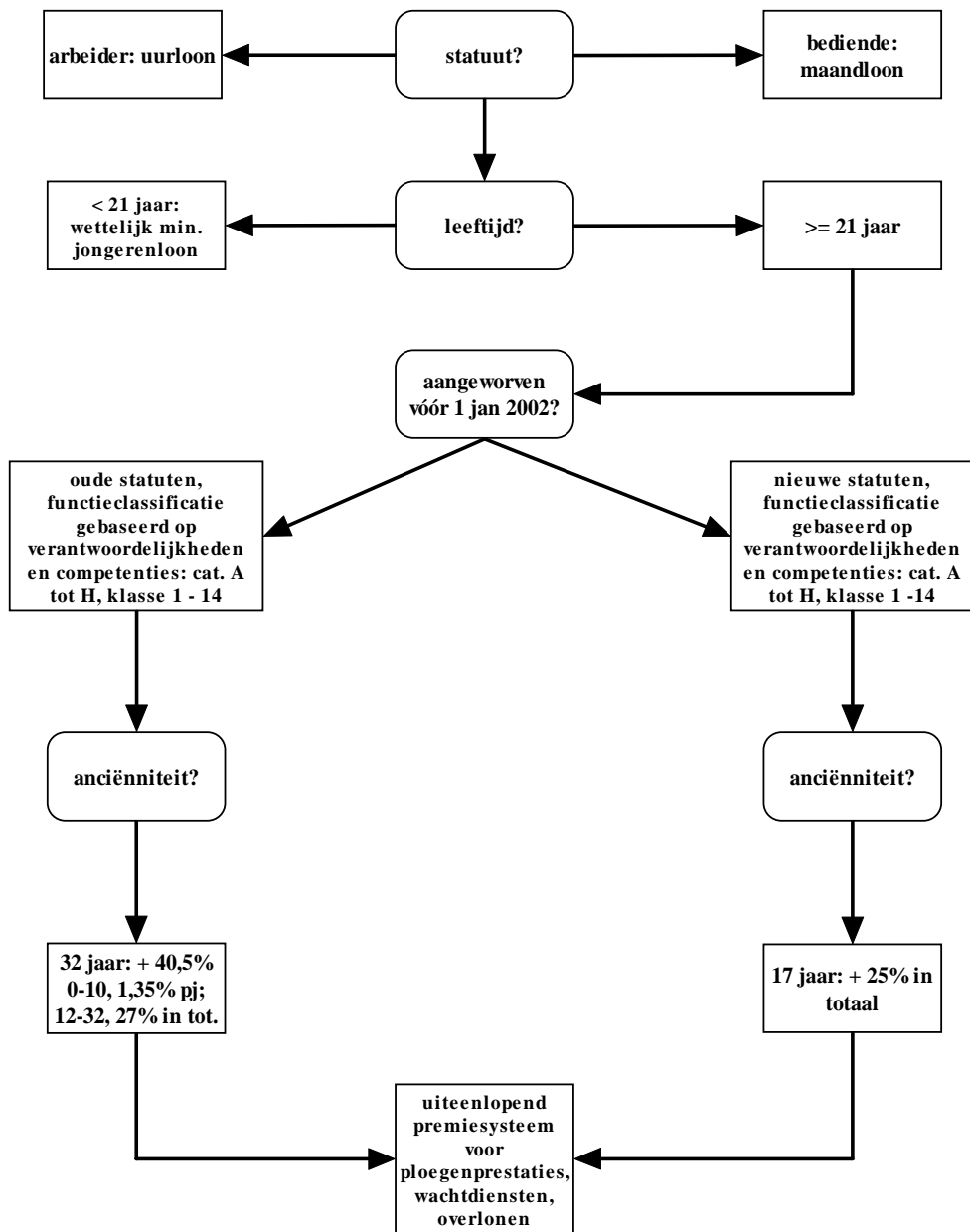
<sup>26</sup> In eerste instantie was er gevraagd om deze nieuwe bedrijven onder het PC 218 (ANPCB) onder te brengen, maar zijn nu toch tot het PC 326 moeten toetreden. Er bestaat hiervoor een dispensatie CAO waarbij ze de mogelijkheid krijgen om over enkele jaren verspreid hun lonen te kunnen aanpassen.

<sup>27</sup> Voor de oude statuten gold dat mensen op bedrijfsniveau in een functiecategorie ingedeeld werden en deze categorie stond vast. Voor de nieuwe statuten geldt dat iemand in een functiecategorie ingedeeld wordt, maar er volgt jaarlijks een evaluatie van de werknemer.

*Tabel .2* Verschillende betalingsschijven

Klasse	categorie
1 en 2	A
3 en 4	B
5 en 6	C
7	D
8	E
9	F
10	G
11 tot en met 14	H

In PC 326 is er op dit niveau geen CAO afgesloten ten aanzien van jongerenminimumlonen, wat betekent dat er voor deze groep de wettelijke regelingen gevolgd zullen worden.



Figuur .10 Boomdiagram PC 326 Gas en electriciteit



## 2. Welke factoren spelen een rol bij loonstijging?

Directe loonstijging binnen het PC 326 is mogelijk via 1) de automatische indexerings; 2) onderhandelde loonsverhoging; 3) anciënniteitsverhoging of selectieve verloning.

