

PC 115 - Eisenbundel van het gemeenschappelijk front

1. Duur : 2019-2020

2. Vrije onderhandelingen (ook in de spiegelmakerijen)

3. Behoud van de verworven rechten

4. Koopkracht

- Maximale verhoging van de bruto minimumlonen, de reële lonen en de ploegenpremies vanaf 01/01/2019
- Op korte termijn eisen wij dat de werkgevers zich ertoe verbinden om de sectorale bruto minimumlonen aanzienlijk te verhogen. Op middellange en lange termijn, eisen wij een minimumloon van 14€ / uur (hetzij 2300€ / maand)
- Toenadering van de statuten (cf. ecocheques)
- Bestaanszekerheid : verhoging van de bedragen en voor onbepaalde duur

Ploegenarbeid, prestaties op zaterdag, zondag en feestdagen :

- Eindejaarspremie en bijkomend extralegaal vakantiegeld: rekening houden met de ploegenpremies bij de berekening van deze premie en het bijkomend vakantiegeld. Harmonisering met de bepalingen van de aanvullende bedrijfssector glas
- Verhoging van de ploegenpremies, invoering van een sectorale premie voor de ochtendploegen. (Cf. Spiegelmakerijen en Aanvullende bedrijfssector glas) en betaalde pauze voor ploegenarbeiders
- Werken op zaterdag, zondag en feestdagen: invoering van een premie
- Werken op zondag en feestdagen: verdubbeling van de lonen en de premies voor de sector (cf. Spiegelmakerijen)

5. Kwalitatieve eisen : Arbeidsvoorwaarden, werkbaar werk en welzijn

- Collectieve arbeidsduurvermindering met compenserende aanwervingen en behoud van loon
- Harmonisering van het aantal dagen anciënniteitsverlof op sectoraal niveau: 1/5 jaar, 2/10 jaar en 3/15 jaar.
- CAO 104: concrete inspanningen op ondernemingsvlak om werkbaar werk te garanderen (inventaris, actieplan, good practices), meer bepaald toekenning van rimpeldagen.
- Respectvol re-integratiebeleid: sectoraal kader om de mogelijkheden van aangepast werk te verbeteren en om medische overmacht te voorkomen. Geen ontslagen zonder echt re-integratieplan.
- Beperken van preciaire arbeid
- Vervolg op de studiedag welzijn: een nieuwe studiedag plannen

- Stimuleren van een participatief beheer inzake de arbeidsorganisatie in de ondernemingen.
- Evaluatie van de sectorale verbintenissen om gehandicapte werknemers te integreren en uitwerking van een actieplan
- Bijkomende uitkeringen bij langdurige ziekte.

6. Klimaateisen en strijd tegen de klimaatopwarming

- Uitwerking van een ambitieus sectoraal kader van milieuprestatie-indicatoren, te implementeren in de ondernemingen : waterverbruik en –beleid, de inkomende en uitgaande materialenstromen met inbegrip van CO2- afval..., het energieverbruik en het rationeel energieverbruik, andere vormen van deelname aan de kringlooeconomie....)
- Informatie aan en raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers over de milieuproblemen

7. Mobiliteit

- Terugbetaling aan 100% van de kost van het sociaal abonnement NMBS vanaf de 1ste km voor alle vervoersmiddelen en automatische aanpassing van de fietsvergoeding aan het maximum vrijgesteld bedrag
- Verduidelijking van de cao verplaatsingskosten: terugbetaling vanaf de eerste kilometer heen of terug

8. SWT, eindeloopbaan en tijdskrediet

- Verlenging van alle bestaande SWT-stelsels (zwaar beroep, lange loopbaan, etc.) met een verhoging van de aanvullende vergoeding SWT
- Individueel recht op eindeloopbaan op 55 jaar (4/5de) en op 57 jaar (halftijds).
- Uitbreiding van de mogelijkheden van halftijds en voltijds tijdskrediet met motief.

9. Vorming

- Individueel recht op 5 dagen opleiding per jaar garanderen.
- Concreet kader voor de opleidingsverplichtingen, ook voor interims en contracten van bepaalde duur, dat voorziet dat 'training on the job' het recht op vorming niet mag vervangen.

10. Syndicale thema's

- Verhoging van het aantal dagen voor syndicale opdrachten- 5 dagen per mandaat
- Aanduiding van een syndicale delegatie zonder het akkoord van de werkgever in ondernemingen met minder dan 40 werknemers.
- Automatische aanpassing van de syndicale premie aan het maximumbedrag vrijgesteld van RSZ.

11. Verbetering van de regelingen van informatie en raadpleging:

- over de omkadering van interimwerknemers
- over het milieubeleid
- over het re-integratiebeleid (traject) van langdurig zieken

- over de uitdagingen op het vlak van human resources: ontwikkeling van digitalisering in de onderneming

[Tapez ici]