

PARITAIR COMITE VOOR HET BOUWBEDRIJF

Ontwerp van sectoraal akkoord 2021-2022

9 november 2021

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 met het KB van 30 juli 2021 dat de maximale marge voor de loonkostontwikkeling bepaalt voor de periode 2021 en 2022.

Het akkoord zal uitwerking hebben met ingang van 1 januari 2021 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2022, tenzij anders bepaald.

1. Koopkracht

Invulling loonmarge:

Volledige invulling van de loonmarge van 0,4% met dien verstande dat alle maatregelen die de loonkost verhogen in rekening moeten gebracht op de 0,4%. Conform de wet van 26 juli 1996 wordt de coronapremie niet meegerekend voor de berekening van de loonkostenontwikkeling.

- a) De minimumuurlonen en de effectieve lonen worden per 01.12.2021 met 0,4% verhoogd:
- b) Er wordt een eenmalige premie van 130 euro toegekend onder de vorm van ecocheques op 15 december 2021. Indien al op ondernemingsniveau het maximumbedrag van 250 euro wordt toegekend, moet een gelijkwaardig voordeel toegekend worden.
- c) Er wordt een coronapremie toegekend uiterlijk op 15 december 2021 bestaande uit:
 - Een basispremie van 150 euro aan alle arbeiders;
 - Een supplementaire premie van 150 euro toe te kennen bovenop de basispremie door de ondernemingen die geen verlies gemaakt hebben in 2020 (code 9901) en

COMMISSION PARITAIRE DE LA CONSTRUCTION

Projet d'accord sectoriel 2021- 2022

9 novembre 2021

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 30 juillet 2021, qui fixe la marge maximale pour l'évolution des coûts salariaux pour la période 2021 et 2022.

L'accord prendra effet le 1er janvier 2021 et cessera de s'appliquer le 31 décembre 2022, sauf mention contraire.

1. Pouvoir d'achat

Concrétisation de la marge salariale :

Concrétisation complète de la marge salariale de 0.4 %, étant entendu que toutes les mesures augmentant le coût salarial doivent être imputées sur les 0,4 %. Conformément à la loi du 26 juillet 1996, la prime corona n'est pas prise en compte pour le calcul de l'évolution du coût salarial.

- a) Les salaires minimums et les salaires effectifs seront augmentés le 01.12.2021 avec 0,4% :
- b) Une prime unique de 130 euros est octroyée sous forme d'écochèques le 15 décembre 2021. Si au niveau de l'entreprise, le montant maximum de 250 euros a été accordé, un avantage équivalent doit être accordé.
- c) Une prime corona est octroyée au plus tard le 15 décembre 2021 composée comme suit :
 - Une prime corona de base est octroyée de 150 euros à tous les ouvriers
 - Une prime supplémentaire de 150 euros à octroyer en plus de la prime de base par les entreprises qui n'ont pas fait de pertes en 2020 (code 9901) et à examiner au

dit bekeken op niveau van de technische
bedrijfseenheid (TBE).

niveau de l'unité technique d'exploitation
(UTE).

Voor de beoordeling van de voorwaarde voor de
supplementaire premie wordt verwezen naar de
goedgekeurde jaarrekening waarin het 2^e kwartaal
2020 vervat zit.

Pour l'évaluation de la condition de la prime
supplémentaire, il est référé aux comptes annuels
approuvés qui comprennent le 2^{ème} trimestre 2020.

Voor de toekenning van de basispremie en de
supplementaire premie geldt dat de arbeiders
minstens 1 dag effectieve tewerkstelling telden in
het 2^e kwartaal 2020 en dat ze nog in dienst zijn op
het ogenblik van de uitbetaling van de
coronapremie.

Pour l'octroi de la prime de base et de la prime
supplémentaire, il faut que les ouvriers comptent
au moins 1 jour de travail effectif au 2^e trimestre
2020 et soient encore en service au moment du
paiement de la prime corona.

De door de bedrijven al betaalde coronapremie
wordt in rekening gebracht met de sectorale
coronapremie.

