

**Paritair Comité voor het  
Bouwbedrijf**

**Sectoraal akkoord 2011-2012**

**1 juni 2011**

**Inhoud**

**Inleiding**

**I. Loon- en arbeidsvoorwaarden**

**1. Lonen**

- 1.1. Toepassing KB loonnorm
- 1.2. Categorieën van arbeiders

**2. Tegemoetkoming in de reiskosten**

- 2.1. Bedrag mobiliteitsvergoeding
- 2.2. Notie chauffeur
- 2.3. Geolocalisatie: werkgroep
- 2.4. Betaling verplaatsingskosten
- 2.5. Berekening mobiliteitsvergoeding

**3. Anciënniteitsverlof**

**4. Sociaal voordeel**

**5. Carensdag**

**6. Arbeidstijdorganisatie**

**II. Bestaanszekerheid**

**1. Te onderzoeken pistes**

- 1.1. Oneigenlijk gebruik regimes
- 1.2. Sectorale organisaties en uitgiftekosten
- 1.3. Responsabilisering werkgevers
- 1.4. Langs inkomstzijde

**2. Vergoedingen bestaanszekerheid**

**3. Hospitalisatieverzekering**

**4. Dotaties**

**III. Strijd tegen sociale fraude en problematiek  
arbeidsmigratie**

**IV. Bevoegdheid paritair comité**

**V. Opleiding**

**VI. Veiligheid**

**VII. Clausule van sociale vrede**

**Commission Paritaire de la  
Construction**

**Accord sectoriel 2011-2012**

**1<sup>er</sup> juin 2011**

**Sommaire**

**Introduction**

**I. Conditions salariales et de travail**

**1. Salaires**

- 1.1. Application de l'AR norme salariale
- 1.2. Catégories d'ouvriers

**2. Intervention dans les frais de déplacement**

- 2.1. Montant de l'indemnité de mobilité
- 2.2. Notion de chauffeur
- 2.3. Géolocalisation: groupe de travail
- 2.4. Paiement des frais de déplacement
- 2.5. Calcul de l'indemnité de mobilité

**3. Congé d'ancienneté**

**4. Avantage social**

**5. Jour de carence**

**6. Organisation du temps de travail**

**II. Sécurité d'existence**

**1. Pistes à examiner**

- 1.1. Usages impropres des régimes
- 1.2. Organisations sectorielles et frais d'émission
- 1.3. Responsabilisation des employeurs
- 1.4. Au niveau des revenus

**2. Indemnités de sécurité d'existence**

**3. Assurance hospitalisation**

**4. Dotations**

**III. Lutte contre la fraude sociale et la  
problématique des migrants**

**IV. Compétence de la commission paritaire**

**V. Formation**

**VI. Sécurité**

**VII. Clause de paix sociale**

## Inleiding

Dit akkoord is van toepassing op de werkgevers die ressorteren onder het Paritair Comité voor het Bouwbedrijf en de arbeiders die zij tewerkstellen. Onder arbeiders verstaat men arbeiders en arbeidsters.

Tenzij anders bepaald gaat dit akkoord in op 1 januari 2011 en heeft een geldigheidsduur van 2 jaar.

## I. Loon- en arbeidsvoorwaarden

### 1. Lonen

#### 1.1. Toepassing KB loonnorm

Verhoging van de lonen met 0,3% op 1 januari 2012.

#### 1.2. Categorieën van arbeiders

Artikel 6 cao Arbeidsvoorwaarden (definitie cat. IA) wordt als volgt aangevuld:

"- de arbeiders die hun beroepsloopbaan beginnen en die een bouwdiploma na voltijds onderwijs hebben behaald. Na 6 maanden bedraagt hun loon minimaal dat van categorie II. Binnen een periode van maximum 24 maanden vanaf de aanwerving, gaan zij over naar categorie II A (zelfde werkgever). Naar het oordeel van de werkgever kan de periode van 24 maanden verminderd worden."

### 2. Tegemoetkoming in de reiskosten

#### 2.1. Bedrag mobiliteitsvergoeding

Chauffeur: vanaf 1 januari 2012 wordt het bedrag verhoogd tot 0,1316 € per werkelijk afgelegde km.

