

**accord sectoriel 2003-2004  
pour la Commission paritaire de la Construction**

Contenu

1. Champ d'application
2. Sécurité d'existence et fin de carrière
  - 2.1. Cotisation et dépenses forfaitaires
  - 2.2. Fin de carrière
  - 2.3. Précompte professionnel
  - 2.4. Chômage temporaire
  - 2.5. Avantages de sécurité d'existence
  - 2.6. Assurance hospitalisation
  - 2.7. Adaptation des textes des CCT
  - 2.8. Employés techniques
  - 2.9. Cartes de légitimation
3. Formation
  - 3.1. Formation professionnelle individuelle en entreprise
  - 3.2. Formations commerciales
  - 3.3. Financement du FFC
  - 3.4. Economie sociale
  - 3.5. Bénéfice d'apprentissage des jeunes
  - 3.6. Parrainage
  - 3.7. Prime pour les nouveaux ouvriers
  - 3.8. Prorogation de la CCT existante
  - 3.9. Attestations et certificats
4. Sécurité
  - 4.1. Rôle du CNAC
  - 4.2. Travaux routiers
  - 4.3. Adaptation de la CCT
5. Conditions de rémunération et de travail
  - 5.1. Salaires
  - 5.2. Barèmes des jeunes
  - 5.3. Indemnité pour « usure d'outils » et « frais de logement et nourriture »
  - 5.4. Délais de préavis

663341001124  
26-05-2003  
28-04-2003  
SECURITE-EMPLOI  
REGISTRE-EMPLOI  
N°

## COMMISSION PARITAIRE DE LA CONSTRUCTION

- 5.5. Petit chômage
- 5.6. Compétence de la Commission paritaire
- 6. Organisation du temps de travail
  - 6.1. Déclaration d'intention concernant la modification de l'AR 213
  - 6.2. Semaine de travail flexible
  - 6.3. Temps d'attente des chauffeurs
- 7. Délégation syndicale
  - 7.1. Compétence
  - 7.2. Règlement d'ordre intérieur
  - 7.3. Protection contre le licenciement
- 8. Durée de validité

## 1. CHAMP D'APPLICATION

Le présent protocole d'accord s'applique aux employeurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de la Construction et aux ouvriers qu'ils occupent.

L'on entend par "ouvriers", les ouvriers et les ouvrières.

## 2. SECURITE D'EXISTENCE ET FIN DE CARRIÈRE

### 2.1. Cotisation et dépenses forfaitaires

#### 2.1.1. Cotisation forfaitaire

Dans le but de prendre des mesures pour lutter contre la concurrence déloyale, un groupe de travail technique va étudier comment calculer les cotisations servant à financer certains régimes de sécurité d'existence (gel, construction, indemnité-gel spéciale, jours de repos non AR 213, assimilation timbres, accident, maladie, orphelins, pécule de vacances invalides, prépension, mesures d'accompagnement, pécule de vacances pensionnés et veuves, FoSECo, rente annuelle de pension) et les comptes de transition (formation syndicale, information des employeurs, accommodation des vacances, CNAC et FFC) non plus sur la base d'un pourcentage du salaire, mais sur une base forfaitaire, par travailleur occupé.

Le groupe de travail, chargé de cette étude, remettra ses conclusions avant le 1<sup>er</sup> juin 2003 à la Commission paritaire, qui prendra alors la décision politique.

Le Fonds de sécurité d'existence s'occupe de l'encaissement de la cotisation forfaitaire.

Les régies que l'ONSS utilise pour les entreprises ou les secteurs en difficultés, feront aussi l'objet d'une étude au sein du groupe de travail technique. L'application de ces régies s'effectuera selon les modalités à fixer par le Conseil d'administration du Fonds de sécurité d'existence. Il va également développer un régime pour les ouvriers en maladie de longue durée.

En tout cas, le mécanisme du forfait fera l'objet d'une évaluation régulière par le Conseil d'administration du Fonds de sécurité d'existence.

#### 2.1.2. Forfaitisation de certaines dépenses

Les dépenses du Fonds de sécurité d'existence sont celles qui figurent dans le budget approuvé du FSE.

Les dépenses contenues dans les comptes de transition du FSE (formation syndicale, information des employeurs, accommodation des vacances, CNAC et FFC) sont également forfaitisées.

- accommodation des vacances € 6.250.000
- information des employeurs : € 850.000
- CNAC : € 4.500.000
- FFC: € 6.000.000
- formation syndicale: € 1.900.000

## 2.2. Fin de carrière

### 2.2.1. régimes

a. **Tous les régimes existants** de fin de carrière sont prolongés pour une durée équivalente à celle de la CCT : prépension à 56 ans, prépension à 58 ans, prépension à mi-temps, mesures d'accompagnement et prime pour ceux qui continuent à travailler après 58 ans et jusqu'à 60 ans. Les textes de la CCT relative à la prépension et aux mesures d'accompagnement sont adaptés conformément au **texte** du projet de CCT du Conseil national du travail.

### b. **Groupe de travail au sein de la commission paritaire : crédit-temps**

En exécution de l'AIP, un groupe de travail est constitué au sein de la Commission paritaire de la construction afin d'examiner, d'ici le **mois** de décembre 2003 au plus tard, comment le régime du crédit-temps peut être adapté au secteur de la construction.

### 2.2.2. *prépension et formation*

Le prépensionné peut temporairement suspendre sa prépension pour dispenser une formation complémentaire dans un centre de formation (agréé par le FFC) aux demandeurs d'emploi et aux travailleurs.

## 2.3. Précompte professionnel

Un précompte professionnel est retenu sur les avantages de sécurité d'existence (timbres et jours de repos). Le montant du précompte professionnel est de 17 ou 23% selon le montant de l'indemnité (voir régime du pécule de vacances).

## 2.4. Chômage temporaire

### 2.4.1. *Montants des allocations complémentaires*

Les montants des allocations complémentaires de chômage restent inchangés pendant la durée du présent accord sectoriel.

### 2.4.2. *Seuils*

#### a. **Avis** de la Commission Paritaire à l'ONEM

La Commission paritaire de la construction demande à l'ONEM de récupérer les allocations de chômage **attribuées** après le 110<sup>e</sup> jour de chômage temporaire à l'ouvrier en construction occupé par la **même** entreprise dans le courant d'une **même** année civile, auprès de **cet** employeur. Ne sont pas pris en considération les jours couverts par une indemnité-gel et les cas de chômage temporaire en raison d'une force majeure.

#### b. **Seuil spécifique** pour les allocations complémentaires de chômage construction

Le principe de la récupération des allocations complémentaires de chômage construction par le FSE auprès de l'employeur **au-delà** du 25<sup>e</sup> jour est maintenu.

## COMMISSION PARITAIRE DE LA CONSTRUCTION

Introduction d'un **seuil spécifique** en cas de chômage temporaire par suite de manque de travail résultant de causes économiques (source d'information : l'établissement des cartes de légitimation).

- du 36<sup>e</sup> jour au 44<sup>e</sup> jour inclus, l'allocation récupérable est majorée de € 10.
- du 45<sup>e</sup> jour au 60<sup>e</sup> jour, l'allocation récupérable est majorée de € 20.