Les primes corona déjà payées par les entreprises
sont prises en compte dans la prime corona
sectorielle.

Zowel werkgeversorganisaties als vakbonden
informer en sensibiliseren om dit akkoord loyaal
en volledig uit te voeren, ook via de Unie van
Sociaal Secretariaten worden de sociale
secretariaten gesensibiliseerd om het akkoord uit
te voeren.

Les organisations d'employeurs et les syndicats
informent et sensibilisent leurs membres afin qu'ils
appliquent loyalement et pleinement cet accord, et,
aussi par le biais de l'Union des Secrétariats
Sociaux, les secrétariats sociaux seront
sensibilisés à l'exécution de l'accord.

Aanvullende pensioenen

- Op 1 januari 2030 komen tot een
geharmoniseerd sectoraal pensioenstelsel
voor arbeiders en bedienden met flatrate van
2.65% van het jaarloon, door stelselmatig het
percentage voor de bedienden te verhogen en
voor de arbeiders door de laagste categorieën
stelselmatig op te trekken;
- Vanaf 1 januari 2023 een sectoraal aanvullend
pensioenplan voor bedienden starten ten
belope van 1.1%;
- Voor de arbeiders worden de twee laagste
categorieën op die datum opgetrokken tot
1.1% en deze worden gefinancierd door de
minderuitgave in het SWT. (uitrol en het beheer
door PensioB met gescheiden vermogens);
- Voor bedienden via CAO bij PC 200 (PensioB:
bereidt dit voor, stelt afbakening bedienden
voor en onderzoekt buiten toepassingsgebied);
- opting out voor bedienden (vermijden dat als er
minstens een gelijkwaardige regeling is op

Pensions complémentaires :

- Parvenir à un système de pension sectoriel
harmonisé au 1^{er} janvier 2030 pour les ouvriers
et les employés à raison d'un taux forfaitaire de
2,65% du salaire annuel, ceci en augmentant
le pourcentage pour les employés et en
augmentant systématiquement le pourcentage
pour les ouvriers des catégories les plus
basses.
- Lancer un régime sectoriel de pension
complémentaire pour les employés au taux de
1,1% à partir du 1^{er} janvier 2023 ;
- Pour les ouvriers, les deux catégories les plus
basses seront portées à 1,1 % et elles seront
financées grâce à la diminution des dépenses
de RCC (La mise en œuvre et la gestion seront
assurées par PensioB via des patrimoines
distincts) ;
- Pour les employés, via une CCT en CP 200.
(PensioB prépare cela, définit les employés qui
relèvent de ce plan et examine le hors champ
d'application) ;
- un opting-out est prévu pour les employés
(éviter que les entreprises qui disposent déjà

ondernemingsvlak, geen twee keer moeten betalen).

d'un régime au moins équivalent au niveau de l'entreprise ne doivent pas payer deux fois).

Werkwijze: reactivering politieke werkgroep aanvullende pensioenen. Tegen eind 2022 knopen doorhakken inzake het concrete stappenplan en de financiering.

Mise en œuvre : le groupe de travail politique sur les pensions complémentaires sera réactivé et prendra des décisions d'ici fin 2022 sur le plan concret par étapes et le financement.

Financiering: rekening houden met het wettelijk kader en er wordt gestreefd naar kostenneutraliteit.

Financement : tenir compte du cadre légal et tendre vers la neutralité des coûts.

Verhoging bedragen bestaanszekerheid:

Augmentation des montants de sécurité d'existence :

De volgende bedragen bestaanszekerheid worden aangepast:

Les montants suivants de sécurité d'existence sont adaptés :

		Huidig bedrag Montant actuel	Nieuw bedrag Nouveau montant
Vergoeding arbeidsongeval +66% ongeschiktheid Indemnité accident de travail +66% incapacité	Slachtoffer / Victime	€ 750	€ 800
	Aanvulling per kind / Complément par enfant	€ 600	€ 650
Vergoedingen dodelijk arbeidsongeval Indemnités accident de travail mortel	Rechthebbende / Ayant droit	€ 6.000	€ 6.350
	Aanvulling per kind / Complément par enfant	€ 920	€ 1.000
	Jaarlijkse vergoeding wezen / Indemnité annuelle aux orphelins	€ 920	€ 1.000
Vakantiegeld invaliden Pecule de vacances invalides		€ 540	€ 575