Anderen: +6,39% op 1 januari 2012.

#### 2.2. Notie chauffeur

De chauffeur die in opdracht van de werkgever personeel naar de plaats van tewerkstelling vervoert en/of terug met een voertuig van de werkgever, ontvangt de mobiliteitsvergoeding chauffeur voor de volledige rit, dus ook voor het traject dat hij alleen rijdt.

## Introduction

Le présent accord s'applique aux employeurs ressortissant à la Commission Paritaire de la Construction et aux ouvriers qu'ils occupent. On entend par ouvriers, les ouvriers et les ouvrières.

Sauf dispositions contraires, cet accord entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2011 et a une durée de validité de 2 ans.

## I. Conditions salariales et de travail

### 1. Salaires

#### 1.1. Application de l'AR norme salariale

Augmentation des salaires de 0,3% au 1<sup>er</sup> janvier 2012.

#### 1.2. Catégories d'ouvriers

L'article 6 de la CCT Conditions de travail (définition cat. IA) est complété comme suit:

"- les ouvriers qui entament leur carrière professionnelle et qui ont décroché un diplôme construction après avoir suivi l'enseignement à temps plein. Après 6 mois, leur salaire s'élève à au moins celui de la catégorie II. Dans une période de maximum 24 mois à compter de l'embauche, ils passent à la catégorie II A (même employeur). Cette période de 24 mois peut être réduite à l'appréciation de l'employeur."

### 2. Intervention dans les frais de déplacement

#### 2.1. Montant de l'indemnité de mobilité

Chauffeur: à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012, le montant est relevé à 0,1316 € par km réellement parcouru.

Pour les autres: +6,39% au 1<sup>er</sup> janvier 2012.

#### 2.2. Notion de chauffeur

Le chauffeur qui, à la demande de l'employeur, conduit du personnel jusqu'au lieu de travail et/ou retour avec un véhicule de l'employeur reçoit l'indemnité de mobilité "chauffeur" pour le trajet complet, donc également pour le trajet qu'il parcourt seul.

De bestuurder die geen personeel vervoert ontvangt de mobiliteitsvergoeding passagier.

### 2.3. Geolocalisatie: werkgroep

### 2.4. Betaling verplaatsingskosten

Wanneer de werkgever geen collectief vervoer organiseert en wanneer de arbeider zich op vraag van de werkgever met zijn eigen vervoermiddel van bij hem thuis rechtstreeks naar de mobiele bouwplaats moet verplaatsen: terugbetaling verplaatsingskosten (100% treinkaart) vanaf de 1<sup>ste</sup> km.

Verplaatsingen met het openbaar vervoer: te onderzoeken.

### 2.5. Berekening mobiliteitsvergoeding

Op de loonfiche staat het bedrag van de vergoeding.

Per trimester wordt een schriftelijk detail afgegeven, tenzij de arbeider individueel of de syndicale delegatie collectief de werkgever vrijstelt van deze verplichting (inwerkingtreding: vanaf 1<sup>ste</sup> kwartaal 2012).

Er wordt geen afbreuk gedaan aan de bestaande regelingen op ondernemingsniveau met betrekking tot de wijze en de modaliteiten van de berekening van de werkelijk afgelegde afstand.

## 3. Anciënniteitsverlof

Vanaf 18 jaar anciënniteit in hetzelfde bedrijf, recht op jaarlijks 1 dag anciënniteitsverlof ten laste van de werkgever.

## 4. Sociaal voordeel

Gelijkstelling van de dagen syndicale vorming (DmfA code 22) en maximum 5 dagen betaald educatief verlof (DmfA code 5).

## 5. Carensdag

De arbeider heeft recht op de betaling van de eerste carensdag per kalenderjaar op voorwaarde dat hij een ononderbroken anciënniteit van meer dan 3 jaar heeft binnen dezelfde onderneming. Hij heeft recht op de betaling van de tweede carensdag per kalenderjaar op voorwaarde dat hij een

Le chauffeur qui ne conduit pas de personnel reçoit l'indemnité "passager".