### 2.4.3. *Indépendants a titre complémentaire*

Aucune allocation complémentaire de chômage n'est **attribuée** a l'indépendant à titre complémentaire.

## 2.5. **Avantages de sécurité d'existence**

- a. accidents de travail mortels

Indemnité versée au conjoint : 5 250 EUR, par enfant : 800 EUR

- b. incapacité de travail a 66%

Prime unique de 640 EUR, par enfant : 510 EUR

- c. prépension a 56 et 58 ans

Les montants mensuels restent inchangés.

Pour les cohabitants (définition art. 110 de la réglementation du chômage) : 25,50 EUR par mois.

Prime en décembre: 122,50 EUR pour les cohabitants (définition art. 110 de la réglementation du chômage), 61,25 EUR pour les autres catégories.

- d. Indemnité pour maladie de longue durée :

Les montants sont **portés** respectivement a 2,50 EUR et 3,42 EUR.

- e. prime pour ceux qui continuent a travailler après 58 ans

La prime reste fixée a 4.000 EUR pour ceux qui continuent a travailler jusqu'à l'âge de 60 ans. Pour ceux qui partent a la prépension a l'age de 59 ans, la prime s'élève a 2.000 EUR.

- f. Indemnité pour les jours de repos

Elle est adaptée aux nouveaux montants de l'allocation de chômage et de l'allocation complémentaire de chômage.

## 2.6. **Assurance hospitalisation**

Analyse et étude par le Conseil d'administration du FSE de l'introduction d'un système supplétif d'assurance hospitalisation pour les ouvriers de la construction, de sorte que le dossier puisse aboutir a une décision d'ici le 31 décembre 2003. A appliquer, le cas échéant, dans la prochaine CCT.

## 2.7. Adaptation des textes des CCT

Les textes des CCT concernant l'octroi d'avantages de sécurité d'existence doivent être adaptés en fonction des remarques formulées par le service de médiation fédéral.

## 2.8. Employés techniques

Pendant la durée de cette CCT, une étude sera consacrée à la problématique des ouvriers qui passent à un autre statut de travailleur dans la même entreprise, afin qu'ils puissent conserver les droits qu'ils se sont constitués et qu'ils puissent continuer à le faire pour certains avantages de sécurité d'existence (indemnité de promotion, droits complémentaires pour la pension,...).

## 2.9. Cartes de légitimation

L'âge pour obtenir une carte de légitimation A1 est porté à 23 ans, l'âge pour une carte de légitimation A2 est porté à 24 ans.

# 3. FORMATION

## 3.1. Formation professionnelle individuelle en entreprise (FPI)

Nouveau groupe cible dans les actions du FFC via un FPI sectoriel.

Pendant la durée de la FPI, et si la personne concernée retourne vers un centre de formation, la prime de productivité est alors, dans ce cas et pour cette période, prise en charge par le FFC. La durée de cette formation est de maximum 16 heures pour ceux qui ont déjà suivi une formation de base en construction et de 32 heures pour ceux qui n'ont pas encore reçu de formation de base en construction, dont la moitié (16 heures) doit être consacrée à une formation VCA.

Le FFC est responsable du programme et du contenu de la formation ainsi que de son suivi. L'administration du FFC assure la gestion administrative de la FPI.

## 3.2. Formations commerciales

Les formations de travailleurs dispensées suite à l'acquisition d'une machine, de produits ou d'un appareil, ne peuvent plus entrer en considération pour les régimes du FFC. En revanche, les formations offertes à toutes les entreprises ou à tous les travailleurs et qui sont dispensées dans des centres de formation, continuent, selon les procédures spécifiques, à faire partie des régimes de formation. Le Conseil d'administration du FFC doit élaborer un règlement en vue de mettre en œuvre cette disposition.

## 3.3. Financement du FFC

Le financement pour le FFC s'élève à 0,20% + 0,20% + la dotation, dans le cadre du subventionnement forfaitaire de la part du FSE, tel que repris au point 2.1.2, sur la base d'un plan biennal approuvé.

## 3.4. Economie sociale

Le projet au sein du FFC avec la Fondation Roi Baudouin, doit faire l'objet d'une évaluation, ainsi que les projets déterminés par le groupe de travail du FFC.

## 3.5. Apprentissage des jeunes

- a. Les groupes d'orientation régionaux au sein du FFC reçoivent pour mission d'aider à promouvoir le développement de l'apprentissage des jeunes. Dans ce cadre, ils doivent partir à la recherche d'un réseau de centres au niveau provincial susceptibles de mieux répondre aux besoins du secteur. Ils sollicitent à cet effet l'avis des plateformes construction provinciales.
- b. Intégration de la période de préapprentissage dans le contrat, lequel a lieu dans l'entreprise. La période d'essai est fixée à 3 mois, la prime octroyée par le FFC est versée pour la première fois après la fin de la période d'essai.
- c. Extension pour les entreprises de moins de 10 travailleurs, qui peuvent conclure soit 2 contrats AI ou 2 contrats RAC, soit un contrat AI et un contrat RAC.
- d. Recommandation pour l'accompagnateur de ces jeunes afin qu'il suive une formation « pédagogique ».
- e. La formation dispensée au centre doit également comprendre une formation VCA (voir enseignement à temps plein).
- f. Les jeunes qui atteignent l'âge de 18 ans au cours de la durée de leur contrat AI, reçoivent l'indemnité du régime RAC à partir de ce moment.

## 3.6. Parrainage

Le nombre d'heures de formation n'est plus limité à 40 heures (maximum 180 heures).  
Recommandation pour l'accompagnateur de suivre une formation « pédagogique ».

## 3.7. Prime pour les nouveaux ouvriers

La prime octroyée à ceux qui entrent dans le secteur de la construction après avoir suivi une formation de base et/ou un enseignement construction et/ou une FPI, s'élève à 200 EUR.  
Cette prime est versée après trois mois d'occupation (selon les données DIMONA).

Dans le cadre de la formation de base, il faut également prévoir une formation VCA.

## 3.8. Prorogation de la CCT existante

Prolongation de la CCT groupes à risques et demande de la Commission paritaire en vue d'obtenir une dispense de l'obligation liée au plan Rosetta.

## 3.9. Attestations et certificats

Si l'employeur doit payer les frais allant de pair avec l'obtention du certificat ou de l'attestation VCA, alors, par analogie avec les dispositions valant pour le permis de conduire ou la sélection médicale, l'ouvrier doit rembourser ces frais à l'employeur dans le cas où il quitte volontairement l'entreprise ou est licencié pour motif grave dans l'année.

**4. SECURITE**

**4.1. Rôle du CNAC**

La note établie sur la base de la réunion du 16 novembre 2002 a « Ter Elst », et qui a obtenu l'approbation unanime du Conseil d'administration du CNAC, est jointe dans son intégralité au présent accord sectoriel (voir annexe), moyennant le remplacement du terme « présidence » par « présidence de l'époque ».

Dans le cadre du subventionnement forfaitaire de la part du FSE, la subvention allouée au CNAC est déterminée sur la base d'un plan biennal approuvé.

