

PARITAIR COMITE VOOR HET BOUWBEDRIJF

18 juni 2019

Ontwerp van sectoraal akkoord 2019-2020

Dit ontwerp van akkoord is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders die behoren tot het Paritair Comité voor het Bouwbedrijf; onder arbeiders wordt verstaan: de arbeiders en arbeidsters.

Het akkoord is volledig in overeenstemming is met het KB van 19 april 2019 dat de maximale marge voor de loonkostontwikkeling bepaalt voor de periode 2019 en 2020.

Het akkoord zal uitwerking hebben met ingang van 1 januari 2019 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2020, tenzij anders bepaald.

1. Loon- en Arbeidsvoorwaarden

1.1. Koopkracht

Volledige invulling van de loonmarge van 1,1 %, met dien verstande dat alle maatregelen die de loonkost verhogen in rekening moeten gebracht worden op de 1,1%. De brutolonen (minimumlonen en effectieve lonen) worden op 01.07.2019 als volgt verhoogd:

Cat I	Cat IA	Cat II	Cat II A	Cat III	Cat IV
+ 0,158	+ 0,166	+ 0,168	+ 0,177	+ 0,179	+ 0,190

1.2. Belastingvermindering voor gepresteerd overwerk

Een uitbreiding van de gunstige fiscale behandeling van de bezoldigingen voor gepresteerd overwerk, garandeert de arbeiders meer netto inkomen. Daarom wordt aan de bevoegde minister het volgende gevraagd:

- afschaffen van de voorwaarde van toepassing aanwezigheidsregistratie om te kunnen genieten van de gunstige fiscale behandeling voor de uren boven 130 uren overwerk (wegwerken discriminatie ten aanzien van werkgevers en werknemers die werken in onroerende staat verrichten)

COMMISSION PARITAIRE DE LA CONSTRUCTION

18 juin 2019

Projet d'accord sectoriel 2019-2020

Le présent projet d'accord est applicable aux employeurs et aux ouvriers relevant de la Commission paritaire de la construction ; par ouvriers, on entend : les ouvriers et les ouvrières.

Cet accord est pleinement conforme à l'AR du 19 avril 2019, qui fixe la marge maximale pour l'évolution des coûts salariaux pour la période 2019 et 2020.

L'accord prendra effet le 1^{er} janvier 2019 et cessera de s'appliquer le 31 décembre 2020, sauf mention contraire.

1. Conditions de salaire et de travail

1.1. Pouvoir d'achat

Concrétisation complète de la marge salariale de 1,1 %, étant entendu que toutes les mesures augmentant le coût salarial doivent être imputées sur les 1,1 %. Les salaires bruts (salaires minimums et effectifs) seront augmentés le 01.07.2019 comme suit :

Cat I	Cat IA	Cat II	Cat II A	Cat III	Cat IV
+ 0,158	+ 0,166	+ 0,168	+ 0,177	+ 0,179	+ 0,190

1.2. Réduction d'impôt pour heures supplémentaires prestées

Extension du traitement fiscal avantageux des rémunérations pour heures supplémentaires prestées, ce qui garantit un meilleur revenu net aux ouvriers. Il est donc demandé au ministre compétent :

- de supprimer la condition d'application de l'enregistrement des présences afin de bénéficier d'un traitement fiscal favorable pour les heures excédant 130 heures supplémentaires (éliminer la discrimination à l'égard des employeurs et des travailleurs effectuant des travaux immobiliers)

- optrekken van het maximum aantal uren overwerk waarvoor van een gunstige fiscale behandeling kan genoten worden naar 220 uren;
- specifiek voor de werkgevers die wegenwerken uitvoeren en voor wie de overheid oplegt om in het weekend, op feestdagen of 's nachts te werken: optrekken van het maximum aantal uren overwerk waarvoor van een gunstige fiscale behandeling kan genoten worden naar 280 uren. Voor deze werkgever wordt parallel hiermee de interne grens opgetrokken naar 280 uren, ten einde hen beter in staat te stellen om reglementair aan de eisen van de overheid te kunnen voldoen. Dit doet geen afbreuk aan de bestaande mogelijkheden tot recuperatie conform cao 42 voor de arbeiders. Er wordt evenmin afbreuk gedaan aan de bestaande bevoegdheden van de syndicale afvaardiging.