Ad. 1) In het PC 326 wordt m.b.t. de indexerings het wettelijke systeem van de overheid gevolgd. De lonen vastgesteld in de loonschaal worden gekoppeld aan de schommelingen van de viermaandelijks gemiddelde van de gezondheidsindex, dat op het einde van elke maand in het Staatsblad verschijnt. De lonen worden aangepast bij een stijging (en in geval van een daling met vrijwaring van 1 maand) op de eerste dag van de maand volgend op de maand waarop het indexcijfer van de consumptieprijzen betrekking heeft (toepassing vermenigvuldigingscoëfficiënt voor indexerings).

Ad. 2) In de laatst afgesloten CAO is een loonsverhoging van 1% overeen gekomen. Deze loonsverhoging geldt voor alle groepen.

Ad. 3) Wat de anciënniteitsverhoging betreft gebeurt dit automatisch via de anciënniteitsregels behorend bij de geldende barema's. Het is echter ook mogelijk dat de uitoefening van de functie iemand een loonsverhoging oplevert ('normale' prestatie of 'normale plus' prestatie, die afhankelijk is van de inzet en het rendement van een werknemer en zijn 'kop').

Een andere vorm van loonsstijging zit bijvoorbeeld vervat in de verschillende premies. Bij deze premies gaat het in de meeste gevallen om een bepaald percentage bovenop het geldende minimumloonbarema, zoals overlonen, loontoeslagen voor onregelmatige prestaties, wachttijden, ... Het premiesysteem op sector-CAO niveau is zeer uitgebreid. De volgende premies gelden voor de gas en electriciteitssector (zie tabel).

**Tabel .3 Soorten premies/vergoedingen PC 326**

Premies/vergoedingen
<i>aangeworvenen voor 1/1/2002</i>
Premies
Basisbedragen
<i>aangeworvenen vanaf 1/1/2002</i>
Algemene premies
Basisbedragen
Normaal uurrooster
Alternatief uurrooster
Arbeidsregime: dienst in opeenvolgende ploegen
Arbeidsregime: continudienst
Interventiewacht ter plaatse
Telewacht

## 3. Conventionele arbeidstijd en berekeningswijze arbeidstijd

In het PC 326 geldt een conventionele arbeidsduur van 35 uur en 50 minuten gemiddeld op jaarbasis (vanaf 1 jan. 2002). De effectieve te presteren wekelijkse arbeidsduur bedraagt echter 38u per week. Om dit verschil te compenseren worden er 13 bovenwettelijke verlofdagen in mindering gebracht. Iedere werknemer moet 1 656 uur en 48 minuten per jaar effectief presteren over 218 dagen (365 dagen – 52 zondagen – 52 niet-gepresteerde dagen

van de week – 10 feestdagen – 20 wettelijke verlofdagen – 13 verlofdagen (arbeidsduurverkorting, zie boven).

Wat de arbeidstijd regelingen betreft is er weinig sectorieel vastgelegd, het zijn de wettelijke regelingen (bv. rond overuren) die gelden. De sector kent 20 wettelijke verlofdagen + 1 bijkomende verlofdag per 3 jaren in dienst (maximaal 5 dagen). Daarnaast bestaan er nog een aantal lokale paritaire verlofdagen (bv. Antwerpen: kermis)

#### **4. Theorie en praktijk**

##### **4.1 Statistisch loonbegrip: wat valt er al of niet onder vanuit de gas en electriciteit**

*Loon is elk voordeel in geld of in geld waardeerbaar*

*- dat de werkgever aan zijn werknemer toekent als tegenprestatie van arbeid verricht krachtens de arbeidsovereenkomst, alsook datgene*

*- waarop de werknemer ingevolge zijn dienstbetrekking recht heeft ten laste van zijn werkgever, hetzij rechtstreeks, hetzij onrechtstreeks (bij fooien of bedieningsgeld bezoldigden, betaling door fondsen voor bestaanszekerheid).*

Uit: [http://www.onssrszls.fgov.be/Onssrsz/NL/Ige/Brochures/consult\\_home.htm](http://www.onssrszls.fgov.be/Onssrsz/NL/Ige/Brochures/consult_home.htm)

##### 4.1.1 Lineaire loonsverhoging

Wordt er rekening gehouden met deze bepaling van het statistische loonbegrip dan geldt voor het PC 326 dat de volgende elementen die onderhandeld worden in de CAO-arbeidsvoorwaarden van invloed zijn op het minimumloonbarema:

- Verhoging van de minimumloonbarema's;
- Anciënniteitsverhoging;
- loontoeslagen voor onregelmatige prestaties;
- Eindejaarspremie: 1 maandloon (bij min. 1 jaar dienst op 31 december van datzelfde jaar)

##### 4.1.2 Niet-lineaire/ad-hoc loonsverhoging

- verhoging van specifieke premies
- aanvullende verlofdagen
- loonsverhogingen voor specifieke groepen

##### 4.1.3 Belang van het ondernemingsniveau

- Basis vormen de zeer uitgebreide sector-CAO's
- Ondernemings-CAO's vrijwel onbestaand

#### **4.2 Berekening van een index: op basis van CAO en realiteit: een verschil?**

De afwijkingen zijn meestal te wijten aan de tussentijdse afrondingen.

#### **4.3 Op welke manier geven de sectornormen de reële salarissen weer?**

Aangezien de sector-CAO's het belangrijkste niveau van onderhandelingen is, blijkt dat zeker wat de functiecategorieën betreft die opgenomen zijn in de beschrijving van de minimumloonbarema's de reële lonen goed weergeven. Voor de hogere kaderleden worden er individuele contracten afgesloten die buiten de CAO vallen.

