

## Projet d'accord sectoriel CP 124 pour 2017-2018

Le présent projet d'accord s'applique aux employeurs et ouvriers ressortissant à la Commission Paritaire de la construction et est conclu dans le cadre et dans le respect de la CCT N° 119 du 21 mars 2017 instaurant la marge maximale pour l'évolution du coût salarial pour les années 2017-2018.

Par ouvriers, on entend les ouvriers et ouvrières.

Ce projet d'accord produit ses effets à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2018, sauf dispositions contraires.

### 1. Pouvoir d'achat

Utilisation maximale de la marge salariale de 1,1 % à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2017 sous la forme d'une augmentation des salaires bruts (salaires minimums et effectifs) :

Cat I	Cat IA	Cat II	Cat II A	Cat III	Cat IV
+0,150	+0,157	+0,160	+0,168	+0,170	+0,180

### 2. Fin de carrière

#### 2.1. Chômage avec complément d'entreprise (RCC)

Prolongation des régimes moyennant l'adaptation des conditions d'âge à partir de 2018 :

- Régime général : 60 ans en 2017, 62 ans à partir de 2018
- Régimes inaptes et longue carrière : 58 ans en 2017, 59 ans à partir de 2018

Adaptation des montants des indemnités complémentaires RCC (conformité avec la CCT 17). :

	Montants actuels		Nouveaux montants	
	pas de charge de famille	avec charge de famille	pas de charge de famille	avec charge de famille
Cat. I	161,24	246,74	161,24	253,36
Cat. IA	168,99	254,49	171,99	287,11
Cat. II	191,25	276,75	191,25	298,03
Cat. IIA	200,49	285,99	207,24	329,75
Cat. III	225,61	311,11	225,61	339,04
Cat. IV	254,52	340,02	254,52	384,67
Chef d'équipe B	311,92	397,42	319,84	458,13
Contremaître	365,32	450,82	385,66	531,42
Complément annuel	61,25	122,50	61,25	122,50

#### 2.2. Emplois fin de carrière

Prolongation du régime à partir de 55 ans.

Conclusion d'une CCT sectorielle relative à l'annualisation de la réduction de carrière de 1/5<sup>e</sup> avec les dispositions suivantes

"Cette CCT est conclue dans le cadre de l'article 9 de la CCT 103 du CNT relatif à la réduction de carrière de 1/5<sup>e</sup>.

La réduction de carrière peut être fixée sur une période de maximum 12 mois. Ceci signifie que la réduction des prestations de travail peut s'effectuer non pas uniquement sur une base hebdomadaire mais également sur une base mensuelle, trimestrielle ou annuelle.

L'application et l'organisation concrètes sont fixées dans un accord écrit entre l'employeur et le travailleur en tenant compte d'une part des desiderata du travailleur (équilibre entre sa vie privée et son activité professionnelle chez son employeur) et d'autre part des besoins en matière d'organisation du travail au sein de l'entreprise.

Lors de la discussion portant sur l'organisation concrète, le travailleur peut se faire assister par un délégué syndical.

Dans les entreprises ayant une délégation syndicale, l'employeur remet à la délégation syndicale les accords relatifs à l'organisation de la réduction de carrière dans le cadre des emplois de fin de carrière. Si les accords remis par l'employeur donnent lieu à des contestations au niveau de l'entreprise, la partie la plus diligente peut porter le litige devant le bureau de conciliation de la commission paritaire.

Ces dispositions ne portent pas préjudice aux tâches et aux compétences de la délégation syndicale.”

### **3. Sécurité d'existence**

Prolongation des régimes jusqu'au 31/12/2018. Les régimes des indemnités complémentaires de chômage et de l'indemnité-gel complémentaire spéciale sont prolongés jusqu'au 30/9/2019.

## **4. Formation**

### **4.1. Norme AIP formation**

Maintien de la trajectoire de croissance de 5 % sur une base annuelle pour réaliser à terme l'objectif de 5 jours de formation en moyenne par an et par équivalent temps plein, étant entendu que les heures de formation sont converties en jours. Il doit être tenu compte des formations informelles. L'objectif est considéré comme une moyenne (pas de droit individuel).

En vue de réaliser la trajectoire de croissance, des définitions et chiffres cibles sont fixés comme points de départ pour concrétiser les efforts de formation sectoriels.

Les partenaires sociaux formulent à l'égard des entreprises de construction les conseils suivants :

- Utiliser l'instrument d'enregistrement sectoriel qui permet aux entreprises individuelles d'enregistrer leurs différents efforts de formation ;
- Utiliser les définitions et chiffres cibles sectoriels afin d'inventorier les efforts de formation.

### **4.2. Prolongation des régimes de formation**

Prolongation des régimes existants qui correspondent avec la législation.

### **4.3. Reclassement professionnel**

Prolongation du régime sectoriel de reclassement professionnel jusque fin 2018.

## **5. Réduction de la durée du travail – dates jours de repos 2018-2019-2020**

Les dates des jours de repos sont fixés comme suit :

- 2018: 2, 3, 4 et 5 janvier, 3 avril, 30 avril, 11 mai, 24, 26, 27, 28 et 31 décembre 2018 (+ remplacement jour férié du 11 novembre par le 2 novembre)
- 2019: 2, 3 et 4 janvier, 19 avril, 31 mai, 16 août, 23, 24, 26, 27, 30 et 31 décembre 2019.
- 2020: 2 et 3 janvier, 14 avril, 22 mai, 21, 22, 23, 24, 28, 29, 30 et 31 décembre 2020.

## **6. Clause de paix social**

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 Emploi, Travail et Concertation sociale.