1.3. Arbeidsvoorwaarden asbestverwijdering & -verwerking

Oprichting werkgroep met alle betrokken partijen (erkende asbestverwijderaars, sociale partners, Constructiv) om alle huidige loon- en arbeidsvoorwaarden en aspecten qua veiligheid en gezondheid te bekijken.

2. Evenwicht arbeid-gezin en welzijn

2.1. Mobiliteit

De mobiliteitsvergoeding wordt met 20% verhoogd. Daartoe moet bij de bevoegde minister het akkoord bekomen worden om het vrijgesteld bedrag te verhogen zodat ook de vergoeding voor de chauffeurs kan worden verhoogd.

De chauffeur die op vraag van de werkgever met een voertuig van de werkgever zich alleen verplaatst naar de werf en voor wie geen collectief vervoer mogelijk is, ontvangt een mobiliteitsvergoeding gelijk aan de vergoeding passagier verhoogd met 5%.

De arbeider die op jaarbasis (januari-december) een mobiliteitsvergoeding ontvangt voor in totaal 43.000 km of meer, heeft recht op een mobiliteitsdag waarvoor het loon ten laste is van de werkgever.

Andere punten inzake mobiliteit:

- Verhoging fietsvergoeding tot € 0,24/km

- d'augmenter à 220 heures le nombre maximal d'heures supplémentaires pour lesquelles un traitement fiscal favorable peut être accordé ;
- spécifiquement pour les employeurs qui effectuent des travaux routiers et auxquels les autorités imposent de travailler le week-end, les jours fériés ou la nuit, le nombre maximum d'heures supplémentaires pour lesquelles un traitement fiscal avantageux peut être accordé devrait être porté à 280 heures. Dans le même temps, pour ces employeurs la limite interne pour les employeurs effectuant des travaux routiers est portée à 280 heures afin d'améliorer leur capacité à se conformer aux exigences du gouvernement conformément à la réglementation. Ceci ne porte pas préjudice aux possibilités existantes de récupération conformément à la CCT 42 pour les ouvriers. Il n'est pas non plus porté préjudice aux compétences existantes de la délégation syndicale.

1.3. Conditions de travail désamiantage et traitement de l'amiante

Constituer un groupe de travail avec toutes les parties concernées (désamianteurs agréés, interlocuteurs sociaux, Constructiv) afin d'examiner toutes les conditions salariales et de travail actuelles et tous les aspects santé-sécurité.

2. Equilibre travail-famille et bien-être

2.1. Mobilité

L'indemnité de mobilité est augmentée de 20 %. A cette fin, un accord doit être obtenu du ministre compétent pour augmenter le montant exonéré afin que l'indemnité des chauffeurs puisse également être augmentée.

Le chauffeur qui à la demande de l'employeur se rend seul au chantier avec un véhicule de l'entreprise et pour lequel un transport collectif n'est pas possible, reçoit une indemnité de mobilité égale à l'indemnité passager augmentée de 5%.

L'ouvrier qui sur base annuelle (janvier-décembre) reçoit une indemnité de mobilité pour un total de 43.000 km ou plus, a droit un jour mobilité dont le salaire est charge de l'employeur.

Autres points en matière de mobilité:

- Augmentation de l'indemnité vélo à € 0,24/km

- Uitbreiding mobiliteitsvergoeding voor jongeren in het stelsel duaal leren
- Bouwbedrijven mogen gebruik maken van de carpoolstroken

2.2. Optimaliseren mogelijkheden om inhaalrust op te nemen

Wanneer de arbeider opteert om de overschrijdingen van de arbeidsduur in toepassing van KB 213 te recupereren, gebeurt de toekenning van inhaalrustdagen in onderling overleg binnen de 12 maanden (i.p.v. 6 maanden nu).

2.3. Re-integratie arbeidsongeschikte werknemers

Opmaken van een sectoraal referentiekader met het uitwerken van een gids goede praktijken. Dit rekening houdend met het feit dat re-integratie een bedrijfsgebonden materie is. De sectorale tussenkomst inzake outplacement wordt uitgebreid naar het outplacement dat moet aangeboden worden voor werknemers aan wiens arbeidsovereenkomst een einde komt ingevolge medische overmacht.

