

Négociations sectorielles 2021-2022 Commission Paritaire 105 et 224

Vision d'Agoria

**1. Négociations sectorielles**

Agoria souhaite engager des négociations avec les organisations syndicales en vue de la conclusion d'un accord sectoriel pour la CP 105 et CP 224 pour les années 2021 et 2022. Cet accord doit être négocié dans le respect du cadre d'accord interprofessionnel et du cadre légal. Tant que des négociations sont en cours au niveau sectoriel, des discussions au niveau de l'entreprise sur les mêmes thèmes ou des thèmes similaires ne peuvent avoir lieu. Au vu des circonstances particulières qui ont fait que ces négociations ne puissent être entamées que tardivement, il convient que nous procédions suffisamment rapidement, sans toutefois agir dans la précipitation. Enfin, il est crucial que tous et à tous les niveaux considèrent les accords sectoriels comme leurs accords, les respectent dans leur intégralité et ne posent ou ne soutiennent donc aucune exigence nouvelle ou supplémentaire.

**2. Norme salariale et prime corona**

Il est important que les négociations sur la norme salariale et la prime corona soient menées au même niveau, c'est-à-dire au niveau sectoriel.

La **norme salariale** fixée par arrêté royal doit être respectée. Nous souhaitons voir la mise en œuvre de la norme via la formule connue d'une enveloppe mise à disposition des entreprises afin qu'elles puissent, si les parties le souhaitent, y donner une application propre à l'entreprise.

Concernant la **prime corona**, nous souhaitons nous mettre d'accord sur un cadre sectoriel qui fixe les paramètres objectifs sur base desquels l'attribution ainsi que le montant de la prime sont appliqués au niveau de l'entreprise, mais avec une formule d'opt-out qui peut être activé d'un commun accord au niveau de l'entreprise et qui permet d'imputer ce qui a été convenu au niveau d'entreprise.

**3. Régimes de fin de carrière**

Comme par le passé, nous sommes prêts à reprendre dans un accord sectoriel global les régimes interprofessionnels de RCC et d'emploi de fin de carrière.

**4. Formation**

Au travers de l'accord 2017-2018, une trajectoire de croissance a été amorcée, l'effort de formation moyen d'1,7% de la masse salariale brute annuelle ayant été converti en une moyenne de 3 jours de formation par équivalent temps plein par an. Les employeurs ont étendu leur engagement dans l'accord 2019-2020 vers une moyenne de 4 jours en 2020 en de 5 jours à partir de 2021 mais ils demandent attention:

- Pour l'impact de corona sur le nombre de jours de formation en 2020 et 2021
- De respecter la méthodologie existante en matière de formation au niveau de l'entreprise. En d'autres termes, les formations prises en compte doivent continuer à être définies de manière suffisamment large, de façon à ce que les formations formelles comme informelles soient prises en considération et puissent être concrétisées de manière suffisamment pragmatique en fonction de l'individu. La formation permanente est une responsabilité partagée de l'employeur et des travailleurs et relève du droit de chaque travailleur de solliciter un entretien de carrière annuel afin d'aborder les besoins individuels concrets en matière de formation. Seul un ancrage ciblé sur plusieurs années permettra d'offrir à chaque travailleur une offre qualitative et de répondre aux besoins concrets de formation. Le contenu de ces formations doit correspondre à la fonction et aux possibilités d'avancement au sein de l'entreprise.

**5. Organisation du travail**

Le crédit individuel de 100 heures pour lesquelles les travailleurs peuvent opter pour un paiement a été porté à 360 heures dans l'accord sectoriel précédent des ouvriers à condition d'une cct au niveau d'entreprise. Les employeurs souhaitent à nouveau faire usage de cette possibilité.

Bruxelles, 15 septembre 2021.

Ivo Stokx, responsable secteur non-ferreux