**4.2. Travaux routiers**

La sécurité des ouvriers exécutant des travaux routiers, est du ressort du maître d'ouvrage qui doit reprendre dans son cahier des charges les dispositions nécessaires en matière de sécurité et de signalisation, en tenant compte également des dispositions de la loi relative aux chantiers temporaires et mobiles.

Encouragement des formations des ouvriers en rapport avec (entre autres) la sensibilisation en matière de sécurité et de signalisation (voir document du CNAC). Désignation d'un travailleur, chargé du contrôle et de la vérification de la signalisation et ayant suivi soit une formation VCA, soit une formation spécifique en matière de signalisation de 8 heures.

Des démarches communes doivent être entreprises à l'égard des autorités afin d'obtenir des mesures qui garantissent la sécurité des ouvriers exécutant des travaux de voirie.

**4.3. Adaptation de la CCT**

Les textes de la CCT relative à l'humanisation du travail et de la CCT relative à l'obligation d'information doivent être finalisés par les groupes de travail constitués au sein du CNAC. Le résultat sera diffusé via les canaux adéquats.

**5. CONDITIONS DE REMUNERATION ET DE TRAVAIL**

**5.1. Salaires**

En plus des indexations trimestrielles, les augmentations salariales suivantes sont prévues :

Categorie	Salaires au 31.12.02	1/04/03	1/01/04	1/10/04*
Mancœuvre	10,468	0,100	0,08	solde
Spécialisé	11,159	0,100	0,08	solde
Qualifié 1°	11,868	0,100	0,08	solde
Qualifié 2°	12,599	0,100	0,08	solde

\* L'augmentation salariale prévue au 1<sup>er</sup> octobre 2004 est octroyée après une évaluation de l'évolution de l'index afin de déterminer le solde exact des 5,4%, à calculer par catégorie, selon le mécanisme de correction.



**5.2. Barèmes des jeunes**

Adaptation du barème des jeunes a 21 ans, pour autant que la totalité de la progressivité soit maintenue sur 18 mois.

**5.3. Indemnité pour « usure d'outils » et « frais de logement et nourriture »**

Augmentation des montants actuels de 10% a partir du 1<sup>er</sup> juillet 2003.

**5.4. Délais de préavis**

Déclaration de la Commission paritaire, selon laquelle le régime de sécurité d'existence "crédit licenciement" équivaut aux objectifs de la CCT 75 du Conseil national du Travail.

Modification de la CCT au niveau de l'indemnité de licenciement:

*Le nombre de jours de crédit mentionné sur la **carte** de crédit-licenciement, exprimé en tenant compte d'un régime de six jours indemnisables par semaine, est fixé a 20 jours s'il s'agit d'un ouvrier ayant été de maniere ininterrompue pendant moins de 20 ans au service de l'entreprise qui l'a licencié.*

**5.5. Petit chômage**

Un jour de plus en cas de décès du partenaire.

**5.6. Compétence de la Commission paritaire**

Commission paritaire pour les employeurs et les travailleurs pour l'exécution de travaux immobiliers.

6. ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL
-------------------------------------

**6.1. Déclaration d'intention des partenaires sociaux de la construction de modifier l'article 7 de l'AR 213 :**

*Les entreprises visées a l'article 1<sup>er</sup> peuvent dépasser les limites de la durée du travail, fixée a l'article 19 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, de 130 heures par année, a raison de maximum une heure par jour. Au choix de l'ouvrier, ces heures sont soit payées par un supplément de salaire de 20% au moment de la prestation, soit donnent lieu a des jours de repos compensatoire rémunérés, fixés en concertation entre l'employeur et le travailleur.*

*Pour le dépassement des limites de la durée du travail visé au paragraphe precedent, l'employeur doit obtenir l'accord préalable de la majorité de la délégation syndicale. En l'absence de délégation syndicale, le Président de la Commission paritaire en est informé.*

Les organisations syndicales signataires s'engagent a ne pas organiser d'opposition, au niveau de l'entreprise, a l'égard de l'application de cette régie.

**6.2. Semaine de travail flexible**

Les dispositions de la CCT relative a la semaine de travail flexible ne sont pas cumulables avec les dispositions de l'AR 213 (modifié).

**6.3. Temps d'attente des chauffeurs**

La disposition de l'AR relatif au temps d'attente des chauffeurs est cumulable avec les dispositions de l'AR 213 (modifié) ou la semaine de travail flexible.

7. DELEGATION SYNDICALE
-------------------------

**7.1. Compétence**

La délégation syndicale est entendue lors de l'établissement des plans de formation et dresse une évaluation des formations suivies.

**7.2. Reglement d'ordre intérieur**

Le groupe de travail rédige un reglement d'ordre intérieur pour le fonctionnement de la délégation syndicale a partir de 30 ouvriers, tel que prévu dans la législation CPPT et CE. Ce groupe de travail remettra ses conclusions avant le 15 octobre 2003 à la Commission paritaire.

**7.3. Protection de la délégation syndicale**

La délégation syndicale cesse d'exister dix-huit mois après l'année civile durant laquelle la moyenne des effectifs est restée en dessous d'une occupation permanente de 30 ouvriers. Il appartient à l'employeur d'informer la ou les organisation(s) syndicale(s) ayant désigné le(s) délégué(s) de cette situation.

8. DUREE DE VALIDITE
----------------------

La présente CCT est conclue pour une periode de deux ans (2003 et 2004).

Pour la CSC Bâtiment & Industrie

Pour la Confédération Construction

Pour la Centrale générale FGTB

Pour NaCeBo

Pour la CGSLB

Pour la FeMa

## Réunion du 16 novembre 2002 sur l'avenir du CNAC

### Les lignes directrices de « Ter Elst »

#### **1. L'approche globale des missions du CNAC**

La note dite « Houffalize » approuvée par la Commission paritaire le 13 janvier 2000 doit rester intégralement d'application. Les missions prioritaires du CNAC sont donc celles reprises sous le point 2.2 de cette note, à savoir :

- La promotion de la protection contre les accidents du travail, de la sécurité, l'hygiène et du confort sur les chantiers, par le biais des visites de chantiers et des conseils aux employeurs et aux travailleurs.
- L'information concrète des employeurs et des travailleurs, par le biais des publications diverses et des réponses aux questions techniques émanant des entreprises.

Le CNAC peut par ailleurs être amené à mener d'autres missions ou actions, conformément aux principes repris dans les autres points de la note « Houffalize », en particulier les points 2.5 et 2.6., à condition que les moyens financiers et matériels soient disponibles.

Dans ce contexte des missions ou actions complémentaires, le Conseil d'administration du CNAC devra mener les travaux que la commission paritaire lui a confiés en approuvant la note « Houffalize » et qui sont restés en suspens jusqu'à présent.

#### **2. L'extension éventuelle des missions au-delà de la note « Houffalize »**

Le rôle du CNAC ne doit pas être confondu avec celui que remplissent d'autres institutions, comme par exemple les services externes de prévention et de protection ou les bureaux de coordination de la sécurité. Il n'est donc pas opportun d'étendre les missions du CNAC à des tâches assurées par ces services et bureaux.