2.4. Preventie arbeidsongevallen

Campagne ter vermindering aantal arbeidsongevallen te bespreken in de werkgroep communicatie van Constructiv in het kader van de langdurige campagne voor de promotie van de sector. Daarnaast kan bekeken worden hoe Constructiv pro-actiever kan optreden ten aanzien van ondernemingen met een hoge frequentiegraad aan arbeidsongevallen.

Efficiënter inzetten van de welzijnsadviseurs van Constructiv door ze sturen naar de bedrijven die nood hebben aan begeleiding.

2.5. Reglementering inzake communicatie op de werkplaats (onderaanneming – eigen personeel)

In samenspraak met de bouwdirectie belast met de uitvoering wordt per aannemer iemand op de werf aangeduid die één van de 3 landstalen spreekt of het Engels, zonder afbreuk te doen aan de bepalingen opgenomen in het lastenboek.

In het kader van het veilig werken, is het van belang dat men elkaar begrijpt op de werf.

- Extension de l'indemnité de mobilité aux jeunes en régime d'alternance
- Possibilité pour les entreprises de construction de pouvoir utiliser les bandes de covoiturage

2.2. Optimiser les possibilités de prendre du repos compensatoire

Si l'ouvrier choisit de récupérer le dépassement du temps de travail en application de l'AR 213, l'octroi des jours de repos compensatoire se fait d'un commun accord dans les 12 mois (au lieu de 6 mois actuellement).

2.3. Réintégration des travailleurs en incapacité de travail

Créer un cadre de référence sectoriel en développant un guide de bonnes pratiques. Ceci, compte tenu du fait que la réintégration est une matière propre à l'entreprise. L'intervention sectorielle en matière d'outplacement est étendue à l'outplacement proposé aux travailleurs dont le contrat de travail prend fin pour cause de force majeure médicale.

2.4. Prévention des accidents de travail

Campagne de réduction du nombre d'accidents du travail à discuter au sein du groupe de travail Communication de Constructiv, dans le cadre de la campagne à long terme de promotion du secteur. En outre, l'on peut examiner comment Constructiv peut adopter une approche plus proactive à l'égard des entreprises ayant un taux de fréquence élevé d'accidents de travail.

Utilisation plus efficace des conseillers en prévention de Constructiv en les envoyant dans les entreprises qui ont besoin d'accompagnement.

2.5. Réglementation de la communication sur les lieux de travail (sous-traitance – personnel propre)

En concertation avec le maître d'œuvre chargé de l'exécution, une personne est désignée sur le chantier pour chaque entrepreneur, qui parle l'une des 3 langues nationales ou l'anglais, sans préjudice des dispositions prévues dans le cahier des charges.

Dans le cadre de travailler en sécurité, il est important que chacun se comprenne sur chantier.

2.6. Naleving principe van medische onderzoek tijdens de arbeidstijd

Conform de welzijnswetgeving moet het medisch toezicht tijdens de arbeidstijd plaatsvinden. Er wordt hiervoor een uniforme communicatie opgesteld in samenwerking met Constructiv.

2.7. Anciënniteitsdagen

Er wordt een eerste anciënniteitsdag toegekend na 15 jaar ondernemingsanciënniteit en tweede dag na 25 jaar ondernemingsanciënniteit (suppletieve regeling).

2.8. Werken in gezonde omstandigheden

Er moet in gezonde omstandigheden gewerkt worden. Daartoe moet in samenwerking met Constructiv-BOP aan de bedrijven de nodige informatie en adviezen verstrekt worden opdat zij de passende preventiemaatregelen zouden nemen.

2.9. Veiligheidsfonds buitenlanders

De veiligheid en het welzijn van de arbeiders op de werven en in PC 124 in het algemeen, is voor de sociale partners een absolute prioriteit. Daarom dienen alle bedrijven de sectorale bijdrage ter financiering van de sectorale veiligheids- en welzijnsinitiatieven te betalen, welke een arbeidsrechtelijke verplichting is. Dit houdt in dat deze bijdrage ook geïnd wordt bij de buitenlandse ondernemingen die arbeiders naar België detacheren. Zeker aangezien op de werven met gedetacheerde werknemers er extra veiligheidsrisico's zijn (o.a. door de taalproblematiek, gebruiken van andere technieken,...) en dit dus de nodige sectorale veiligheidsinspanningen vergt om dit in goede banen te leiden.

