

Négociations sectorielles 2021-2022 - Commission Paritaire 209

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 209 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.

**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**

Skilling, upskilling, reskilling sont des conditions préalables absolues pour garantir que les travailleurs et les entreprises disposent des compétences nécessaires demain, l'année prochaine et à l'avenir afin de pouvoir accéder à l'emploi et s'y maintenir, et de continuer à se développer et à rester compétitif. Nous voulons continuer à soutenir ensemble les entreprises et les travailleurs à travers diverses initiatives, dont les fonds de carrière.

**5. Employabilité durable**

En raison des circonstances, nous n'avons pas été en mesure de développer un projet sectoriel commun pour l'employabilité durable, comme convenu dans le précédent accord sectoriel 2019-2020. Nous devons y travailler en 2021-2022.

**6. Dialogue social de l'avenir**

Dans l'accord 2019-2020, nous avons prévu d'engager une réflexion afin d'aboutir à une vision commune du dialogue social de et pour l'avenir, à partir de l'idée de base d'un modèle de dialogue social pour la croissance et l'emploi. Ici non plus, nous n'y sommes pas arrivés en raison des circonstances, mais nous devons convenir de le faire dans le nouvel accord sectoriel.

Bruxelles, 13 septembre 2021.

Stephan Vanhaverbeke, Manager People & Organisation

Bart Steukers, CEO