Aanpassing van het forfaitair bedrag met ingang van 01.07.2021 van de aanvullende vergoedingen SWT om de conformiteit met cao 17 te behouden, voor de volgende categorieën:

Adaptation, à partir du 01.07.2021, du montant forfaitaire des indemnités complémentaires de RCC afin de rester en conformité avec la CCT 17, pour les catégories suivantes :

Geschooldheid Qualification	Gezinslast Charge de famille	Huidige bedragen montants actuels	Nieuwe bedragen dossiers vanaf 1/1/2018 Nouveau mon- tants dossiers à partir du 1/1/2018	Vershil Différence
Cat. IA	Met / avec	€ 344,07	€ 346,00	€ 1,93
Cat. II	Met / avec	€ 352,87	€ 355,00	€ 2,13
Cat. IIA	Met / avec	€ 389,50	€ 395,00	€ 5,50
Cat. III	Met / avec	€ 399,22	€ 403,00	€ 3,78
Cat. IV	Met / avec	€ 444,73	€ 451,00	€ 6,27
Ploegbaas B Chef d'équipe B	Met / avec	€ 522,93	€ 532,00	€ 9,07
Meestergast Contremaître	Met / avec	€ 597,62	€ 609,00	€ 11,38
	Zonder / sans	€ 431,33	€ 432,00	€ 0,67

2. Opleiding & instroom

Verplichte veiligheidsopleiding voor alle statuten:

- Op bouwplaatsen waar een veiligheidscoördinator verplicht is: iedereen op de werf (ongeacht statuut) moet een opleiding basisveiligheid VCA hebben gevolgd (of gelijkwaardig). Het betreft een opleiding van 8 uur;
- Voor de andere bouwplaatsen: uitwerking door Constructiv van een opleidingsprogramma om een aan het bedrijf eigen bevoegd persoon in staat te stellen een basisopleiding te geven van 8 uur.

Deze verplichting treedt in werking op 1 juli 2022 om iedereen de kans te geven zich in regel te stellen. Nieuwkomers dienen binnen de maand na het begin van de tewerkstelling op een werf de opleiding te hebben afgewerkt.

Aan BOP wordt de opdracht gegeven om een opleiding basisveiligheid op maat van de bouwsector uit te werken (8 uur) als mogelijk equivalent van de VCA-basisveiligheid.

Voor de statuten die niet onder de bevoegdheid van het paritair comité voor het bouwbedrijf vallen (zelfstandigen, gedetacheerde zelfstandigen en actieve vennoten) zetten de sociale partners de nodige stappen naar de bevoegde overheden om de veiligheidsopleiding ook voor de andere statuten verplicht te stellen.

Bouwwakonderwijs:

Het dossier rond het bouwwakonderwijs wordt opnieuw geactiveerd op het federale beheerscomité BOP en de gewestelijke BOP@'s.

Instroom:

De opdracht zal gegeven worden aan BOP om een voorstel van nieuw instroommechanisme uit te werken, met bestaande lokale initiatieven als inspiratiebron en met een A tot Z approach (van screening tot effectieve doorstroming).

2. Formation & insertion

Obligation de formation à la sécurité pour tous les statuts :

- Sur les chantiers où un coordinateur de sécurité est obligatoire : tout le monde sur le chantier (peu importe le statut) doit avoir suivi une formation de base VCA (ou équivalent). Il s'agit d'une formation de 8 heures ;
- Pour les autres chantiers : élaboration par Constructiv d'un programme de formation pour qu'une personne interne compétente soit en mesure de donner une formation de base de 8 heures.

Cette obligation entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2022 pour donner la chance à tout le monde de se mettre en règle avec cette nouvelle obligation. Des nouveaux entrants doivent avoir achevé la formation dans le mois suivant le début de l'occupation sur un chantier.