### 2.3. Géolocalisation: groupe de travail

### 2.4. Paiement des frais de déplacement

Lorsque l'employeur n'organise pas le transport collectif et lorsque l'ouvrier doit se déplacer, à la demande de son employeur, avec son propre véhicule de son domicile directement vers le chantier mobile: remboursement des frais de déplacement (100% carte train) à partir du 1<sup>er</sup> km.

Déplacements par les transports publics: à examiner.

### 2.5. Calcul de l'indemnité de mobilité

La fiche de salaire comprend le montant de l'indemnité.

Un détail écrit est donné par trimestre, sauf si l'ouvrier individuellement ou la délégation syndicale collectivement dispense l'employeur de cette obligation (entrée en vigueur à partir du 1<sup>er</sup> trimestre 2012).

Aucune modification n'est apportée aux dispositions existantes au niveau de l'entreprise et relatives au mode et modalités de calcul de la distance réellement parcourue.

## 3. Congé d'ancienneté

A partir de 18 ans d'ancienneté dans la même entreprise, l'ouvrier a droit, chaque année, à 1 jour de congé d'ancienneté à charge de l'employeur.

## 4. Avantage social

Assimilation des jours de formation syndicale (DmfA code 22) et maximum 5 jours de congé éducation payé (DmfA code 5).

## 5. Jour de carence

L'ouvrier a droit au paiement du premier jour de carence par année civile à condition qu'il dispose d'une ancienneté ininterrompue de plus de 3 ans dans la même entreprise. Il a droit au paiement du deuxième jour de carence par année civile à condition qu'il dispose d'une ancienneté ininter-

ononderbroken anciënniteit van meer dan 4 jaar heeft binnen dezelfde onderneming.

Inwerkingtreding: 1 juli 2011.

## 6. Arbeidstijdorganisatie

Herbevestiging afspraken cao 2005-2006 voor bedrijven met syndicale delegatie en sectoraal protocol voor die ondernemingen om tot een akkoord te komen met syndicale delegatie tot invoering KB 213 (toepassingsmodaliteiten KB 213 zoals vrijwilligheid werknemer, correcte toepassing cao's, regeling recuperatie of uitbetaling, informatie over de opvolging KB 213 aan de syndicale afvaardiging).

Aanpassing van de cao van 29 september 2005 (uitvoering artikel 26bis Arbeidswet) ingevolge de wijziging van KB 213 in 2010 (uitbreiding naar 180 uur). Inhalen of niet blijft de vrije keuze van de arbeider.

## II. Bestaanszekerheid

Aan de Raad van Bestuur van fbz-fse Constructiv wordt een mandaat gegeven om binnen de duurtijd van dit sectoraal akkoord te komen tot het wegwerken van het recurrent deficit en zo tot een structureel evenwicht in het budget te komen vanaf 1 januari 2013.

Er wordt een werkgroep opgericht binnen fbz-fse Constructiv die zijn werkzaamheden beëindigt op 30 juni 2012, behalve voor het stelsel uitkering aanvullende werkloosheidsvergoedingen waar de werkzaamheden moeten beëindigd zijn vóór 31 december 2011, zodat de nieuwe bepalingen in werking kunnen treden vanaf 1 januari 2012.

Dit moet gebeuren op objectieve basis ondersteund door technische gegevens van fbz-fse Constructiv. Na onderzoek is de Raad van Bestuur van fbz-fse Constructiv die op paritaire basis tot een overeenkomst moet komen. Het eindobjectief moet zijn dat fbz-fse Constructiv structureel in evenwicht is vooraleer er sprake kan zijn van een vermindering van forfait. Het forfait wordt vastgelegd door het paritair comité conform de

rompue de plus de 4 ans dans la même entreprise.

Entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2011.

## 6. Organisation du temps de travail

Confirmation des dispositions de la CCT 2005-2006 en ce qui concerne les entreprises ayant une délégation syndicale et protocole sectoriel pour ces entreprises afin d'obtenir un accord avec leur délégation syndicale pour l'application de l'AR 213 (modalités d'application de l'AR 213: accord de l'ouvrier, application correcte des CCT, règlement de la récupération ou du paiement, information sur le suivi de l'AR 213 à la délégation syndicale).