Aan Constructiv wordt in dit kader de opdracht gegeven om de exacte bijdrage, die momenteel deel uitmaakt van de algemene bijdrage ter financiering van de gehele BOP-werking, te identificeren en voorstellen tot praktische uitwerking te doen aan de raad van bestuur van Constructiv.

2.6. Observation du principe des examens médicaux pendant les heures de travail

Conformément à la législation sociale, le contrôle médical doit avoir lieu pendant les heures de travail. Une communication uniforme à cet égard sera élaborée en collaboration avec Constructiv.

2.7. Jours d'ancienneté

Un 1^{er} jour d'ancienneté est accordé après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise et un 2^e jour après 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise (régime supplétif).

2.8. Travailler dans des conditions salubres

Il faut travailler dans des conditions salubres. A cette fin, en collaboration avec Constructiv-BOP, les informations et les conseils nécessaires devront être apportés aux entreprises afin qu'elles puissent prendre les mesures préventives appropriées.

2.9. Fonds pour la sécurité étrangers

La sécurité et le bien-être des ouvriers sur les chantiers et dans la CP 124 en général, constitue une priorité absolue pour les partenaires sociaux. C'est la raison pour laquelle toutes les entreprises doivent payer la cotisation sectorielle destinée à financer les initiatives en matière de sécurité et de bien-être, lesquelles constituent une obligation de droit de travail. Ceci implique que cette cotisation soit également perçue près des entreprises étrangères détachant des ouvriers en Belgique. Ceci vaut d'autant plus du fait que des risques de sécurité supplémentaires se posent sur les chantiers avec des travailleurs détachés (e.a. suite aux problèmes linguistiques, l'utilisation d'autres techniques, ...) et ce qui exige donc des efforts appropriés pour obtenir un résultat satisfaisant.

Dans ce contexte, il est donné mission à Constructiv d'identifier la cotisation exacte qui fait actuellement partie de la cotisation générale, destinée à assurer le financement du fonctionnement de BOP, et de soumettre des propositions de la réalisation pratique au conseil d'administration de Constructiv.

3. Eindeloopbaan

3.1. SWT

Verlenging, in uitvoering van de cao's van de NAR, van de sectorale regelingen SWT (algemene regeling vanaf 62 jaar en bijzondere regeling 'ongeschikten' en lange loopbaan vanaf 59 jaar) tot 30.06.2021.

Aanpassing van het forfaitair bedrag van de aanvullende vergoedingen SWT (conformiteit cao 17: zie punt 4.2).

Er wordt een werkgroep opgericht ten einde een oplossing te vinden met betrekking tot artikel 26 CAO-SWT voor de SWT'ers die aangepast beschikbaar moeten zijn voor de arbeidsmarkt.

3.2. Landingsbanen

Verlenging van de sectorale regeling van de landingsbanen tot 31.12.2020 mits aanpassing aan cao nr.137: behoud leeftijd 55 jaar voor de 1/5^e loopbaanvermindering, voor het halftijdse stelsel wordt de leeftijd op 57 jaar gebracht.

Behoud van de huidige mogelijkheid om de 1/5^e loopbaanvermindering niet alleen op weekbasis vast te leggen en uitbreiding van deze mogelijkheid naar het halftijdse stelsel (tot maximaal op semesterbasis voor de halftijdsen af te toetsen en te bepleiten bij de RVA).

3.3. Zware beroepen

Oprichting werkgroep inzake eindeloopbaan en zware beroepen vertrekkend vanuit het gezamenlijk schrijven aan de NAR.

