

GLAS: EISENBUNDEL 2025-2026

1. PREAMBULE

Sinds haar aantreden heeft de nieuwe regering zich opgeworpen als een afbraakregering. Terwijl het sociaal overleg al meer dan 75 jaar zijn nut heeft bewezen, wordt het nu ondermijnd door de eenzijdige opzegging van akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten.

De IAO heeft geconcludeerd dat de wet van 1996 betreffende het concurrentievermogen en de loonregulering een schending vormt van IAO-verdrag nr. 98 over het recht op organisatie en collectieve onderhandelingen. De wet tast de autonomie van de sociale partners om collectief over lonen te onderhandelen aan. De IAO stelt dat het niet aan de regering is om via een wet de criteria vast te stellen waarbinnen loononderhandelingen moeten plaatsvinden. De wet is niet tijdelijk en kan dus niet door de regering worden verdedigd als een noodmaatregel. Hogere brutolonen vormen echter de eerste en beste inkomensgarantie voor werknemers en zijn ook essentieel voor de financiering van de sociale zekerheid

In een tijd waarin iedereen langer moet werken, er geen beleid meer is voor een waardig einde van de loopbaan, de status van werknemers steeds verder wordt uitgehold en de flexibiliteit van het werk volledig grenzeloos wordt, vragen wij u dan ook: hoe gaat u ervoor zorgen dat werknemers echt waardig kunnen werken tot het einde van hun loopbaan?

Wij willen benadrukken dat wij vastbesloten zijn om te onderhandelen over substantiële verbeteringen van de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden, zowel voor oudere als voor jongere werknemers, waarbij we haalbare loopbanen in de sector voor op stellen.

Wij verwachten van u concrete voorstellen, die de basis kunnen vormen voor een ernstig debat, in het grootste respect voor het sociaal overleg en de werknemers die wij vertegenwoordigen.

2. ALGEMEEN

- Verlenging van bestaande overeenkomsten
- Looptijd: van 01.01.2025 tot 31.12.2026
- Open akkoord (ook voor de spiegelmakerijen) / Vrije onderhandelingen in de ondernemingen
- Volledige toepassing van eerdere sectorakkoorden

3. KOOPKRACHT

- Verhoging van het sectorale minimumloon en de sectorale minimum ploegenpremies
- Uitvoering van het regeerakkoord inzake koopkracht
- Optimalisering van het globale indexeringsmechanisme: conclusies van de studie voorzien in het protocolakkoord van 2023-2024
Behoud van het huidige indexmechanisme
- Loonschalen

4. BESTAANSZEKERHEID

- Verhoging en indexering van de bestaanszekerheidsuitkering voor alle vormen van tijdelijke werkloosheid
- Invoering werkgeverstoelag bestaanszekerheid wegens ziekte/ongeval

5. EINDELOOPBAAN/TIJDskREDIET

- Verlenging van alle regelingen
- Aanvulling op tijdscrediet aan het einde van de loopbaan ten laste van de ondernemingen
- Invoering van de werkgeversbijdrage voor tijdscrediet “einde loopbaan” voor 1/5 en halftijds
- Aanvulling op werk aan het einde van de loopbaan
- Jubileumpremie tot het toegestane maximum

6. ARBEIDSHUMANISERING EN PENIBILITEIT :

- Betere afstemming op leeftijd en anciënniteit

7. FLEXIBILITEIT

- Vakbondscontrole over alle overuren
- Vakbondscontrole op onderaanneming
- Verbod op flexijobs
- Verbod op interim onbepaalde duur

8. MOBILITEIT

- Terugbetaling aan 100% prijs van sociaal abonnement vanaf de 1ste kilometer, en indexering voor alle vervoermiddelen
- Fietsvergoeding: automatische aanpassing aan het maximum

9. SYNDICAAL WERK

- Verbetering van de drempels en van het statuut
- Verbetering syndicale missies
- Automatische aanpassing van de syndicale premie aan het fiscaal toegelaten maximumbedrag

10. VORMING

- Definitie en omkadering van informele opleidingen in opleidingsplannen
- Controle op de naleving van individuele opleidingen, zowel wat betreft de duur (5 dagen/jaar/werknemer) als de inhoud.

11. HARMONISERING ARBEIDERS-BEDIENDEN

12. RECHT OP DECONNECTIE

- Opstellen van een sectorale cao
- Integratie van aspecten in verband met AI in deze cao: overleg met de vakbonden over de invoering, het gebruik en het beheer van AI-tools