A noter que le domaine d'application des interventions du CNAC est, pour l'essentiel, le domaine de la sécurité des travailleurs et des lieux de travail dans le secteur de la construction. L'examen par le CNAC de questions touchant aux matières du bien-être lors de ses interventions ne constitue cependant pas une extension de ses missions. Il est normal que le CNAC réponde, dans la mesure de ses possibilités, à l'ensemble des questions ou problèmes qui peuvent être soulevés à l'occasion de l'accomplissement de ses missions et qui ont un rapport avec la prévention des risques dans la construction.

#### **3. Les formations en sécurité**

Les activités de formation, telles qu'elles sont exercées aujourd'hui par le CNAC, doivent être maintenues dans un contexte qui exclut tout monopole dans son chef. Le Conseil d'administration du CNAC se prononce librement sur les initiatives en matière de formation ( nature, type, public...) étant toutefois entendu, d'une part, qu'il convient de réserver la priorité aux initiatives visant les travailleurs et les employeurs du secteur et, d'autre part, que l'ensemble de l'activité « formation » du CNAC doit répondre aux conditions suivantes :

- Concerner la sécurité dans la construction, sans préjudice de la poursuite de la formation des conseillers en prévention.
- Être financée par des fonds propres ne provenant pas de la solidarité, sauf pour les missions de formation qui sont expressément confiées au CNAC par une convention collective ou une décision de la commission paritaire de la construction.

## COMMISSION PARITAIRE DE LA CONSTRUCTION

- Ne pas porter préjudice au bon fonctionnement des services du CNAC ni à l'accomplissement normal des missions reprises sous le point 2.2. de la note « Houffalize ».
- Fonctionner, pour ce qui est des formations dispensées aux travailleurs du secteur, dans un cadre de collaboration efficace avec le FFC.

### 4. L'optimisation de l'exercice des missions du CNAC

L'exercice des missions principales reprises sous le point 2.2. de la note « Houffalize » doit tenir compte, d'une part, de l'évolution du contexte générale en matière de prévention et, d'autre part, des **attentes de plus en plus fortes des bénéficiaires des interventions du CNAC**. L'exercice de ces missions doit donc être amélioré. Les principes suivants peuvent contribuer à cette amélioration :

#### 4.1. En ce qui concerne les visites de chantiers

- La mise en oeuvre du plan d'action existant pour les conseillers du CNAC doit être poursuivie. Ce plan repose notamment sur la constatation que la prévention ne peut être réellement organisée dans les PME de la construction que pour autant que les employeurs soient convaincus de la nécessité d'une solide gestion de la prévention.
- La formation technique des conseillers ( au minimum un niveau II de conseiller en prévention ) reste un élément primordial du succès de la mission de visite des chantiers. Ceci ne limite évidemment pas l'importance des autres qualités humaines et didactiques dont les conseillers doivent faire preuve dans l'exercice de leur travail, en particulier dans les contacts avec les travailleurs et les employeurs.
- Le soutien des conseillers est également un élément essentiel de la réussite de leur mission. Dans ce contexte, il est important :
  - de revoir l'organisation et de renforcer le service « entreprises » du CNAC qui soutient l'action des conseillers.
  - de développer un ancrage régional ( local ) pour le CNAC, en particulier pour les conseillers, en utilisant les structures des FFC régions selon des modalités à préciser.
  - d'optimiser les possibilités de formation
  - d'examiner l'opportunité pour les conseillers de bénéficier d'une spécialisation spécifique dans le domaine technique, au-delà de leur compétence générale par ressort géographique.

#### 4.2. En ce qui concerne l'information concrète des entreprises

- L'organisation des services internes doit être améliorée de manière à ce que le CNAC soit perçu par les entreprises de construction comme une institution **offrant une réelle valeur ajoutée** en matière de prévention des risques dans la construction. Le rôle du service d'étude du CNAC est à cet égard fondamental.
- De manière générale, il importe de réfléchir aux moyens à mettre en œuvre pour rencontrer cet objectif d'optimisation. A cet effet, il serait utile de revoir la structure et les modalités de fonctionnement des services internes du CNAC et de mieux définir les responsabilités compte tenu des priorités relatives aux missions.

#### 4.3. Approche méthodique

Une approche planifiée des actions des services et du financement de ces actions doit être développée sur la base d'un plan global d'action du CNAC adopté par le Conseil d'administration pour une durée déterminée.

## 5. Un plaidoyer pour une gestion plus performante

Le principe de l'optimisation vaut aussi à l'égard des gestionnaires du CNAC, qui sont responsables du fonctionnement de l'institution et des carences qui peuvent se manifester dans l'exercice des missions.

A cet égard :

- **Le patronat** insiste sur la nécessité de revoir le mode de désignation des conseillers ( extérieurs ) du CNAC et demande aux gestionnaires syndicaux d'accepter le principe d'une désignation en commun, fondée par ailleurs sur les critères classiques d'embauche du personnel dans les entreprises.
- **La présidence** souligne l'ampleur des effets négatifs des réunions entre les syndicats et les conseillers sur le fonctionnement normal du pouvoir hiérarchique au sein du CNAC. **La présidence et le patronat** demandent aux organisations syndicales de mettre un terme à ces réunions de contact.
- **Les organisations syndicales** rappellent que les conseillers, qui ont un rôle important et difficile dans le domaine de la prévention, doivent rester proches des travailleurs pour comprendre leurs préoccupations.

Elles prennent par ailleurs acte des demandes formulées ci-avant par le patronat et la présidence et attirent l'attention sur le fait que celles-ci peuvent être discutées à terme.

## 6. Synergies opérationnelles

Il convient d'examiner à quel niveau ou sur quel plan des synergies opérationnelles peuvent être développées avec le FFC ou, le cas échéant, avec d'autres organisations.

-----

sectoraal akkoord 2003-2004  
voor het paritair comité voor het bouwbedrijf.

Inhoud

1. Toepassingsgebied
2. Bestaanszekerheid en einde loopbaan
  - 2.1. forfaitaire bijdrage en uitgaven
  - 2.2. eindeloopbaan
  - 2.3. bedrijfsvoorheffingen
  - 2.4. tijdelijke werkloosheid
  - 2.5. bestaanszekerheidsvoordelen
  - 2.6. hospitalisatieverzekering
  - 2.7. aanpassing teksten CAO
  - 2.8. technische bedienden
  - 2.9. legitimatiekaarten
3. Vorming
  - 3.1. individuele beroepsopleiding
  - 3.2. commerciële opleidingen
  - 3.3. financiering FVB
  - 3.4. sociale economie
  - 3.5. jongerenleerlingenwezen
  - 3.6. peterschap
  - 3.7. premiestelsel voor nieuwe arbeiders
  - 3.8. verlenging van bestaande CAO
  - 3.9. attesten en certificaten
4. Veiligheid
  - 4.1. rol van het NAVB
  - 4.2. wegeniswerken
  - 4.3. aanpassing CAO
5. Lonen en arbeidsvoorwaarden
  - 5.1. lonen
  - 5.2. jongerenbarema's
  - 5.3. vergoeding "slijtage gereedschap" en "kost & inwoon"
  - 5.4. opzegtermijnen

REGISTR.-ENREGISTR.  
NR. 66334 / 60/184  
N° 26 - 05 - 2003  
NEES EN ONG-DEI 01  
28-04-2003

## PARITAIR COMITÉ VOOR HET BOUWBEDRIJF

- 5.5. klein werkverlet
- 5.6. bevoegdheid paritair comité
- 6. Arbeidstijdorganisatie
  - 6.1. intentie verklaring inzake de wijziging van het KB 213
  - 6.2. flexibele arbeidsweek
  - 6.3. wachttijd chauffeurs
- 7. Syndicale afvaardiging
  - 7.1. bevoegdheid
  - 7.2. reglement van inwendige orde
  - 7.3. bescherming tegen ontslag
- 8. Geldigheidsduur

# PARITAIR COMITÉ VOOR HET BOUWBEDRIJF

## 1. TOEPASSINGSGEBIED

Dit protocol van akkoord is van toepassing op de werkgevers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor het Bouwbedrijf en op de arbeiders die zij tewerkstellen.

