Eisenbundel 2025-2026 van de petroleum
Arbeiders, bedienden en kaders

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 2025-2026, blijven wij pleiten en campagne voeren voor vrije loononderhandelingen.

1. <u>Koopkracht</u>
- Vanaf 1 januari 2025 substantiële verhoging van de minimum- en reële brutolonen.
- Substantiële verhoging van de minimale en reële ploegenpremies vanaf 1 januari 2025.
- + € 2 maaltijdcheque exclusief werknemersbijdrage.
- Kaderleden: verplicht sectoraal minimum: 5% boven de barema's (de sectorale en/of de bedrijfsbarema's).

2. <u>Eindeloopbaan en tijdskrediet</u>
- Invoeren van alternatieve eindeloopbaansystemen.
- SWT-regelingen: automatische verlenging medisch SWT incl. vrijstelling aangepaste beschikbaarheid.
- Landingsbanen : automatische verlenging van de huidige regeling + automatische verlenging van zodra wettelijk mogelijk ; incl. recht bij 4 dagen werkweek.
- Verbeteren van het huidige systeem 'overgang shift naar dagwerk' en het toekennen van een onbetwistbaar recht aan werknemers die aan de criteria voldoen.
- Garanderen van jaarlijks minstens 156 gewerkte dagen.
- Verhoging van de drempels bij tijdskrediet.
- Vervangingsplicht binnen zelfde functie bij TK en landingsbanen, bij pensionering.
- Aanvullende vergoeding in geval men beroep doet op tijdskrediet en elke andere vorm van thematisch verlof.
- Verlenging en verbetering van de ervaringsbarema's en van de getrouwheidspremie tot 45 jaar loopbaan.
- Invoeren van rimpeldagen (zonder afbreuk aan bestaande bedrijfsafspraken).
- Automatische verhoging van het Petroleumpensioen.
- Voor alle aanvullende pensioenen in de sector : overlijdensdekking ten laste van de WG.

3. <u>Humanisering van het werk</u>
- Arbeidsduurvermindering met bijkomende aanwervingen en zonder loonverlies, met de invoering van de 32-urige werkweek.
- Verlenging van de periode gewaarborgd loon op het reëel loon.
- Permanente welzijnsmonitoring van het personeel:
    - Jaarlijkse welzijnsbevraging en sectorale rapportering.
    - Medische opsporing van kankers, hart- en vaatziekte, beroepsgerelateerde ziekte.

- Duurzame tewerkstelling:
    - Gebruik van enkel contracten onbepaalde duur.
    - Insourcing van tewerkstelling.
    - Geen outsourcing voor bestaande functies.
    - Sectoraal verbod voor flexijobs.
- Beperking en controle van overuren (gebruik, recuperatie, loon,...).
- Ouderschapsverlof/Familiaal verlof: behoud van loon in het kader van zwangerschaps- en vaderschapsverlof en geen impact op eindejaarspremie/getrouwheidspremie/13de maand en verlof.
- Sociaal verlof met behoud van loon.
- Uitbreiden klein verlet bij overlijden, huwelijk, samenwonen en geboorte.
- Telewerk: uitwerking van een sectoraal kader inclusief vergoeding.
- Bijkomende feestdag: 8 mei.
- Harmonisering en actualisering vergoeding voor bevuilende werken – Uitbetaling bij het dragen van bijkomende PBM's.

4. <u>Werkzekerheid</u>
- Kost outplacement gedragen door werkgever.
- Ontslagvergoeding op basis van voltijdse tewerkstelling bij stelsels landingsbaan, TK en TK zonder motief.
- Ontslagvergoeding bij ontslag medische overmacht.
- Behoud van werkzekerheid (bijkomende vergoeding bij ontslag).

5. <u>Transitie</u>
- Transitiefonds ter financiering van inkomensverlies, heroriëntering (binnen of buiten de sector) en eindeloopbaansystemen gefinancierd door werkgeversbijdragen.
- Overleg in de bedrijven en sectorale rapportering: uitvoering van energietransitiescan, analyse van competenties en actieplan.
- Opwaardering van het toepassingsgebied van het PC naar geïntegreerde energie-activiteiten, waaronder andere vormen van vloeibare energie (bioraffinage, waterstof,…).

6. <u>Harmonisering arbeiders - bedienden - kaders</u>
- Maandelijkse indexering van de lonen voor alle werknemers en neutralisering negatieve indexering.
- Tewerkstelling, arbeidsherverdelende en andere maatregelen.

7. <u>Mobiliteit</u>
- Vergoeding van vervoerskosten op basis van tarief 1ste klasse NMBS en tussenkomst bij gebruik van tunnels of tolwegen.

8. <u>Vorming</u>
- Paritair akkoord in de overlegorganen over de opleidingsplannen.
- Harmonisering en verbetering van syndicale vorming.

9. <u>Internationale solidariteit</u>

10. <u>Bestaande akkoorden</u>
- Verlenging en omzetting naar akkoorden van onbepaalde duur/maximale duur.