

GLAS: GEMEENSCHAPPELIJKE EISENBUNDEL 2025-2026

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 vooropstellen.

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.

ALGEMEEN

- Verlenging van bestaande overeenkomsten
- Looptijd: van 01.01.2025 tot 30 juni 2027
- Open akkoord (ook voor de spiegelmakerijen) / Vrije onderhandelingen in de ondernemingen
- Volledige toepassing van eerdere sectorakkoorden
- Uitbreiding van het toepassingsgebied

KOOPKRACHT

- Verhoging van het sectorale minimumloon en de reële lonen en minimumtoeslagen en reële ploegentoeslagen op sectoraal niveau
- Indexatie werkelijke ploegenpremies en alle bruto en netto voordelen/vergoedingen in de sector en in de ondernemingen: maaltijdcheques, ecocheques, mobiliteit,...
- Uitvoering van het regeerakkoord inzake koopkracht
- Invoering van een sectorale maaltijdcheque en indexering van de bedragen
- Optimalisering van het globale indexeringsmechanisme: conclusies van de studie voorzien in het protocolakkoord van 2023-2024
- Behoud van het huidige indexmechanisme
- Loonschalen
- Invoering van een sectorale ecocheque van € 250

- Bestaanszekerheid
 - Verhoging en indexering van de bestaanszekerheidsuitkering voor alle vormen van tijdelijke werkloosheid
 - Invoering werkgeverstoelag bestaanszekerheid wegens ziekte/ongeval
 - Uitbreiding van de vergoeding bij technische en economische werkloosheid tot alle vormen van tijdelijke werkloosheid

EINDELOOPBAAN/TIJDskREDIET

- Verlenging van alle regelingen inzake eindeloopbaan
- Aanvullend pensioen
- Afschaffing van de "quintet"-voorwaarde voor 1/5e landingsbanen
- Alternatieve oplossing eindeloopbaan voorzien die de verwijdering SWT zou vervangen
- Geen opzeg moeten presteren bij medisch SWT
- Invoering van de werkgeversbijdrage voor tijdscrediet "eindeloopbaan" voor 1/5 en halftijds
- Verhoging aanvullende vergoeding SWT
- Jubileumpremie tot het toegestane maximum

WERKBAAR WERK

- Invoeren bedrijfsbeleid via het CPBW wat re-integratiebeleid en medische overmacht betreft
- Voor elk individueel re-integratietraject het CPBW betrekken in de zoektocht naar een aangepaste werkpost
- Streven naar het creëren van 10% aangepaste werkposten in overleg met het CPBW
- Sectorale begeleiding bij re-integratie langdurig zieken en/of bij medische overmacht
- Betaling van de ontslagvergoeding in geval van ontslag wegens medische overmacht.
- Collectieve arbeidsduurvermindering zonder loonverlies en met compenserende aanwervingen: 37u50
- Behoud van het volledig maandloon gedurende de eerste maand ziekte (gewaarborgd loon)
- Verhoging van het aantal vakantiedagen
- Uitbetaling van het gewaarborgd loon tijdens de eerste maand ziekte (zoals bij de bedienden)
- Rekening houden met de anciënniteit in de sector in plaats van de ondernemingsanciënniteit bij de berekening van de anciënniteitsdagen

DUURZAME TEWERKSTELLING

- Eerlijke transitie: voortzetting van de WG "eerlijke transitie"

FLEXIBILITEIT

- Vakbondscontrole op alle overuren
- Vakbondscontrole op onderaanneming
- Sectorale opt-out van het flexijobsstelsel
- Verbod op interim onbepaalde duur

MOBILITEIT

- Verbetering van de terugbetaling van de verplaatsingsvergoedingen vanaf de eerste kilometer
- Fietsvergoeding: automatische aanpassing aan het maximale vrijgestelde bedrag € 0,36/km

SYNDICAAL WERK

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

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.
- Toekenning van 1 opleidingsdag in verband met de implementatie van AI in het bedrijf

HARMONISERING ARBEIDERS-BEDIENDEN

VEILIGHEID EN WELZIJN

- Opleiding of dag van de veiligheid voor bedrijven met meer dan 20 werknemers voorzien

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

ANDERE

- Invoering van een verlofdag op 8 mei
- Invoering sectorale hospitalisatieverzekering