BOP est chargé de développer une formation de sécurité de base sur mesure pour le secteur de la construction (8 heures) si possible équivalent au VCA-sécurité de base.

Pour les statuts qui n'entrent pas dans le champ de compétence de la commission paritaire de la construction (indépendants, indépendants détachés et associés actifs), les partenaires sociaux entreprennent les démarches nécessaires auprès des autorités compétentes pour rendre la formation de sécurité également obligatoire aux autres statuts.

Enseignement construction :

Le dossier sur l'enseignement construction est réactivé au niveau du comité de gestion fédérale BOP et des BOP@'s régionaux.

Insertion :

BOP sera chargé d'élaborer une proposition pour un nouveau mécanisme d'insertion, en utilisant les initiatives locales existantes comme source d'inspiration et avec une approche de A à Z (du screening à l'insertion effective).

Verbetering, harmonisering en vereenvoudiging sectorale opleidingsstelsels

Honoreren van de voorwaardelijke afspraken die gemaakt zijn in het kader van de opleidingstussenkomsten.

Opstellen door Constructiv van operationeel actieplan (oa met versterking van de acties op het gebied van de opleidingsaudits, met bijzondere aandacht voor de bedrijfsinterne opleidingen).

3. Functieclassificatie en modernisering van de loontoeslagen

De huidige beroepsclassificatie omswitchen in een wetenschappelijk onderbouwde, analytische functieclassificatie voor arbeiders en bedienden.

Opdracht aan Constructiv:

- een lastenboek opmaken;
- een overzicht maken van de verschillende classificatiemethodes;
- contact opnemen met gespecialiseerde classificatiebureaus

Raad van Bestuur van Constructiv dient uiterlijk op 30 juni 2022 een gefundeerde keuze te maken.

De technische aspecten van de loontoeslagen worden ook samen met deze externe partner bekeken.

4. Werkgroep asbest

Het aanpakken van de firma's die actief zijn in de asbestverwijdering maar niet onder PC 124 vallen: werknemers actief in verwerking en het afvoeren van zwak gebonden asbestafval dienen dezelfde loons- en arbeidsvoorwaarden te krijgen als in de asbestverwijdering.

In de definitie van categorie II van de arbeiderscategorieën wordt de bepaling "afbraak en/of verwijdering van asbest of van asbesthoudende materialen: arbeiders die specifieke beschermingsmiddelen gebruiken en die blootgesteld zijn aan het asbestrisico" als volgt aangevuld:

Amélioration, harmonisation et simplification des régimes de formation sectoriels

Les accords conditionnels qui ont été conclus dans le cadre des interventions dans la formation sont honorés.

Constructiv élabore un plan d'action opérationnel, (avec entre autres le renforcement des actions dans le domaine des audits de formation, avec une attention particulière pour la formation interne en entreprise).

3. Classification des fonctions et modernisation des suppléments de salaire

L'actuelle classification des fonctions transformée en une classification des fonctions analytique et scientifique pour ouvriers et employés.

Mission à Constructiv :

- établir un cahier des charges
- établir un aperçu des méthodes différents de classification
- contacter les agences de classification spécialisées

Le conseil d'administration de Constructiv doit faire un choix éclairé au plus tard le 30 juin 2022.

Les aspects techniques des suppléments de salaire seront aussi examinés avec ce partenaire externe.

4. Groupe de travail amiante

S'attaquer aux entreprises actives dans le désamiantage mais qui ne relèvent pas de la CP 124 et aux travailleurs actifs dans le traitement et le retrait des déchets d'amiante faiblement lié qui doivent bénéficier des mêmes salaires et conditions de travail que dans le désamiantage.