4. Bestaanszekerheid

4.1. Verlenging van de bestaanszekerheidsstelsels

Verlenging van de stelsels tot 31.12.2020. De stelsels van de aanvullende werkloosheidsvergoedingen en de bijzondere aanvullende vorstvergoeding worden verlengd tot 30.09.2021. Verlenging stelsels SWT: zie punt 3.1

4.2. Aanpassing bedragen aanvullende vergoeding SWT

Aanpassing van het forfaitair bedrag van de

3. Fin de carrière

3.1. RCC

Prolongation, en application des conventions collectives du CNT, des régimes sectoriels de RCC (régime général à partir de 62 ans et régime particulier « inaptés » et longue carrière à partir de 59 ans) jusqu'au 30.06.2021.

Adaptation du montant forfaitaire des indemnités complémentaires de RCC (conformément à la CCT 17 : voir point 4.2)

Un groupe de travail est institué afin de trouver une solution en rapport avec l'article 26 de la CCT-RCC pour les ouvriers en RCC qui doivent rester en disponibilité adaptée pour le marché du travail.

3.2. Les emplois de fin de carrière

Prolongation du régime sectoriel des emplois de fin de carrière jusqu'au 31.12.2020 moyennant adaptation à la CCT 137 : maintien de l'âge de 55 ans pour la diminution de la carrière d'1/5^{ème} ; pour le régime à mi-temps, l'âge est porté à 57 ans.

Maintien de la possibilité actuelle de fixer la diminution de la carrière de 1/5^{ème} non seulement sur une base hebdomadaire et extension de cette possibilité au régime de mi-temps (jusqu'à une base semestrielle au maximum pour les mi-temps, à vérifier et à plaider auprès de l'ONEM).

3.3. Métiers pénibles

Créer un groupe de travail en matière de fin de carrière et métiers pénibles, en partant de la lettre commune au CNT.

4. Sécurité d'existence

4.1. Prolongation des régimes de sécurité d'existence

Prolongation des régimes jusqu'au 31.12.2020. Les régimes des allocations de chômage supplémentaires et l'indemnité-gel complémentaire spéciale sont prolongés jusqu'au 30.09.2021. Prolongation des régimes de RCC : voir point 3.1.

4.2. Adaptation des montants de l'indemnité complémentaire RCC

Adaptation du montant forfaitaire des indemnités

aanvullende vergoedingen SWT om de conformiteit met cao 17 te behouden. Voor de aanpassing van de bedragen voor de lopende SWT's wordt gelet op de fiscale maatregelen in het kader van de taxshift een onderscheid gemaakt tussen de SWT's ingegaan vóór 01.01.2018 en vanaf 01.01.2018:

complémentaires de RCC afin de rester en conformité avec la CCT 17. En ce qui concerne l'adaptation des montants des RCC en cours, une distinction est faite entre les RCC commençant avant le 01.01.2018 et ceux commençant à partir du 01.01.2018, en tenant compte des mesures fiscales prises dans le cadre du tax shift :

Geschooldheid Qualification	Gezinslast Charge de famille	Huidige bedragen Montants actuels	Bedragen dossiers voor 1/1/2018 Montants dossiers avant 1/1/2018	Vershil met huidige bedragen Différence avec montants actuels	Bedragen dossiers na 1/1/2018 Montants dossiers après 1/1/2018	Vershil met huidige bedragen Différence avec montants actuels
Cat. I	Met / avec	€ 253,36	€ 263,63	€ 10,27	€ 319,10	€ 65,74
	Zonder/ sans	€ 161,24	€ 167,78	€ 6,54	€ 193,27	€ 32,03
Cat. IA	Met / avec	€ 287,11	€ 298,75	€ 11,64	€ 344,07	€ 56,96
	Zonder/ sans	€ 171,99	€ 178,96	€ 6,97	€ 214,44	€ 42,45
Cat. II	Met / avec	€ 298,03	€ 310,11	€ 12,08	€ 352,87	€ 54,84
	Zonder/ sans	€ 191,25	€ 199,00	€ 7,75	€ 220,95	€ 29,70
Cat. IIA	Met / avec	€ 329,75	€ 343,12	€ 13,37	€ 389,50	€ 59,75
	Zonder/ sans	€ 207,24	€ 215,64	€ 8,40	€ 252,24	€ 45,00
Cat. III	Met / avec	€ 339,04	€ 352,78	€ 13,74	€ 399,22	€ 60,18
	Zonder/ sans	€ 225,61	€ 234,75	€ 9,14	€ 260,43	€ 34,82
Cat. IV	Met / avec	€ 384,67	€ 400,26	€ 15,59	€ 444,73	€ 60,06
	Zonder/ sans	€ 254,52	€ 264,84	€ 10,32	€ 298,32	€ 43,80
Ploegbaas B Chef d'équipe B	Met / avec	€ 458,13	€ 476,70	€ 18,57	€ 522,93	€ 64,80
	Zonder/ sans	€ 319,84	€ 332,80	€ 12,96	€ 364,82	€ 44,98
Meestergast Contremaître	Met / avec	€ 531,42	€ 552,96	€ 21,54	€ 597,62	€ 66,20
	Zonder/ sans	€ 385,66	€ 401,29	€ 15,63	€ 431,33	€ 45,67