Onder arbeiders verstaat men, de werklieden en de werksters.

## 2. BESTAANSZEKERHEID EN EINDE LOOPBAAN

### 2.1. Forfaitaire bijdrage en uitgaven

#### 2.1.1. Forfaitaire bijdrage

Ten einde maatregelen te treffen in het kader van de deloyale concurrentie zal door een technische werkgroep onderzocht worden hoe de bijdragen ter financiering van bepaalde stelsels van bestaanszekerheid (vorst, bouw, bijzondere vorstvergoeding, rustdagen -niet KB 213- gelijkstelling zegels, ongeval, ziekte, wezen, vakantiegeld invaliden, brugpensioen, begeleidende maatregelen, vakantiegeld gepensioneerden en weduwen, S.E.Fo.Bo., jaarlijkse pensioenrente) en de overgangsrekeningen (syndicale vorming, werkgeversinformatie, vakantieaccommodatie, NAVB en FVB) niet meer berekend worden op basis van een percentage op het loon, maar op forfaitaire basis per tewerkgestelde werknemer.

Dit onderzoek wordt gedaan door een werkgroep die zijn conclusies neerlegt vóór 1 juni 2003 aan het Paritair comité, dat dan de politieke beslissing neemt.

De inning van de forfaitaire bijdrage gebeurt door het Fonds voor bestaanszekerheid.

De regels die de RSZ hanteert voor ondernemingen in moeilijkheden of sectoren in moeilijkheden, zullen ook het voorwerp van het onderzoek binnen de technische werkgroep. De uitvoering ervan gebeurt volgens de modaliteiten te bepalen door de Raad van Bestuur van het Fonds voor bestaanszekerheid. Zij zal ook een regeling uitwerken voor de arbeiders die langdurig ziek zijn.

In ieder geval zal het mechanisme van forfait op regelmatige basis geëvalueerd worden door de Raad van bestuur van het Fonds voor bestaanszekerheid.

#### 2.1.2. Forfaitiseren van bepaalde uitgaven.

De uitgaven van het Fonds voor Bestaanszekerheid zijn deze die vervat zitten in de goedgekeurde begroting van het FBZ.

De uitgaven die vervat zitten in de overgangsrekeningen van het FBZ zijn syndicale vorming, werkgeversinformatie, vakantieaccommodatie, NAVB en FVB worden eveneens geforfaitariseerd.

- vakantieaccommodatie : € 6.250.000
- werkgeversvorming : € 850.000
- NAVB: €4.500.000
- FVB: €6.000.000
- Syndicale vorming: € 1.900.000



## 2.2. Eindeloopbaan

### 2.2.1. *stelsels*

a. **alle bestaande stelsels** van eindeloopbaan worden verlengd met de duurtijd van deze CAO: brugpensioen 56 jaar, brugpensioen 58 jaar, halftijds brugpensioen, begeleidende maatregelen en de premie voor diegenen die na 58 jaar en tot 60 jaar blijven verder werken. De teksten van de CAO inzake brugpensioen en begeleidende maatregelen worden aangepast aan de tekst van het ontwerp CAO van de Nationale Arbeidsraad.

### b. **Werkgroep binnen het paritair comité: tijdskrediet**

In uitvoering van het IPA, wordt binnen het Paritair comité van het bouwbedrijf een werkgroep opgericht ten einde uiterlijk tegen december 2003 te onderzoeken, hoe de regeling van tijdskrediet kan aangepast worden aan de bouwsector,.

### 2.2.2. *brugpensioen en opleiding*

De bruggepensioneerde kan tijdelijk zijn brugpensioen schorsen om in een opleidingscentrum (erkend door het FVB) bijkomende vorming te geven aan werkzoekenden en werknemers.

## 2.3. bedrijfsvoorheffing

Op de voordelen van bestaanszekerheid (zegels en rustdagen) wordt een bedrijfsvoorheffing ingehouden. Het bedrag van de bedrijfsvoorheffing is 17 of 23 % al naar gelang het bedrag van de vergoeding (zie regeling vakantiegeld).

## 2.4. tijdelijke werkloosheid

### 2.4.1. *bedragen aanvullende vergoedingen*

de bedragen van de aanvullende werkloosheidsvergoedingen blijven ongewijzigd tijdens de duurtijd van dit sectoraal akkoord.

### 2.4.2. *drempels*

#### a. **advies** van het Paritair comité naar de RVA.

Het Paritair comité voor het bouwbedrijf vraagt aan de RVA om de werkloosheidsvergoedingen uitgekeerd na de 110<sup>de</sup> dag tijdelijke werkloosheid aan de bouwvakarbeider tewerkgesteld bij dezelfde onderneming in de loop van één kalenderjaar te recuperen bij diezelfde werkgever. Worden niet in aanmerking genomen de dagen gedekt door een vorstvergoeding en de gevallen van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht.

#### b. **Specifieke drempel** voor de aanvullende werkloosheidsvergoedingen bouw.

Het principe van terugvordering van de aanvullende werkloosheidsvergoeding Bouw door het FBZ bij de werkgever boven de 25<sup>ste</sup> dag blijft behouden.

## PARITAIR COMITÉ VOOR HET BOUWBEDRIJF

Invoering van een **specifieke drempel** bij tijdelijke werkloosheid omwille van werkgebrek wegens economische redenen (bron van informatie: de opstelling van de legitimatiekaarten).

- vanaf de 36<sup>ste</sup> dag tot en met de 44<sup>ste</sup> dag, wordt de terugvorderbare vergoeding verhoogd met € 10.
- Vanaf de 45<sup>ste</sup> dag en tot de 60<sup>ste</sup> dag wordt de terugvorderbare vergoeding verhoogd met € 20.

### 2.4.3. zelfstandigen in bijberoep

Aan de zelfstandige in bijberoep worden geen aanvullende werkloosheidsvergoedingen toegekend.

## 2.5. bestaanszekerheidsvoordelen

- a. dodelijke arbeidsongevallen

Vergoeding aan de partner 5.250 EUR, per kind: 800 EUR

- b. 66 % werkonbekwaamheid

Eenmalige premie 640 EUR, per kind: 510 EUR

- c. brugpensioen 56 en 58 jaar

Maandbedragen blijven ongewijzigd.

