

Cahier de revendications 2025-2026 du pétrole

Ouvriers, employés et cadres

Pour les représentants syndicaux, des salaires bruts plus élevés constituent la meilleure garantie de revenu et de répartition des richesses en faveur des travailleurs. Cela est aussi essentiel pour financer la sécurité sociale. A défaut, nous augmentons les inégalités sociales et ne respectons pas les travailleurs.

Par conséquent, et vu l'absence d'accord interprofessionnel à part entière sur la période 2025-2026, nous continuons à plaider et à faire campagne pour la liberté de négociations salariales.

1. Pouvoir d'achat

- A partir du 1^{er} janvier 2025, augmentation substantielle des salaires bruts minimaux et réels.
- Augmentation substantielle des primes d'équipes minimales et réelles à partir du 1^{er} janvier 2025.
- + 2 € de chèque-repas hors cotisation du travailleur.
- Cadres : minimum sectoriel obligatoire : 5% au-delà des barèmes (sectoriels et/ou d'entreprise).

2. Fins de carrière et crédit-temps

- Introduction de systèmes alternatifs de fin de carrière.
- Régimes RCC: prolongation automatique du RCC médical, y compris la dispense en matière de disponibilité adaptée.
- CT fins de carrières : prolongation automatique du régime actuel et prolongation automatique dès que légalement possible ; y compris le droit en cas de semaine de travail de 4 jours.
- Améliorer le système actuel de « transition shift vers le travail de jour » et octroi un droit incontestable aux travailleurs qui respectant les critères.
- Garantir au moins 156 jours travaillés par an.
- Augmentation des seuils crédit-temps.
- Obligation de remplacement dans la même fonction en cas de crédit-temps et d'emplois de fin de carrière, pension.
- Indemnité complémentaire en cas de recours au crédit-temps et toute autre forme de congé thématique.
- Prolongation jusqu'à 45 ans de carrière et amélioration des barèmes liés à l'expérience et de la prime de fidélité.
- Introduction des jours supplémentaires de congé liés à l'âge (sans préjudice des accords d'entreprise existants).
- Augmentation automatique de la pension Pétrole.
- Pour toutes les pensions complémentaires dans le secteur : couverture décès à charge de l'employeur.

3. Humanisation du travail

- Réduction collective du temps de travail avec embauches compensatoires et sans perte de salaire, à l'aide de l'instauration du régime de 32 heures par semaine.
- Prolongation de la période de salaire garanti sur le salaire réel.
- Suivi permanent du bien-être du personnel :
 - o Enquête annuelle sur le bien-être et rapport sectoriel.
 - o Dépistage médical des cancers, des maladies cardiovasculaires et des maladies professionnelles.

- Emplois durables :
 - Recourir uniquement à des contrats à durée indéterminée.
 - Internalisation d'emplois.
 - Pas d'externalisation pour les fonctions existantes.
 - Interdiction sectorielle de flexi-jobs.
- Limitation et contrôle des heures supplémentaires (recours, récupération, salaires,...).
- Congé parental/ familial : maintien du salaire en cas de congé de maternité et de paternité et sans impact sur la prime de fin d'année/prime de fidélité/13e mois et les congés.
- Congé social avec maintien du salaire.
- Extension du petit chômage en cas de décès, de mariage, de cohabitation et de naissance.
- Télétravail : élaboration d'un cadre sectoriel comprenant indemnité.
- Jour férié supplémentaire : 8 mai.
- Harmonisation et actualisation de l'indemnité pour travaux salissants – Paiement en cas de port d'EPI supplémentaires.

4. Amélioration de la protection en cas de licenciement

- Coût de l'outplacement supporté par l'employeur.
- Indemnité de licenciement sur base d'un emploi à temps plein en cas des systèmes fin de carrière, de CT et de CT sans motif.
- Indemnité de licenciement en cas de licenciement pour raisons médicales.
- Maintien de la sécurité de l'emploi (indemnité supplémentaire en cas de licenciement).

5. Transition

- Fonds de transition pour financer perte de revenus, réorientation (au sein ou en dehors du secteur) et fin de carrière, à partir de cotisations patronales.
- Concertation dans les entreprises et rapport sectoriel : réalisation d'un scan de transition énergétique, analyse des compétences et plan d'action.
- La revalorisation du champ d'application de la CP vers des activités énergétiques intégrées, y compris d'autres formes d'énergie liquide (bioraffinerie, hydrogène,...).

6. Harmonisation ouvriers - employés - cadres

- Indexation mensuelle des salaires de tous les travailleurs et neutralisation indexation négative.
- Emploi, mesures de redistribution du travail et autres mesures.

7. Mobilité

- Remboursement des frais de déplacement sur base du tarif en 1^{ère} classe en train et intervention en cas d'utilisation de tunnels ou de routes à péage.

8. Formation

- Accord paritaire au sein des organes de concertation sur les plans de formation.
- Harmonisation et amélioration de la formation syndicale.

9. Solidarité internationale

10. Accords existants

- Prolongation et conversion en accords à durée indéterminée/durée maximale.