Adaptation de la CCT du 29 septembre 2005 (exécution de l'article 26bis de la loi sur le travail) suite à la modification de l'AR 213 en 2010 (extension à 180 heures). L'ouvrier garde la liberté de choix pour la récupération ou non de ces heures.

## II. Sécurité d'existence

Un mandat est donné au Conseil d'administration du fbz-fse Constructiv pour parvenir, pendant la durée de cet accord sectoriel, à combler le déficit récurrent et à atteindre ainsi un équilibre structurel dans le budget à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2013.

Un groupe de travail est créé au sein du fbz-fse Constructiv, dont les activités prendront fin au 30 juin 2012, sauf pour le régime de l'octroi de l'indemnité complémentaire de chômage, pour lequel les travaux doivent être achevés pour le 31 décembre 2011, de sorte que les nouvelles dispositions puissent entrer en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Il convient de travailler sur une base objective en s'appuyant sur les données techniques du fbz-fse Constructiv. Après examen, c'est le Conseil d'administration du fbz-fse Constructiv qui doit arriver à un accord sur une base paritaire. L'objectif final doit être l'équilibre structurel du fbz-fse Constructiv, avant d'envisager une diminution du forfait. Le forfait est fixé par la commission paritaire conformément à la décision du Conseil

beslissing van de Raad van Bestuur van fbz-fse Constructiv.

Hier toe zijn maatregelen nodig op 4 niveaus:

- Regimes: wegwerken excessen en oneigenlijk gebruik (prioriteit).
- Sectorale instellingen: administratiekosten.
- Responsabilisering werkgevers: bepaalde zaken dient de werkgever zelf ten laste te nemen.
- Inkomsten.

Dit alles gebeurt binnen het kader zoals bepaald in de notulen van de vergadering van het Paritair Comité van 10 maart 2011 (zie bijlage).

## 1. Te onderzoeken pistes

### 1.1. Oneigenlijk gebruik regimes

- Rustdagen:  
Bij overmatig gebruik economische werkloosheid (100% cf. methodiek werkgroep monitoring): onderzoek.
- Vorstvakantiegeld:  
Uitsluiting gelijkstelling economische werkloosheid op basis van gegevens DmfA (dubbel gebruik).
- Bruggpensioen:  
Implementatie generatiepact conform timing en voorwaarden vastgelegd op interprofessioneel niveau.  
Controle a posteriori voor stelsel 56 jaar ongeschikten.  
Uurlonen via DmfA.
- Begeleidende maatregelen:  
Toegangsvoorwaarden: toepassing cao: onderzoek van de versoepelingen.
- Aanvullende werkloosheidsvergoeding:  
Probleem met de nieuwe wetgeving (alle dagen aanvullende vergoeding): te onderzoeken in de werkgroep.  
Huidige cao wordt aangepast vanaf 1 januari 2012.

d'administration du fbz-fse Constructiv.

Il y a lieu de prendre des mesures à 4 niveaux:

- Régimes: éliminer les excès et les usages impropres (priorité).
- Organisations sectorielles: coûts administratifs.
- Responsabilisation des employeurs: certains éléments seront à prendre en charge par l'employeur même.
- Revenus.

Ce qui précède trouvera application à l'intérieur du cadre établi dans le procès-verbal de la réunion de la commission paritaire du 10 mars 2011 (voir annexe).

## 1. Pistes à examiner

### 1.1. Usages impropres des régimes

- Jours de repos:  
En cas d'usage excessif du chômage économique (100% cf. méthodologie du groupe de travail monitoring): analyse
- Pécule de vacances gel:  
Exclusion de l'assimilation du chômage économique, sur la base des données DmfA (double emploi).
- Prépension:  
Mise en œuvre du "pacte des générations" conformément au timing et modalités fixés au niveau interprofessionnel.  
Contrôle a posteriori pour le régime "56 ans inaptes".  
Salaires horaires via la DmfA.
- Mesures d'accompagnement:  
Conditions d'accès: application de la CCT: examen des assouplissements.
- Allocation complémentaire de chômage:  
Problème posé par la nouvelle législation (allocation complémentaire pour tous les jours): à examiner en groupe de travail.  
Adaptation de l'actuelle CCT à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Invordering van de aanvullende werkloosheidsvergoeding bij de werkgever: onderzoek van de procedure.

