ACV bouw - industrie & energie **Nieuwsbrief**

Beste collega,

CAO-bedienden:

Op vraag van een aantal werknemers bezorgen we jullie een samenvatting van het voorstel van CAO.

Nieuwe afspraken:

1. CAO 90 premie van 3750 euro/bruto (3262 euro netto).
2. Verhoging maaltijdcheque op 1 januari 2026 met 2 euro werkgeversbijdrage, dus verhoging naar 10 euro.
3. Anciënniteitspremie:
    - Verhoging van 1500 euro naar 1800 euro netto bij 25 jaar dienst.
    - Verhoging van 2000 euro naar 2500 euro netto bij 35 jaar dienst.
    - De verhoging zal ingaan vanaf 01 januari 2026.
4. Verhoging sinterklaaspremie van 15 euro naar 25 euro netto/kind.
5. Extra anciënniteitsdag vanaf 30 jaar dienst:
    - Vanaf 2026 zal dit verhogen van 5 dagen naar 6 dagen.
6. Anciënniteitsregeling 60 jaar:
    - Vanaf 1 september 2026 zullen werknemers die 60 jaar zijn en geen aanspraak kunnen maken op 3 anciënniteitsdagen, recht hebben op maximaal 2 bijkomende leeftijdsdagen, zonder dat zij recht kunnen hebben op meer dan 3 anciënniteitsdagen.
7. Verlofopname in blokken van 2 uren:
    - Uitbreiding van WV-flex van 3 dagen (24 uren) naar 5 dagen (40 uren)
    - Pro-rata bij deeltijdse tewerkstelling.
8. Vanaf 2027 deelname aan het ‘Global Health & Wellbeing Reimbursment’ programma:

- Momenteel bedraagt dit 500 US dollar of ongeveer 450 euro bruto.

9. Inzet van medewerkers met een contract van onbepaalde duur en uitzendkrachten:
    - Geen oneigenlijk gebruik maken van opeenvolgende contracten van bepaalde duur.
    - Geen uitzendkrachten in permanente en definitieve functies inschakelen.
        - Opname van verlof tijdens contract.
        - Week of maandcontracten.
        - Opzeg/verwittigingstermijnen en sancties.
        - Aanspreekpunt in de onderneming (Randstad).

<u>Behoud van overeenkomsten:</u>

10. Pensioenpremie van 40 euro netto/ dienstjaar, minimum 120 euro netto en maximum 1000 euro netto.
11. Omzetting eindejaarspremie in verlofdagen:
    - Voor alle werknemers mogelijkheid om maximaal 12 dagen per jaar om te zetten in verlof met gespreide opname van maximum 2 dagen per maand.
    - Werknemers die 50 jaar worden of ouder zijn mogelijkheid om maximaal 18 dagen per jaar om te zetten.
    - Werknemers die 55 jaar worden of ouder zijn mogelijkheid om maximaal 21 dagen per jaar om te zetten.
    - Werknemers in ploegen die 50 jaar of ouder zijn mogelijkheid om 21 dagen per jaar om te zetten.
12. Mobiliteit:
    - Fietsvergoeding van 0,37 euro/ km (bedrag april 2026).
    - Woon-werkverkeer vergoeding bij carpooling vrijgesteld van belastingen.
13. Deeltijdse arbeid en duobanen:
    - Aanvragen zullen op individuele basis worden onderzocht.
14. Werkbaar werk voor ploegenmedewerkers vanaf 55 jaar:

- In het kader van het verder inzetten op werkbaar werk zullen de bestaande afspraken rond werkbaar werk worden verdergezet. Ondermeer in functie van noodwendigheden, opportuniteiten en daar waar mogelijk, zullen lichtere ploegenregimes en dagfuncties worden overwogen. In concreto zullen de binnen de supply chain organisatie, bestaande 4 operator maatwerk posities (2 in Beerse en 2 in Geel) in een lichter ploegenregime, zijnde dagdienst of vroege/late behouden blijven voor werknemers ouder dan 55 jaar werkzaam in een ploegenregime. Voor deze werknemers ouder dan 55 jaar in volcontinu of vaste nacht die overstappen in een dagfunctie zal de afbouwregeling ploegenpremie van toepassing zijn, overeenkomstig de geldende modaliteiten en voorwaarden van het sectoraal akkoord.

- De Werkgever engageert zich ertoe om, afhankelijk van specifieke noden, in het demografiefonds bijkomende maatwerkposities te onderzoeken in het kader van werkbaar werk voor medewerkers vanaf 55 jaar tewerkgesteld in ploegen.

15. Sport- en cultuurcheques: in 2026 voor de laatste keer, niet langer toegekend vanaf kalenderjaar 2027 (vanaf 2027 stappen we in Global Health & Wellbeing Reimbursment' programma).

16. Flexibele werktijd voor ploegenmedewerkers:

    - Mogelijkheid om éénmaal per kwartaal een ploegenwissel aan te vragen. De rechtstreekse chef zal in zulk geval in samenspraak en rekening houdende met de bestaande afwezigheidsregeling, minimale ploegenbezetting, nodige competenties, alsook de wettelijke bepalingen inzake verplichte rusttijden, nagaan of deze vraag kan worden ingewilligd.

    - Daarboven zullen medewerkers tewerkgesteld in ploegen aanvullende ploegenwissels kunnen aanvragen, voor zover er een wissel mogelijk is met een collega tewerkgesteld in een andere ploeg, met gelijkaardige competenties en kwalificaties, alsook de wettelijke bepalingen inzake verplichte rusttijden in acht nemende. Het initiatief hiertoe dient te worden genomen door de werknemer. De rechtstreekse chef zal in zulk geval oordelen of er inderdaad inwisselbare competenties en kwalificaties zijn. In geval van een mogelijke ploegenwissel zal het gewone basissalaris met gebruikelijke ploegentoeslag verder doorbetaald worden.

17. Huwelijkspremie of premie bij verklaring wettelijk samenwonen:

    - Gedurende de looptijd van deze cao zal een huwelijkspremie (of premie bij verklaring van wettelijk samenwonen) worden uitbetaald van 245 Euro

netto. Een werknemer kan evenwel slechts eenmaal aanspraak maken op deze premie.

Heb je nood aan een gesprek of aan individuele bijstand, reik dan zeker uit naar ons, discretie verzekerd.

Onze belofte als grootste werknemersafvaardiging binnen J&J België:

- We zullen steeds jouw rechten als bediende of als kaderlid verdedigen.
- We ijveren voor het maximale behoud van jobs bij een reorganisatie.
- Wij trachten een antwoord te geven op jouw vragen, leveren bijstand bij individuele gesprekken of kijken voorstellen van de werkgever na.
- We kunnen ook de nodige toelichting geven bij het sociaal plan voor bedienden en kaderleden.

Meer leden is meer impact. Sluit je aan bij de grootste vakbond bij J&J Belgium.
Lid worden kan via de QR code.

ACV – BIE

www.medicijntje.be

Met syndicale groeten

ACV BIE