4.3. Aanpassing overige bedragen/ voorwaarden bestaanszekerheid

4.3. Adaptation des autres montants / conditions de sécurité d'existence

		Huidig bedrag Montant actuel	Nieuw bedrag Nouveau montant
Enmalige vergoeding arbeidsongeval +66% ongeschiktheid Indemnité unique accident de travail +66% incapacité	Slachtoffer / Victime	690	750
	Aanvulling per kind Complément par enfant	550	600
Vergoedingen dodelijk arbeidsongeval Indemnités accident de travail mortel	Rechthebbende Ayant droit	5.600	6.000
	Aanvulling per kind Complément par enfant	860	920
	Jaarlijkse vergoeding wezen Indemnité annuelle aux orphelins	860	920
Sociaal voordeel / Avantage social		€ 0,62/dag/jour Max. € 135/jaar/ans	€ 0,66/dag/jour Max. € 145/jaar/ans

Promotievergoeding: de huidige voorwaarde wat het aantal legitimatiekaarten rechthebbende betreft om het recht op de vergoedingen te openen terugbrengen van minimum 5 LK-RH naar 3 LK-RH.

De (fiscale) problematiek inzake de hoogte van het opgebouwd kapitaal en het vakantiegeld gepensioneerd wordt bekeken met de diensten van Constructiv en Pensio B. Er worden voorstellen geformuleerd om dit bij de bevoegde minister te bepleiten.

5. Opleiding en onderwijs

5.1. Bouwonderwijs in eigen handen

De sector wil meer grip krijgen op het bouwonderwijs en oplossingen zoeken voor lacunes in het onderwijs.

Aan Constructiv wordt gevraagd een business plan, kostenbatenanalyse en stappenplan uit te werken. Voor de uitwerking van dit model kan overwogen worden om de bestaande onderwijs- en opleidingsstructuren optimaal te benutten middels het afsluiten van partnerschapsovereenkomsten en het selecteren van een aantal bestaande scholen en dit, volgens excellentie-kwaliteitscriteria vastgelegd door de sector.

Bedoeling is een herallocatie van de bestaande financiële middelen.

Volgende planning en werkwijze worden naar voor geschoven:

Binnen het Beheerscomité Building on People wordt een werkgroep opgericht die het voorstel van model zal opvolgen, bespreken en er zijn advies zal over uitspreken. Deze werkgroep zal geadviseerd worden vanuit de drie regionale BOP's.

- Voorstel van plan van aanpak door Constructiv-diensten aan het Beheerscomité: september 2019
- Start werkzaamheden in werkgroep: oktober 2019
- Voorstel businessmodel aan Beheerscomité: december 2019
- Goedkeuring model en financiering door Raad van bestuur Constructiv: januari 2020
- Uitwerking en voorbereiding operationeel model:

Indemnité de promotion : ramener de minimum 5 CLAD à 3 CLAD le nombre de cartes de légitimation ayant droit pour ouvrir le droit aux indemnités.

La problématique (fiscale) du montant du capital constitué et du pécule de vacances des retraités, sera examinée avec les services de Constructiv et Pensio B. Des propositions sont formulées pour plaider cela auprès du ministre compétent.

5. Formation et enseignement

5.1. Reprendre en mains l'enseignement construction

Le secteur veut mieux maîtriser l'enseignement construction et rechercher des solutions aux lacunes de l'enseignement.