Samenwonende (definitie art. 110 werkloosheidsreglementering): 25,50 EUR per maand;

Premie in december: 122,50 EUR voor samenwonenden (definitie art. 110 werkloosheidsreglementering); 61,25 EUR voor de andere categorieën

- d. vergoeding langdurige zieken:

De bedragen worden respectievelijk gebracht op 2,50 EUR en 3,42 EUR.

- e. premie voor de blijvers na 58 jaar

De premie blijft bepaald op 4.000 EUR, voor diegenen die tot de leeftijd van 60 jaar blijven werken. Voor diegenen die op brugpensioen gaan op 59 jaar, bedraagt de premie 2.000 EUR.

- f. vergoeding rustdagen

Worden aangepast aan de nieuwe bedragen van de werkloosheidsvergoeding en de aanvullende werkloosheidsvergoeding

## 2.6. hospitalisatieverzekering

Onderzoek en studie via de Raad van Bestuur van het FBZ tot invoering van een suppletieve regeling van een hospitalisatieverzekering voor de bouwvakarbeiders, zodanig dat het dossier beslissingsrijp is tegen 31 december 2003. In voorkomend geval toe te passen in de volgende CAO.

## 2.7. aanpassing teksten CAO

De teksten van de CAO's betreffende de toekenning van bestaanszekerheidsvoordelen dienen aangepast te worden aan de opmerkingen geformuleerd door de federale ombudsdienst.

## 2.8. technische bedienden

Tijdens de looptijd van deze CAO, zal een onderzoek besteed worden aan de problematiek van de arbeiders die overgaan naar een ander statuut van werknemer in dezelfde onderneming, waarbij zij hun opgebouwde rechten kunnen bewaren en verder kunnen opbouwen t.o.v. bepaalde bestaanszekerheidsvoordelen (promotievergoeding, aanvullende pensioenrechten,...).

## 2.9. legitimatiekaarten

De leeftijd tot het bekomen van een legitimatiekaart A1 wordt gebracht op 23 jaar, de leeftijd voor de legitimatiekaart A2 wordt gebracht op 24 jaar.

3. VORMING
------------

### 3.1. Individuele beroepsopleiding (IBO)

Nieuwe doelgroep in de acties van het FVB via een sectorale IBO.

Tijdens de duurtijd van de IBO, en indien de betrokken cursist terug naar een opleidingscentrum gaat, dan wordt de productiviteitspremie in dat geval en voor die periode ten laste genomen door het FVB. De duurtijd van deze opleiding bedraagt maximaal 16 uren voor diegenen die reeds een basisopleiding bouw hebben genoten en 32 uren voor diegenen die geen basisopleiding bouw hebben genoten, waarvan 16 uren moeten voorbehouden worden voor een VCA-opleiding.

Het programma, de inhoud van de opleiding en de opvolging wordt uitgewerkt door het FVB. De administratie van het IBO, wordt waargenomen door de FVB administratie.

### 3.2. commerciële opleidingen

Opleidingen van werknemers die gekoppeld zijn aan de aanschaf van een bepaalde machine, producten of toestel, kunnen niet meer in aanmerking komen voor de stelsels binnen het FVB. Daarentegen, opleidingen die aangeboden worden aan alle bedrijven of werknemers en die doorgaan in opleidingscentra blijven, volgens de geëigende procedures, in aanmerking komen van de opleidingsstelsels. De raad van bestuur van het FVB dient een regeling uit te werken om deze bepaling uit te voeren.

### 3.3. financiering FVB

de financiering voor het FVB bedraagt 0,20 % + 0,20 % + de dotatie, in het kader van de forfaitaire betoelaging vanuit het FBZ, zoals opgenomen in punt 2.1.2., op basis van een goedgekeurd twee-jaren plan.

### **3.4. sociale economie**

Het project binnen het FVB met de Koning Boudewijnstichting, dient geëvalueerd te worden, alsook de projecten vastgesteld door de werkgroep binnen het FVB.

### **3.5. jongeren leerlingenwezen**

- a. De regionale oriëntatie groepen binnen het FVB krijgen als opdracht mede de ontwikkeling van het jongeren-leerlingenwezen te bevorderen. In dit kader dienen zij uit te zien naar een netwerk van centra die op provinciaal niveau beter kunnen inspelen op de behoeften van de sector. Daarvoor winnen zij het advies in van de provinciale bouwplatforms.
- b. Integratie van de vooropleiding in de overeenkomst, die dus doorgaat in de onderneming. De proefperiode wordt bepaald op 3 maanden, de premie die betaald wordt door het FVB wordt voor de eerste keer uitbetaald na het beëindigen van de proefperiode.
- c. Uitbreiding voor de ondernemingen -10 werknemers, die 2 ILW of 2 ABO of één ILW en één ABO-overeenkomst kunnen afsluiten.
- d. Een aanbeveling voor de begeleider van de jongeren voor het volgen van een "pedagogische" opleiding.
- e. De opleiding in het centrum moet ook een VCA-opleiding inhouden (zie voltijds onderwijs).
- f. De jongeren die 18 jaar worden tijdens de duurtijd van de ILW-overeenkomst, ontvangen de vergoeding van het ABO-stelsel vanaf dat ogenblik.

### **3.6. peterschap**

Het aantal uren opleiding is niet meer beperkt tot 40 uren (maximaal 180 uren).  
Aanbeveling voor de begeleider tot het volgen van een "pedagogische" opleiding.

### **3.7. premiestelsel voor nieuwe arbeiders**

De premie voor diegenen die in de bouwsector intreden na het volgen van een basisopleiding en/of het bouwvakonderwijs en/of een IBO overeenkomst bedraagt 200 EUR. Deze premie wordt uitbetaald na 3 maanden tewerkstelling (gegevens DIMONA).

In het kader van de basisopleiding dient ook een VCA opleiding voorzien te worden.

### **3.8. verlenging van bestaande CAO**

Verlenging CAO risico-groepen, en aanvraag Paritair comité vrijstelling Rosetta-plan.

### **3.9. attesten - certificaten.**

Indien de werkgever de kosten dient te betalen voor het behalen van het VCA-certificaat of attest, dient naar analogie met de bepalingen voor het rijbewijs en de medische schifting de arbeider deze kost terug te betalen aan de werkgever indien hij de onderneming vrijwillig verlaat binnen één jaar of ontslagen wordt omwille van dringende redenen binnen dat jaar.

**4. VEILIGHEID**

**4.1. rol van het NAVB**

De nota die werd opgesteld op basis van de vergadering van 16 november 2002 in "Ter Elst" en die unaniem werd goedgekeurd door de Raad van bestuur van het NAVB wordt in zijn totaliteit toegevoegd aan dit sectoraal akkoord (zie bijlage), mits vervanging van de term "voorzitterschap" door "toenmalig voorzitterschap".

In het kader van de forfaitaire betoelaging vanuit het FBZ, wordt de toelage aan het NAVB, bepaald op basis van een goedgekeurd twee-jaren plan.

**4.2. wegeniswerken**

De veiligheid van de arbeiders tewerkgesteld aan wegeniswerken, is een taak van de opdrachtgever die in het lastenboek de nodige bepalingen moet opnemen inzake de veiligheid en signalisatie, waarbij ook rekening wordt gehouden met de bepalingen van de wetgevingen inzake de tijdelijke en mobiele bouwplaatsen.