Dans la définition de catégorie II des catégories d'ouvriers, la disposition 'Démolition et/ou retrait d'amiante ou de matériaux contenant de l'amiante: les ouvriers qui utilisent des moyens de protection spécifiques et qui sont exposés à l'amiante' est complétée comme suit :

“Het loon van deze arbeiders wordt verhoogd tot minimaal dat van categorie IIA voor zover zij 32u basisopleiding hebben gevolgd in een gecertificeerd opleidingscentrum en na twee positieve evaluaties bij dezelfde werkgever (een eerste evaluatie 6 maanden na de opleiding, een tweede evaluatie 1 jaar na de opleiding).”

Na positieve evaluatie gaan ze na 2 jaar over naar categorie III.

Een standaard evaluatieformulier wordt door Constructiv opgemaakt en bekrachtigd door werkgroep asbest met de criteria die worden gehanteerd bij de evaluatie om tot een positieve evaluatie te komen.

5. Eindeloopbaan

SWT :

Verlenging in uitvoering van de cao's van de NAR van de sectorale regelingen SWT (algemene regeling vanaf 62 jaar en de bijzondere regelingen 'ongeschikten' en lange loopbaan, mits aanpassing voor deze bijzondere stelsels van de minimumleeftijd naar 60 jaar vanaf 01.07.2021 conform de NAR-cao's). De regelingen worden verlengd tot 30.06.2023

Solidarisering van het SWT-stelsel vanaf 58 jaar met 35 jaar loopbaan voor werknemers met ernstige lichamelijke problemen (cao nr. 150 van de NAR) onder dezelfde sectorale voorwaarden als het sectorale stelsel ongeschikten vanaf 60 jaar.

Vrijstelling aangepaste beschikbaarheid.

Landingsbanen

Verlenging in uitvoering van de cao van de NAR van de sectorale regeling landingsbanen (1/5^e vermindering en halftijds vanaf 55 jaar). Conform de cao van de NAR wordt de leeftijdsvoorwaarde voor halftijdse landingsbaan van 57 teruggebracht op 55 jaar.

De regelingen worden verlengd tot 30.06.2023.

6. Arbeidsorganisatie

Fiscaal voordelige overuren

“Le salaire de ces ouvriers est augmenté jusqu'au moins celui de la catégorie IIA pour autant qu'ils ont suivi 32h de formation de base dans un centre de formation certifié et après 2 évaluations positives auprès du même employeur (une première évaluation 6 mois après la formation, une deuxième 1 ans après la formation).”

Après une évaluation positive ils passent après 2 ans en catégorie III.

Un formulaire standard d'évaluation sera élaboré par Constructiv et validé par le groupe de travail amiante avec les critères qui devront être utilisés lors de l'évaluation pour arriver à une évaluation positive.

5. Fin de carrière

RCC :

Prolongation, en application des conventions collectives du CNT, des régimes sectoriels de RCC (régime général à partir de 62 ans et les régimes particuliers «inaptes» et longue carrière moyennant pour ces régimes particuliers adaptation à 60 ans de l'âge minimum à partir du 01.07.2021 conformément aux CCT du CNT). Les régimes sont prolongés jusqu'au 30.06.2023

Solidarisation du régime RCC à partir de 58 ans avec 35 ans de carrière pour des travailleurs ayant des problèmes physiques graves (CCT n° 150 du CNT^e) avec les mêmes conditions sectorielles que pour le régime sectoriel inaptes à partir de 60 ans.

Dispense de disponibilité adaptée.

Emplois de fin de carrière

Prolongation du régime sectoriel des emplois de fin de carrière (diminution 1/5^e et mi-temps à partir de 55 ans). Conformément à la CCT du CNT la condition d'âge pour l'emploi de fin de carrière à mi-temps est réduite de 57 ans à 55 ans.

Les régimes sont prolongés jusqu'au 30.06.2023.

6. Organisation du travail

Heures supplémentaires fiscalement avantageuses

Aan de bevoegde minister wordt gevraagd om de regeling voor de wegenbouwers (280 uren) uit te breiden naar arbeiders die spoorwegactiviteiten uitvoeren.

7. Uniek paritair comité voor het bouwbedrijf

Tegen 1 januari 2025 wordt op basis van een geactualiseerde analyse bekeken wat de vorm, inhoud en afbakening zou kunnen zijn van een eventueel ééngemaakt paritair comité. Er wordt ook een werkgroep opgericht die op basis van dit stappenplan bekijkt tegen 1 januari 2025 wat de verdere stappen zijn.