Recouvrement de l'indemnité complémentaire de chômage chez l'employeur: examen de la procédure.

- Legitimatiekaarten: Onderzoek naar gelijkstellingen in geval van excessen en oneigenlijk gebruik.

- Cartes de légitimation: Examen des assimilations en cas d'excès et d'usages impropres.

1.2. Sectorale organisaties en uitgiftekosten

1.2. Organisations sectorielles et frais d'émission

- Administratiekosten/vakantieaccommodatie: onderzoek naar inspanningen (vakbonden, vakantiekas, PDOK, PVD's).
- Uitgifte kostprijs: in functie van het voordeel.

- Coûts administratifs/accommodation de vacances: analyse des efforts (syndicats, caisse congé, OPOC, OPC).
- Frais d'émission: en fonction de l'avantage.

1.3. Responsabilisering werkgevers

1.3. Responsabilisation des employeurs

- Outplacement: 50% ten laste van de werkgever (zie punt V. Opleiding).

- Outplacement: 50% à charge de l'employeur (voir point V. Formation).

1.4. Langs inkomstzijde

1.4. Au niveau des revenus

- De werkgroep moet mechanismen uitwerken ten einde bijkomende inkomsten te genereren door terugvordering van ten onrechte uitbetaalde vergoedingen en inning van de gederfde inkomsten.

- Le groupe de travail doit élaborer des mécanismes permettant de générer des revenus supplémentaires par la récupération des prestations indûment payées et la perception des revenus manquants.

2. Vergoedingen bestaanszekerheid

2. Indemnités de sécurité d'existence

Aanpassing vergoedingen brugpensioen:

Adaptation des indemnités prépension:

	Huidig bedrag / Montant actuel	Nieuw bedrag vanaf 1/01/2011 Nouveau mon- tant à partir du 1/01/2011	
Maandbedragen: - ploegbaas B - meestergast	289,92 € 325,32 €	299,92 € 345,32 €	Montants mensuels: - chef d'équipe B - contremaître
Verhoging maandbedrag voor "arbeiders die samenwonen met een echtgenoot of echtgenote die niet over een beroeps- inkomen beschikt"	55,50 €	85,50 €	Augmentation du montant mensuel pour "les ouvriers qui cohabitent avec un conjoint ne disposant d'aucun revenu professionnel"

Verhoging vergoedingen - Vervangingsinkomens

Augmentation des indemnités - Revenus de remplacement

4

	Huidig bedrag / Montant actuel	Nieuw bedrag vanaf 1/01/2012 Nouveau mon- tant à partir du 1/01/2012	
Vergoeding langdurige onge- schiktheid: Dag 31 tot 56 Dag 57 tot 331	2,68 €/dag/jour 3,67 €/dag/jour	2,75 €/dag/jour 3,80 €/dag/jour	Indemnité incapacité de longue durée: Jour 31 à 56 Jour 57 à 331
Vakantiegeld invaliden	525 €/jaar/ans	540 €/jaar/ans	Pécule de vacances invalides
Arbeidsongeval met als gevolg een arbeidsongeschiktheid van minstens 66%: Eenmalige premie invalide Eenmalige premie per kind	670 € 535 €	690 € 550 €	Accident de travail avec incapa- cité d'au moins 66%: Indemnité à l'invalide Indemnité unique par enfant
Dodelijk arbeidsongeval: Eenmalige premie Aanvullende vergoeding per kind	5.350 € 820 €	5.500 € 850 €	Accident de travail mortel: Prime unique Indemnité complémentaire par enfant

Kadert binnen de werkgroep "financieel evenwicht fonds voor bestaanszekerheid".

Ceci concerne le groupe de travail "équilibre financier du fonds de sécurité d'existence".

### 3. Hospitalisatieverzekering

Met AG Insurance aan tafel zitten om de hoogte van de premies die bruggepensioneerden en gepensioneerden moeten betalen te bespreken, met het oog op een resultaat vóór 1 oktober 2011.