A Constructiv, il est demandé d'établir un business plan, une analyse des coûts/bénéfices et un plan de mise en œuvre. Pour développer ce modèle, on pourrait envisager de tirer pleinement parti des structures d'enseignement et de formation existants en concluant des accords de partenariat et en sélectionnant un certain nombre d'écoles existantes, conformément aux critères d'excellence et de qualité définis par le secteur.

L'objectif est de réallouer les moyens financiers existants.

L'on propose le calendrier et la méthodologie suivants :

Un groupe de travail verra le jour au sein du Comité de gestion Building on People, chargé de suivre la proposition de modèle, d'en débattre et d'émettre son avis à ce sujet. Ce groupe de travail sera conseillé par les 3 BOP régionaux.

- Proposition de plan d'approche des services de Constructiv au Comité de gestion : septembre 2019
- Début des activités du groupe de travail : octobre 2019
- Proposition de business model au Comité de gestion : décembre 2019
- Approbation du modèle et du financement par le Conseil d'administration de Constructiv : janvier 2020
- Développement et préparation d'un modèle

januari-mei 2020

- Start nieuw model september 2020

5.2. Mentortrajecten

Versterken en zo mogelijk uniformiseren mentortrajecten:

- Invoeren stelsel "Meester Mentor". Bij bedrijfsinterne opleidingen wordt een sectorale tussenkomst voor het bedrijf voor de kost eigen aan de uitoefening van de rol van Meester Mentor voorzien van 1.000 euro per opleider;
- Sectorale tussenkomst in de loonkost (15 euro/uur) bij bedrijfsinterne opleidingen wordt opgetrokken tot max. 180 uren/arbeider/opleidingsjaar

5.3. Jongerentrajecten instroom

Stroomlijnen en uniformiseren verschillende stelsels waar de sector zelf vat op heeft.

Wat de inschaling betreft: individuele beroepsopleiding (IBO) minimum cat. IA na opleiding, na 6 maanden cat. II en na 24 maanden vanaf aanwerving cat. IIA (conform bepaling CAO 12.06.2014).

5.4. Herwaardering sectorale premies alternerende opleiding

- € 200 + € 200 na één jaar opleiding
- € 300 + € 200 na 2 jaar opleiding
- € 500 + € 200 bij intrede in de sector via een BouwingroeiBaan
- € 500 + € 200 na een positieve evaluatie van de BIB

5.5. Opleidingen vakbekwaamheid chauffeurs (code 95)

De opleidingskost, verplaatsingskost, examenkost en administratieve kost van de opleiding en bijkomende opleiding moeten gedragen worden door de werkgever.

5.6. Cao opleidingen

Aanhouden groeipad van 5% op jaarbasis om de doelstelling van gemiddeld 5 opleidingsdagen per jaar en per voltijds equivalent, te berekenen op sectorvlak, op termijn te bereiken. Bijzonder aandacht kan gaan naar opleidingen veiligheid.

opérationnel : janvier-mai 2020

- Début du nouveau modèle : septembre 2020

5.2. Parcours de parrainage

Renforcer, et autant que possible uniformiser les parcours de parrainage.

- Instauration d'un système de "Maître-mentor". Pour les formations en entreprise, l'on prévoit une intervention sectorielle pour l'entreprise dans les coûts liés à l'exercice du rôle de Maître-mentor, à concurrence de 1.000 euros par formateur ;
- L'intervention sectorielle dans le coût salarial (15 euros/heure) dans les formations en entreprise sera portée à max. 180 heures/travailleur/année de formation.

5.3. Trajets jeunes flux entrant

Rationaliser et uniformiser différents régimes sur lesquels, en tant que secteur, nous avons prise.

En ce qui concerne la classification : formation professionnelle individuelle (FPI) minimum cat. IA après formation, après 6 mois cat. II et après 24 mois à partir de l'embauche cat. IIA (conformément aux dispositions de la CCT 12.06.2014).

5.4. Revalorisation primes sectorielles Alternance

- € 200 + € 200 après une année de formation
- € 300 + € 200 après 2 années de formation
- € 500 + € 200 lors de l'entrée dans le secteur en emploi tremplin construction
- € 500 + € 200 à l'issue d'une évaluation positive de l'ETC

5.5. Formations Aptitude professionnelle des chauffeurs (code 95)

Les coûts de formation, de déplacement, d'examen et administratifs de la formation et de la formation complémentaire doivent être supportés par l'employeur.

