

Eisenbundel 2023-2024 van de scheikunde

Voor syndicale vertegenwoordigers zijn hogere brutolonen de beste garantie voor het inkomen en de verdeling van de rijkdom ten gunste van de werknemers. Dit is ook essentieel voor de financiering van de sociale zekerheid. Anders vergroten we de sociale ongelijkheid en respecteren we de werknemers niet.

Daarom, en gezien het uitblijven van een volwaardig interprofessioneel akkoord voor de periode 2023-2024, blijven wij pleiten en campagne voeren voor vrije loononderhandelingen.

1. Toepassingsgebied / Alle werknemers hebben het recht op ondersteuning en vertegenwoordiging

- Sectorale cao's (bijvoorbeeld de indexatie van de lonen) van toepassing op alle werknemers in de sector (inclusief niet gebaremiseerde bedienden, en commerciële vertegenwoordigers).

2. Koopkracht

- Maximale toekenning van de koopkrachtpremie ongeacht de winsten.
- Extra inspanning voor de lage lonen en de sectorale bruto minimumlonen naar € 17/uur of € 2900/maand en voor de ploegenpremies:
 - o Rekening houdend met de oververtegenwoordiging van vrouwen in de laagste looncategorieën.
 - o Geen arme werknemers in een welvarende sector!
- Bestaanszekerheid :
 - o Gewaarborgd nettoloon in geval van tijdelijke werkloosheid.
 - o Schrappen van de beperking op het aantal dagen tijdelijke werkloosheid met vergoeding.
 - o Aanvullende vergoeding in geval van ziekte en ongeval.
 - o Verhoging en harmonisatie arbeiders-bedienden van de vergoeding in geval van ontslag.
- Eindejaarspremie
 - o Schrappen van de anciënniteitsvoorwaarden.
 - o Verduidelijking van het minimumbedrag, berekening en gelijkstellingen (stakingsdagen, tijdelijke werkloosheid, thematisch verlof, borstvoedingsverlof, perioden van onderbreking wegens overmacht en onbetaald verlof).

3. Werkbaar werk rekening houdend met zwaar belastend werk

- Aanvullende vergoeding in geval van elke vorm van tijdskrediet.
- Onbeperkte toegang tot het tijdskrediet met vervangingsplicht door contracten van onbepaalde duur.
- Verbetering van de aanvullende vergoeding in geval van SWT.
- Verbeteren van het huidig systeem “veranderen naar dagwerk”: toekennen van een onbetwistbaar recht aan werknemers die in ploegen en ’s nachts werken met behoud van loon en premies.
- Syndicale controle over alle overuren.
- Penibiliteitsfonds:
 - o Ontwikkelen van collectieve arbeidsduurvermindering.
 - o Extra verlofdagen verbonden met leeftijd.
- Bij ontbreken van een demografisch plan, toekenning van een betaalde vrije dag aan de werknemers.
- Telewerk:
 - o Collectief onderhandeld kader in de syndicaal gestructureerde bedrijven.
 - o Sectorale vergoeding.
 - o Sectoraal akkoord over deconnectie.

4. Werk en werkzekerheid

- Collectieve arbeidsduurvermindering met bijkomende aanwervingen en loonbehoud.
- Verbeteren van het sectoraal systeem anciënniteitsverlof (meer dagen, gebaseerd op sectorale anciënniteit en onafhankelijk van het wekelijkse regime).
- Groene en digitale transitie:
 - o Inkomensgarantie voor de betrokken werknemers bij jobverlies, omscholing en studie/opleiding.
 - o Ontwikkelen van een sociale dialoog.
- In geval van uitzendarbeid:
 - o Rekening houden met de volledige anciënniteit bij aanwerving.
 - o Integrale gelijkstelling voor alle aspecten van de sectorale cao’s.
 - o Verbod op dagcontracten.

5. Strijd tegen discriminatie

- Geen inkomensverlies in geval van zwangerschapsverlof en borstvoedingsverlof.

6. Democratie en vertegenwoordiging van de werknemers

- CAO syndicale delegatie ook van toepassing voor de niet gebaremiseerde bedienden (handelsvertegenwoordigers inbegrepen).
- Harmonisatie zoals het systeem van de bedienden (voorwaarden en forfait).
- Syndicale controle over onderaanneming / Bestrijding van mensenhandel en sociale dumping.
- Toekennen van 8 betaalde dagen per effectieve afgevaardigde en per plaatsvervangende afgevaardigde voor externe opdrachten, ook voor de niet gebaremiseerde bedienden en handelsvertegenwoordigers).
- Harmonisering naar systeem bedienden voor de opleidings- of vervolmakingscursussen, ten gunste van arbeiders.
- Drempel en syndicale mandaten:
 - o Verlaging van de drempel en de voorwaarde "50%+1" schrappen.
 - o In de kleine ondernemingen rekening houden met het aantal werknemers zonder onderscheid naar statuut of soort arbeidsovereenkomst.
 - o Harmoniseren van de drempels en het aantal mandaten op basis van het systeem arbeiders.
 - o In geval van statuutwijziging bij werknemers, behoud van het aantal mandaten / geen verlies van mandaten.
 - o Verhoging van het aantal mandaten.
 - o Het mogelijk maken om een vrij plaatsvervangend mandaat SD arbeiders in te vullen.
- Verhoging van de vormingsdotatie.

7. Mobiliteit

- Vergoeding openbaar vervoer:
 - o Vergoeding aan 100 %.
 - o Verbetering van de tabel met de verdeling van de dagelijkse bedragen en de nieuwe bedragen op weekbasis.
 - o Volledige terugbetaling van de parkeerkosten.
- Vergoeding van vervoerskosten met eigen voertuig: 100% vergoeding vanaf de 1ste km.
- Maximale fietsvergoeding zonder afstandsbepijking.
- Dienstreizen: verplichting voor werkgevers om een tegemoetkoming voor de kosten eigen aan de werkgever te betalen aan de werknem(e)rsters die kosten maken om dienstverplaatsingen te doen met hun eigen voertuig.

8. Opleiding

- Ook voor de werknemers in kleine ondernemingen individueel recht op 5 dagen opleiding.

9. Verlenging van de bestaande akkoorden / Behoud van de verworven rechten