### 3. Assurance hospitalisation

Discuter avec AG Insurance du montant des primes à payer par les prépensionnés et les pensionnés, en vue d'aboutir à un résultat avant le 1<sup>er</sup> octobre 2011.

Een verlaging van de individuele premie die de bruggepensioneerden en gepensioneerden moeten betalen kan echter niet gecompenseerd worden met een verhoging van de premie voor de actieve arbeiders.

Une diminution de la prime individuelle à payer par les prépensionnés et les pensionnés, ne peut être compensée par une augmentation de la prime pour les ouvriers actifs.

### 4. Dotaties

Syndicale vorming: onderzoek van de aanpassing binnen de werkgroep "financieel evenwicht fonds voor bestaanszekerheid".

### 4. Dotations

Formation syndicale: examen au sein du groupe de travail "équilibre financier du fonds de sécurité d'existence".

## III. Strijd tegen sociale fraude en problematiek arbeidsmigratie

Uitbreiding werkzaamheden werkgroep monitoring.

Bevoegdheid, rol en verantwoordelijkheid van de syndicale delegatie: onderzoek in de werkgroep.

## III. Lutte contre la fraude sociale et la problématique des migrants

Elargissement de la mission du groupe de travail "monitoring".

Compétence, rôle et responsabilité de la délégation syndicale: examen en groupe de travail.

#### IV. Bevoegdheid paritair comité

Oprichting van een werkgroep om na te gaan of men tot één paritair comité kan komen voor de werknemers uit het bouwbedrijf. Onderzoek naar de lonen en arbeidsvoorwaarden en modaliteiten inzake fondsen voor bestaanszekerheid

#### V. Opleiding

De dotatie fvb-ffc Constructiv zal binnen de werkgroep "financieel evenwicht fonds voor bestaanszekerheid" vastgesteld worden in functie van de noodwendige middelen.

Opleidingsinspanningen 1,9% (interprofessioneel): verhoging van de participatiegraad met 5% per jaar. Prioritair: veiligheidsopleiding voor de nieuwe sectorintreders (doelstelling 15%).

Zaterdagopleidingen op verzoek van de werkgever: opleidingskost ten laste van de werkgever. Bedrijfsgerelateerde opleidingen op eigen initiatief van de werknemer: onderzoek door Raad van Bestuur fvb-ffc Constructiv naar kostenneutraliteit voor de werknemer.

Toeleidingsprojecten: na positief advies gewestelijke oriëntatiegroep kunnen ze opgenomen worden als instroominstrument.

Administratieve afhandeling uitbetaling vergoedingen winteropleidingen: onderzoek naar versnelde uitbetaling eventueel via de uitbetalingsinstellingen (werkgroep fbz-fse Constructiv/fvb-ffc Constructiv).

Outplacement: 50% van de werkelijke kost ten laste van de werkgever. Onderzoek naar optimale betalingsregeling uitgaande van een volledige facturatie door het outplacementorganisme aan de werkgever die de helft bij fvb-ffc Constructiv recupereert met automatische opvolging door fvb-ffc Constructiv. Organisatie blijft bij fvb-ffc Constructiv. Dotatie van 300.000 € blijft behouden, boni en mali worden verrekend.

#### IV. Compétence de la commission paritaire

Instauration d'un groupe de travail afin d'examiner la possibilité de créer une commission paritaire unique pour les travailleurs de la construction. Examen des salaires et conditions de travail et des modalités relatives aux fonds de sécurité d'existence.

#### V. Formation

La dotation fvb-ffc Constructiv sera fixée au sein du groupe de travail "équilibre financier du fonds de sécurité d'existence" en fonction des moyens nécessaires.

Efforts de formation 1,9% (interprofessionnel): augmentation du degré de participation de 5% par année. Priorité: formation en sécurité pour les nouveaux entrants dans le secteur (objectif 15%).

Formation le samedi à la demande de l'employeur: coût de la formation à charge de l'employeur. Suivi de formations propres à l'entreprise à la propre initiative du travailleur: examen par le Conseil d'administration du fvb-ffc Constructiv de la neutralité des coûts pour le travailleur.