Aanmoediging van opleidingen van de arbeiders i.v.m. (o.a.) de sensibilisering inzake veiligheid en signalisatie (zie document van het NAVB). Aanduiding van een werknemer, belast met nazicht en controle van de signalisatie en die hetzij een VCA-opleiding, hetzij een specifieke opleiding-signalisatie van 8 uren heeft genoten.

Er dienen gezamenlijke stappen gezet te worden naar de overheden ten einde maatregelen te bekomen die de veiligheid van de arbeiders tewerkgesteld aan wegeniswerken waarborgen.

**4.3. aanpassing CAO**

De teksten van de CAO betreffende de humanisering van de arbeid en de CAO betreffende de meldingsplicht dienen gefinaliseerd te worden door de werkgroepen opgericht binnen het NAVB. Het resultaat wordt volgens de geëigende kanalen voorgelegd.

**5. LONEN ARBEIDSVOORWAARDEN**

**5.1. Lonen**

Bovenop de trimestriële indexeringen worden volgende loonsverhogingen voorzien:

categorie	Lonen op 31/12/02	1/04/03	1/01/04	1/10/04*
Ongeschoolde	10,468	0,100	0,08	saldo
Geoefende	11,159	0,100	0,08	saldo
Geschoolde 1°	<b>11,868</b>	0,100	0,08	saldo
Geschoolde 2°	12,599	0,100	0,08	saldo

\* De loonsverhoging voorzien op 1 oktober 2004 wordt toegekend na een evaluatie op het gebied van de indexevoluitie ten einde het juiste saldo van 5,4% te bepalen, dat verrekend wordt per categorie, volgens het correctiemechanisme.

**5.2. Jongerenbarema's**

Aanpassing jongerenbarema op 21 jaar, mits de totaliteit van de progressiviteit behouden blijft op 18 maanden.

**5.3. vergoeding "slijtage gereedschap" en "kost en inwonen"**

Verhoging van de bestaande bedragen met 10% vanaf 1 juli 2003.

**5.4. opzegtermijnen**

verklaring van het paritair comité, waarbij gesteld wordt dat het stelsel van bestaanszekerheid "vergoeding ontslag" gelijkwaardig is met de doelstellingen van CAO 75 van de Nationale Arbeidsraad.

Wijziging CAO betreffende de vergoeding ontslag:

*Het aantal kredietdagen vermeld op de kredietkaart-ontslag, uitgedrukt rekening houdend met een regeling van zes vergoedbare dagen per week, wordt vastgesteld op 20 dagen indien het gaat om een werkman die minder dan 20 jaar ononderbroken in dienst was van een onderneming die hem ontsloeg.*

**5.5. klein werkverlet**

bijkomend 1 dag bij overlijden van de partner.

**5.6. bevoegdheid paritair comité**

Paritair comité voor werkgevers en de werknemers voor de uitvoering van werken in onroerende staat.

6. ARBEIDSTIJDORGANISATIE
---------------------------

**6.1. Intentieverklaring van de sociale partners van het bouwbedrijf tot wijziging van artikel 7 van het KB 213:**

*In de ondernemingen bedoeld in artikel 1, kunnen de grenzen van de arbeidsduur, vastgesteld bij artikel 19 van de arbeidswet van 16 maart 1971, overschreden worden met 130 uren, per jaar naar rato van één uur per dag. Naar keuze van de arbeider worden hetzij deze uren uitbetaald, met een loontoeslag van 20% op het ogenblik van de prestatie of worden betaalde inhaalrustdagen toegekend in een onderling overleg tussen werkgever en werknemer.*

*Voor de in het voorgaande lid bedoelde overschrijding van de grenzen van de arbeidsduur dient de werkgever vooraf het akkoord van de meerderheid van de vakbondsafvaardiging te verkrijgen. Bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging wordt de Voorzitter van het Paritair comité geïnformeerd.*

De ondertekenende vakorganisaties verbinden zich ertoe in het vlak van de onderneming geen verzet te organiseren omtrent de toepassing hiervan.

## PARITAIR COMITÉ VOOR HET BOUWBEDRIJF

### 6.2. Flexibele arbeidsweek

De bepalingen van de CAO betreffende de flexibele arbeidsweek zijn niet cumuleerbaar met de bepalingen van het (gewijzigde) KB 213.

### 6.3. Wachtijd chauffeurs

De bepaling van het KB inzake de wachtijd van chauffeurs is cumuleerbaar met de bepalingen van het (gewijzigde) KB 213 of de flexibele arbeidsweek.

## 7. SYNDICALE AFVAARDIGING

### 7.1. Bevoegdheid

Syndicale delegatie wordt gehoord bij de opstelling van de opleidingsplannen en maakt een evaluatie van de gevolgde opleidingen.

### 7.2. Reglement van inwendige orde

werkgroep stelt een R.I.O. op voor de werking van de syndicale delegatie vanaf 30 arbeiders, zoals voorzien in de wetgeving CPBW en OR. Deze werkgroep legt de conclusies neer tegen 15 oktober 2003 aan het Paritair comité.

### 7.3. Bescherming vakbondsafvaardiging

De syndikale afvaardiging houdt op te bestaan achttien maanden na het kalenderjaar waarin de gemiddelde personeelsbezitting beneden 30 arbeiders is gebleven. De werkgever dient deze toestand kenbaar te maken aan de vakorganisatie(s) die de afgevaardigden heeft (hebben) aangeduid.

## 8. GELDIGHEIDSDUUR

Deze CAO wordt gesloten voor een periode van twee jaar 2003-2004.

Voor het ACV Bouw & Industrie

Voor de Confederatie Bouw

Voor de Algemene Centrale ABW

Voor NaCeBo

Voor de A.C.L.V.B.

Voor FeMa

## Vergadering van 16 november 2002 over de toekomst van het NAVB

### De krachtlijnen van "Ter Elst"

#### 1. Globale benadering van de opdrachten van het NAVB

De zogenaamde "Houffalize-nota", goedgekeurd door het Paritair comité van 13 januari 2000, moet integraal van toepassing blijven. De prioritaire opdrachten van het NAVB zijn bijgevolg die welke voorkomen in punt 2.2 van deze nota, te weten:

- > Het bevorderen van de bescherming tegen arbeidsongevallen en van de veiligheid, de hygiëne en het comfort op de bouwplaatsen, via bouwplaatsbezoeken en adviezen aan de werkgevers en de werknemers.
- > De concrete informatie van de werkgevers en de werknemers, via de verschillende publicaties en de antwoorden op de technische vragen van de ondernemingen.

Het NAVB kan er bovendien toe gebracht worden andere opdrachten uit te voeren of acties te ondernemen overeenkomstig de principes, vermeld in de andere punten van de "Houffalize-nota", in het bijzonder de punten 2.5 en 2.6, mits daarvoor de nodige financiële en materiële middelen aanwezig zijn.

