

VERRE : CAHIER DE REVENDICATIONS

2025-2026

PREAMBULE

Depuis son entrée en fonction, le nouveau gouvernement se veut un gouvernement de destruction. Alors qu'elle a démontré toute son utilité depuis plus de 75 ans, la concertation sociale est mise à mal, par la rupture unilatérale d'accords et de conventions collectives.

L'OIT a conclu que la loi de 96 relative à la compétitivité et à l'encadrement des salaires constitue une violation de la convention n° 98 de l'OIT sur le droit d'organisation et de négociation collective. La loi porte atteinte à l'autonomie des interlocuteurs sociaux pour négocier collectivement les salaires. L'OIT fait valoir qu'il n'appartient pas au gouvernement, par le biais d'une loi, de déterminer les critères dans lesquels les négociations salariales doivent avoir lieu. La loi n'est pas temporaire et ne peut donc pas être défendue par le gouvernement comme une mesure d'urgence. Or, des salaires bruts plus élevés constituent la première et la meilleure garantie de revenu pour les travailleurs et sont également essentiels pour le financement de la sécurité sociale

À l'heure où tout le monde doit travailler plus longtemps, où il n'existe plus de politique pour une fin de carrière digne, où le statut des travailleurs est de plus en plus érodé et où la flexibilité du travail devient totalement sans bornes, nous vous interrogeons donc sur : comment allez-vous faire en sorte que les travailleurs puissent réellement travailler dignement jusqu'à la fin de leur carrière ?

Nous tenons à souligner notre volonté forte de pouvoir négocier des améliorations substantielles des conditions de travail, tant pour les travailleurs plus âgés que pour les plus jeunes, et envisager des carrières faisables dans le secteur.

Nous attendons de votre part des propositions concrètes qui puissent constituer la base d'un débat sérieux dans le plus grand respect de la concertation sociale et des travailleurs que nous représentons.

GENERAL

- Prolongation des accords existants
- Durée : du 01.01.2025 au 30.06.2027
- Accord ouvert (aussi pour les miroiteries) / Liberté de négociation dans les entreprises
- Application intégrale des accords sectoriels précédents
- Élargissement champ de compétences

POUVOIR D'ACHAT

- Augmentation du salaire minimum sectoriel et des salaires réels et des primes d'équipe minimales et réelles au niveau sectoriel
- Indexation des primes d'équipes réelles et de tous les avantages/indemnités bruts et nets couverts dans le secteur et en entreprise : chèques-repas, écochèques, mobilité...
- Implémentation de l'accord du gouvernement en matière de pouvoir d'achat
- Instauration d'un chèques-repas sectoriel et indexation des montants
- Optimisation du mécanisme d'indexation : conclusion de l'étude prévue par la CCT 2023/2024
- Maintien du système actuel
- Barémisation des salaires

- Instauration d'un écochèque sectoriel de 250€
- Sécurité d'existence :
 - Augmentation et indexation de l'indemnité de sécurité d'existence à appliquer à toutes les formes de chômage temporaire
 - Instaurer un complément patronal de sécurité d'existence en cas de maladie ou d'accident
 - Élargissement de l'indemnité en cas de chômage technique et économique à toutes les formes de chômage temporaire

FIN DE CARRIERE/CREDIT-TEMPS

- Reconductible de tous les régimes de fin de carrière.
- Pension complémentaire
- Suppression de la condition de quintet pour les emplois fin de carrière 1/5
- Prévoir une alternative à la suppression des RCC
- Pas de préavis à prester en cas de RCC médical
- Mise en place du complément patronal pour les crédits-temps « fin de carrière » à 1/5 et à mi-temps
- Augmentation de l'indemnité complémentaire RCC
- Prime de jubilé au maximum autorisé

TRAVAIL FAISABLE

- Intégration d'une politique d'entreprise via le CPPT concernant la réintégration des malades longue durée
- Impliquer le CPPT pour chaque trajet individuel de réintégration dans la recherche de poste adapté
- Tendre vers la création de 10% de postes adaptés en concertation avec le CPPT
- Accompagnement sectoriel en cas de réintégration de malades de longue durée et/ou en cas de rupture pour force majeure médicale
- Paiement de l'indemnité de rupture en cas de licenciement pour cas de force majeure médicale
- Réduction collective du temps de travail à 37h50 sans perte de salaire et avec embauche compensatoire
- Augmentation du nombre de jours de congé
- Paiement du salaire garanti pendant le premier mois de maladie (comme les employés-es)
- Prendre en compte l'ancienneté sectorielle plutôt que l'ancienneté d'entreprise pour le calcul des jours de congé

EMPLOI DURABLE

- Transition juste : Continuité du groupe de travail « transition juste »

FLEXIBILITE

- Contrôle syndical sur toutes les heures supplémentaires
- Contrôle syndical de la sous-traitance
- Opting-out flexijobs
- Interdiction intérim à durée indéterminée

MOBILITE

- Amélioration du remboursement des indemnités de déplacement à partir du premier kilomètre
- Indemnité vélo : adaptation automatique au montant maximal exonéré, soit 0,36€/km

TRAVAIL SYNDICAL

- Amélioration des seuils et du statut
- Amélioration des missions syndicales.
- Prime syndicale: adaptation automatique au plafond légal

FORMATION

- Définition et encadrement de la formation informelle dans les plans de formation
- Contrôle du respect de la formation individuelle aussi bien la durée (5 jours/an/travailleur) que le contenu.
- Octroi d'1 jour de formation lié à l'implémentation de l'IA dans l'entreprise

HARMONISATION OUVRIERS-EMPLOYES

SECURITE ET BIEN-ETRE

- Prévoir une formation ou une journée de la sécurité pour les entreprises de plus de 20 travailleurs

DROIT A LA DECONNEXION

- Élaboration d'une CCT sectorielle
- Intégration des aspect liés à l'intelligence artificielle dans cette CCT : concertation avec les syndicats sur l'introduction, l'utilisation et la gestion d'outils IA

AUTRES

- Instauration d'un jour de congé le 8 mai
- Mise en place d'une assurance hospitalisation au niveau du secteur