ACV bouw - industrie & energie Nieuwsbrief

Beste collega,

Nieuwjaarswensen:

Onze ACV-afgevaardigden wensen je het allerbeste toe voor 2026. Ook in het nieuwe jaar zullen we met jouw hulp en steun strijden voor eerlijke akkoorden, betere werkplekken, meer koopkracht en 'iedereen mee'. Solidariteit smaakt beter!

Toekenning van jaarlijkse 'merit' verhogingen:

Zoals afgesproken in de 'cao-loonbeleid' (enkel voor bedienden) worden de werknemers tijdelijk een garantie van een jaarlijkse loonsverhoging op basis van prestaties ("merit") van 1% geboden, ongeacht de prestatiescore of de toepassing van de regels van het globale J&J-verloningssysteem van de werkgever.

Deze gegarandeerde loonsverhoging op basis van prestaties ("merit") van 1% geldt enkel gedurende de eerste 10 jaren vanaf het prestatiejaar 2025. Dit betekent concreet dat de merit garantie geldt voor de prestatiejaren 2025 tot en met 2034.

Deze verhoging wordt per 1 maart effectief toegepast.

Voor de NLB'ers:

- Garantie van minimum 1% jaarlijkse loonsverhoging tot het bereiken van einde salarisvork voor de volgende 10 jaar (van 2025 t.e.m. 2034) ongeacht de individuele prestatiescore. Wanneer GCF merit verhoging hoger is dan de 1% garantie, wordt het hoogste bedrag toegepast.
- Wanneer het maximum van de salarisvork wordt bereikt, wordt de jaarlijkse merit verhoging als éénmalige vergoeding uitbetaald (lump sum).

Voor de OLB'ers:

- Garantie van jaarlijkse loonsverhoging van minimum 1% tot geprojecteerd eindloon ongeacht de individuele prestatiescore. Wanneer GCF merit verhoging hoger is dan de 1% garantie, wordt het hoogste bedrag toegepast.
- Wanneer het geprojecteerd eindloon of het einde van de salarisvork (indien de salarisvork hoger ligt dan het geprojecteerd eindloon) wordt bereikt, wordt de salarisverhoging uitgekeerd als éénmalige vergoeding (lump sum).

Ook de bonussen voor NLB'ers worden met het salaris van maart uitbetaald. Werknemers ontvangen in februari een individuele fiche met hun "eindejaarsverloningsgegevens".

CAO Sociaal plan bedienden:

Zoals gemeld kwamen we op 8 december samen met de directie tot een voorstel van akkoord sociaal plan voor de periode 2026 – 2028. De toelichting van dit vernieuwde plan zal door de werkgever gebeuren en de data van de infosessies worden kortelings meegedeeld. Na de laatste infosessie zullen de bedienden de kans krijgen om hun stem uit te brengen.

Ziza (ziekte zonder attest) vanaf 1 januari 2026:

De regering heeft beslist dat de vrijstelling van het voorleggen van een ziektebriefje aan de werkgever voor de eerste dag arbeidsongeschiktheid wordt beperkt van drie dagen tot **twee dagen** per kalenderjaar.

Voortaan zal de werknemer dus tweemaal per jaar gebruik kunnen maken van deze vrijstelling.

Heb je nood aan een gesprek of aan individuele bijstand, reik dan zeker uit naar ons, discretie verzekerd. Suggesties zijn ook altijd welkom.

Met syndicale groeten

ACV BIE