Projets d'orientations: après avis positif du groupe d'orientation régional, ils peuvent être repris comme instrument d'insertion.

Traitement administratif du paiement des indemnités pour formation hivernale: étude de la possibilité d'un paiement accéléré, éventuellement via les organismes de paiement (groupe de travail fbz-fse Constructiv/fvb-ffc Constructiv).

Outplacement: 50% du coût réel à charge de l'employeur. Mise en place d'un règlement de paiement optimal, partant d'une facturation complète par l'organisme d'outplacement à l'employeur qui récupère ensuite la moitié chez le fvb-ffc Constructiv avec suivi automatique du fvb-ffc Constructiv. Le fvb-ffc Constructiv continue à se charger de l'organisation de l'outplacement. La dotation de 300.000 € est maintenue, les bonis et les malis seront portés en compte.



Attesteren opleidingen: nodige zorg dat het attest ook toekomt bij diegene die de opleiding genoten heeft.

Eduotec/Construtec: de Raad van Bestuur van fvb-ffc Constructiv zal zich buigen over de werking en de toekomstige ontwikkelingen van de vzw's Eduotec/Construtec, die entiteiten zijn die rechtstreeks afhangen van fvb-ffc Constructiv.

## VI. Veiligheid

De dotatie navb-cnac Constructiv zal binnen de werkgroep "financieel evenwicht fonds voor bestaanszekerheid" vastgesteld worden in functie van de noodwendige middelen.

Actieplan adviseurs: opvolging door Raad van Bestuur navb-cnac Constructiv met bijzondere aandacht voor de effectieve aanwezigheid van de adviseurs op de werven en in de bedrijven.

Extreme temperaturen: na publicatie KB, werkgroep welzijn voor de implementatie in de bouwsector.

De werkgroep welzijn onderzoekt welke initiatieven moeten genomen worden voor de opleiding signalisatieverantwoordelijke wegeniswerken.

Werkgoep bouwmaterialenhandel: opleiding en veiligheid.

De werkgroep welzijn zal voorstellen uitwerken betreffende het Ervaringsfonds (45-plussers) en hoe "werkbaar werk" organiseren.

Veiligheidsopleiding voor de nieuwe sectorintreders: doelstelling om 15% van de intreders effectief deze opleiding te laten volgen.

## VII. Clausule van 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 uit-

Attestation des formations: veiller à ce que l'attestation arrive également chez la personne qui a suivi la formation.

Eduotec/Construtec: le Conseil d'administration du fvb-ffc Constructiv se penchera sur le fonctionnement et le développement futurs des asbl Eduotec/Construtec, qui sont des entités qui dépendent directement du fvb-ffc Constructiv.

## VI. Sécurité

La dotation du navb-cnac Constructiv sera fixée au sein du groupe de travail "équilibre financier du fonds de sécurité d'existence" en fonction des moyens nécessaires.

Plan d'action conseillers: suivi par le Conseil d'administration du navb-cnac Constructiv avec une attention particulière pour la présence effective des conseillers sur les chantiers et dans les entreprises.

Températures extrêmes: après publication de l'AR, un groupe de travail "bien-être" se penchera sur sa mise en œuvre dans le secteur de la construction.

Le groupe de travail "bien-être" examine les initiatives à prendre pour la formation "responsable de la signalisation des travaux routiers".

Groupe de travail "négoce de matériaux de construction": formation et sécurité.

Le groupe de travail "bien-être" élaborera des propositions concernant le Fonds d'expérience (travailleurs âgés de plus de 45 ans) et l'organisation de la "faisabilité du travail".

Formation en sécurité pour les nouveaux entrants dans le secteur: l'objectif est qu'au moins 15% des entrants puissent réellement suivre cette formation.

## VII. 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

4

maken van dit sectoraal akkoord aan elkaars eisen zijn tegemoet gekomen.

Dit akkoord is gesloten te goeder trouw, en de ondertekenende 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 van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

pour les matières faisant partie du présent accord sectoriel.

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 quant à l'esprit. Cet accord sera déposé au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.