5.6. CCT formations

Maintien d'une trajectoire de croissance de 5 % par an afin d'atteindre à terme l'objectif de 5 jours de formation en moyenne par an et par équivalent temps plein, à calculer au niveau du secteur. Une attention particulière peut être accordée à la formation à la sécurité.

De kostprijs voor het Vlaams Opleidingsverlof wordt buiten beschouwing gelaten (tijdelijke stand-still)

5.7. Digitale agenda

Vraag aan Constructiv om een onderzoek te doen naar de digitalisering van de sector, in eventuele samenwerking met externe partners op hun actiedomein (bijv. WTCB). Er is een analyse nodig over de competenties en de verantwoordelijkheden die nodig zijn om klaar te zijn voor de uitdagingen van de toekomst.

6. Strijd tegen de sociale fraude

Het Plan Eerlijke Concurrentie wordt geëvalueerd.

7. Moduleren arbeidstijdorganisatie

De overschrijding van de arbeidsduurgrenzen in toepassing van KB 213 kan gebeuren a rato van maximaal 1,5 uur per dag (i.p.v. 1 uur) met een maximum van 7,5 bijkomende uren op weekdays. Het maximum van 180 uren wordt behouden.

Bouwmaterialenhandel: handelaars in bouwmaterialen kunnen op zaterdag personeel tewerkstellen voor leveringen aan particuliere klanten, onder de voorwaarden en procedure voor de huidige regeling inzake zaterdagwerk bij de bouwmaterialenhandel (verduidelijking huidige cao-bepaling). Er wordt een werkgroep opgericht die tot conclusies moet komen op 30/9/19 en die tegen dan bepaalt welke klanten beleverd kunnen worden.

8. Clausule sociale vrede

Met inachtneming van de sociale vrede en de procedures eigen aan de bouwsector, erkennen de ondertekenende partijen namens hun mandaatgevers, dat zij voor de materies die deel uitmaken van deze tekst aan elkaars eisen zijn tegemoet gekomen.

Dit akkoord is gesloten te goeder trouw, en de ondertekende partijen verbinden er zich toe om het te doen toepassen, zowel naar de letter als de geest. Dit akkoord zal worden neergelegd ter Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen

Le coût pour le « Vlaams Opleidingsverlof » n'est pas pris en considération (stand-still temporaire).

5.7. Agenda numérique

Demande à Constructiv de réaliser une enquête sur la numérisation du secteur, en collaboration éventuelle avec des partenaires externes dans leur domaine (p.ex. CSTC). Une analyse doit être effectuée quant aux compétences et responsabilités nécessaires afin d'être prêts à relever les défis de demain.

6. Lutte contre la fraude sociale

Le Plan pour une Concurrence Loyale sera évalué.

7. Moduler l'organisation du temps de travail

Les limites de temps de travail en application de l'AR 213 peuvent être dépassées à raison de maximum 1,5 heures par jour (au lieu de 1 heure) avec un maximum de 7,5 heures complémentaires pendant les jours de semaine. Le maximum de 180 heures est maintenu.

Négociants en matériaux de construction : les négociants en matériaux de construction peuvent employer du personnel le samedi pour les livraisons aux clients particuliers, selon les conditions et la procédure du régime de travail du samedi actuellement en vigueur dans le négoce de matériaux de construction (clarification de la disposition actuelle de la CCT). Est mise en place un groupe de travail qui doit conclure ces travaux le 30/9/19 et qui d'ici là détermine les clients qui doivent être livrés.

8. Clause de paix sociale

Dans le respect de la paix sociale et des procédures propres au secteur de la construction, les parties signataires reconnaissent, au nom de leurs mandants, avoir rencontré leurs exigences pour les matières faisant partie du présent texte.

Le présent accord est conclu de bonne foi et les parties signataires s'engagent à le faire appliquer aussi bien quant à la lettre que dans son esprit. Cet accord sera déposé au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail au SPF

van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal
Overleg.

Emploi, Travail et Concertation sociale.