8. Strijd tegen de sociale fraude & deloyale concurrentie

De werkgroep rond de evaluatie van het Plan Eerlijke Concurrentie wordt geïntensifieerd om tegen eind januari 2022 tot een gemeenschappelijke evaluatie van het PEC-plan te komen. Daarna worden deze punten uiterlijk eind maart 2022 aangekaart en besproken bij de overheid en de sociale inspectie.

Wat de verticale keten betreft moet er een sensibilisering komen, zodat de bestaande regels beter worden gehandhaafd en gecontroleerd.

Wat uitbreiding toepassingsgebied wet welzijn naar de zelfstandigen betreft: onderzoek naar praktische en juridische haalbaarheid.

9. Forfaitaire bijdrage Constructiv

Herstel van het forfait vanaf 2022 na de tijdelijke vermindering in 2021 met 30 euro in het kader van de coronamaatregelen bestaanszekerheid:

- Het huidige forfait wordt verhoogd met 25 euro per kwartaal;
- Afsluiten cao ConstruBadge (EU conform) gekoppeld aan 5 euro forfaitaire bijdrage per kwartaal (financiering ConstruBadge en Veiligheidsfonds).

10. Verlenging cao's

Il est demandé au ministre compétent d'élargir le régime pour les entrepreneurs de voiries (280 heures) aux ouvriers qui effectuent des activités ferroviaires.

7. Commission paritaire unique pour la construction

Sur la base d'une analyse actualisée, d'ici au 1^{er} janvier 2025, la forme, le contenu et la portée d'une éventuelle commission paritaire unique est examiné. Un groupe de travail est également créé qui, sur la base de ce plan par étapes, examinera d'ici le 1^{er} janvier 2025 quelles devraient être les prochaines étapes.

8. Lutte contre la fraude sociale & la concurrence déloyale

Le groupe de travail sur l'évaluation du plan pour la concurrence loyale est intensifié afin d'aboutir à une évaluation commune du plan PCL d'ici fin janvier 2022. Ensuite d'ici fin mars 2022, ces points seront abordés et discutés avec le gouvernement et l'inspection sociale.

En ce qui concerne la chaîne verticale, il faut sensibiliser de telle manière que les règles existantes sont mieux respectées et contrôlées.

En ce qui concerne l'extension du champ d'application de la loi sur le bien-être aux indépendants : examen de la faisabilité pratique et juridique.

9. Cotisation forfaitaire Constructiv

Rétablissement du forfait à partir de 2022 après la diminution temporaire en 2021 de 30 euros dans le cadre des mesures corona de sécurité d'existence :

- Le forfait actuel est augmenté de 25 euros par trimestre ;
- Conclusion d'une CCT ConstruBadge (conforme UE) liée à une cotisation forfaitaire de 5 euros par trimestre (financement ConstruBadge et Fonds pour la sécurité).

10. Prolongation CCT

Verlenging van de bestaanszekerheidstelsels tot 31.12.2022. De stelsels van de aanvullende werkloosheidsvergoedingen en de bijzondere aanvullende vorstvergoeding worden verlengd tot 30.09.2023.

Sluiten van een definitieve cao inzake de tussenkomst van Constructiv voor periodes van inactiviteit ingevolge moederschapsbescherming.

Verlenging van de sectorale regeling outplacement tot 30.06.2023.

Verlenging van de cao sociale vrede.

Prolongation des régimes de sécurité d'existence jusqu'au 31.12.2022. Les régimes des allocations complémentaires de chômage et l'indemnité-gel complémentaire spéciale sont prolongés jusqu'au 30.09.2023.

Conclusion d'une CCT définitive sur l'intervention de Constructiv pour les périodes d'inactivité qui découlent de la protection de la maternité.

Prolongation du régime sectoriel d'outplacement jusqu'au 30.06.2023.

Prolongation de la CCT paix sociale.