In verband met deze bijkomende opdrachten en acties, dient de Raad van Bestuur van het NAVB werk te maken van de tot nu toe nog niet uitgevoerde werkzaamheden die hem werden toevertrouwd door het paritair comité, via de goedkeuring van de "Houffalize-nota".

#### 2. De eventuele uitbreiding van de opdrachten naast de "Houffalize-nota"

De rol van het NAVB mag niet worden verward met die welke wordt vervuld door andere instellingen, zoals bijvoorbeeld de externe diensten voor preventie en bescherming of de veiligheidscoördinatiebureaus. Het is bijgevolg niet opportuun de opdrachten van het NAVB uit te breiden met de door deze diensten en bureaus uitgevoerde taken.

Men dient op te merken dat het werkterrein van het NAVB-optreden voornamelijk de veiligheid van de werknemers en van de werkplek in de bouwsector omvat. De aandacht die het NAVB tijdens zijn interventies besteedt aan de aangelegenheden in verband met het welzijn vormt evenwel geen uitbreiding van zijn opdrachten. Het is normaal dat het NAVB, in de mate van het mogelijke, inspeelt op alle vragen of problemen in verband met de risicopreventie in de bouwsector, die rijzen ter gelegenheid van het vervullen van zijn opdrachten.

#### 3. Veiligheidsopleidingen

De vormingsactiviteiten die het NAVB op dit ogenblik organiseert moeten behouden blijven, zonder dat er sprake kan zijn van enig monopolie van het NAVB. De Raad van Bestuur van het NAVB beslist vrijelijk over de vormingsinitiatieven (aard, soort, publiek,...), met dien verstande dat, enerzijds, prioriteit dient te worden gegeven aan de op de werknemers en werkgevers van de sector gerichte initiatieven en dat, anderzijds, alle vormingsinitiatieven van het NAVB dienen te voldoen aan de volgende voorwaarden:

- > Betrekking hebben op de veiligheid in de bouwsector, onverminderd de voortzetting van de opleiding van preventie-adviseurs.
- Gefinancierd worden met behulp van eigen middelen die niet afkomstig zijn uit de solidariteit, behalve wanneer het vormingsopdrachten betreft die uitdrukkelijk aan het NAVB werden toevertrouwd door een collectieve overeenkomst of een beslissing van het paritair comité van de bouwsector.



# PARITAIR COMITÉ VOOR HET BOUWBEDRIJF

- Geen afbreuk doen aan de goede werking van de diensten van het NAVB, noch aan de normale uitvoering van de opdrachten, opgenomen in punt 2.2 van de "Houffalize-nota".
- > Wat de aan de werknemers van de sector verstrekte opleidingen betreft, georganiseerd worden in het kader van een efficiënte samenwerking met het FVB.

## 4. Optimalisering van de uitoefening van de opdrachten van het NAVB

De uitoefening van de in punt 2.2. van de "Houffalize-nota" opgenomen hoofdp opdrachten moet, enerzijds, rekening houden met de evolutie van de algemene context inzake preventie en, anderzijds, met de steeds hogere verwachtingen van de begunstigden van de interventies van het NAVB. De uitoefening van deze opdrachten dient bijgevolg te worden verbeterd. De hiernavermelde principes kunnen bijdragen tot deze verbetering:

### 4.1. Wat de bouwplaatsbezoeken betreft

- > De tenuitvoerlegging van het bestaande actieplan voor de adviseurs van het NAVB dient te worden voortgezet. Dit plan gaat onder meer uit van de vaststelling dat preventie in de bouwbedrijven pas echt kan georganiseerd worden wanneer de werkgevers overtuigd zijn van de noodzaak van het voeren van een degelijke preventiebeleid.
- > De technische vorming van de adviseurs (ten minste een niveau II van preventie-adviseur) blijft een primordiaal element voor het succes van de opdracht "bouwplaatsbezoek". Dit doet uiteraard geen afbreuk aan het belang van de andere menselijke en didactische kwaliteiten waarover de adviseurs dienen te beschikken bij het uitvoeren van hun taak, in het bijzonder bij hun contacten met de werknemers en de werkgevers.
- De ondersteuning van de adviseurs is eveneens een essentieel element voor het welslagen van hun opdracht. In dit verband is het van belang:
  - De organisatie aan te passen en de dienst "ondernemingen" van het NAVB, die het werk van de adviseurs ondersteunt, te versterken.
  - Een regionale (lokale) verankering voor het NAVB tot stand te brengen, in het bijzonder voor de adviseurs, door volgens te preciseren voorwaarden gebruik te maken van de regionale structuren van het FVB.
  - De vormingsmogelijkheden te optimaliseren
  - Na te gaan of de adviseurs, naast hun geografische bevoegdheid, zich ook technisch-inhoudelijk dienen te specialiseren

### 4.2. Wat de concrete informatie van de ondernemingen betreft

- De organisatie van de interne diensten dient zodanig te worden verbeterd dat de bouwbedrijven het NAVB zien als een instelling die een reële toegevoegde waarde biedt op het gebied van de risicopreventie in de bouwsector. In dit opzicht is de rol van de studiedienst van het NAVB fundamenteel.
- > Algemeen genomen, dient te worden nagedacht over de middelen die kunnen worden aangewend om deze nagestreefde optimalisering te bereiken. In dit verband zou het nuttig zijn:
  - de structuur en de werking van de interne diensten van het NAVB te herzien en de verantwoordelijkheden beter te bepalen, rekening houdend met prioriteit van de opdrachten.

### 4.3. Planmatige aanpak

Een planmatige benadering van de acties van de diensten, alsmede de financiering ervan, dient tot stand gebracht te worden, wat zou kunnen geschieden op basis van een door de Raad van Bestuur goedgekeurd globaal actieplan van het NAVB voor een bepaalde periode.

## 5. Een pleidooi voor een optimaler beheer

Het optimaliseringsprincipe geldt tevens voor de bestuurders van het NAVB, die verantwoordelijk zijn voor de werking van de instelling en voor de tekortkomingen in de uitoefening van de opdrachten.

In dit verband:

- > **Het patronaat** benadrukt de noodzaak om de benoemingsmethode van de (externe) adviseurs van het NAVB te herzien en vraagt dat de vakbondsbeheerders instemmen met het principe van een gemeenschappelijke aanstelling, wat trouwens beantwoordt aan de klassieke aanwervingscriteria van het personeel in de ondernemingen.
- > **Het voorzitterschap** onderstreept de grote negatieve invloed van de vergaderingen tussen vakbonden en adviseurs op de normale werking van de hiërarchie van het NAVB. **Het voorzitterschap en het patronaat** vragen aan de vakbonden een einde te stellen aan deze contactvergaderingen.
- > **De vakbonden** herinneren eraan dat de adviseurs, die een belangrijke en moeilijke rol vervullen op het gebied van de preventie, dicht bij de werknemers moeten blijven staan om hun zorgen te begrijpen. Zij nemen overigens nota van de bovenvermelde vragen van het patronaat en van het voorzitterschap en wijzen erop dat deze op termijn bespreekbaar kunnen gesteld worden.

## 6. Operationele synergieën

Er dient nagegaan te worden op welke vlakken operationele synergieën nagestreefd dienen te worden met het FVB of desgevallend andere organisaties.

-----