



SALAIRES ET CONDITIONS DE TRAVAIL 2019-2020

CONSTRUCTION

Ouvriers



Construction

CP 124

FGTB

Centrale Générale

Ensemble, on est plus forts

WWW.ACCG.BE



Construction

CP 124

Quelles améliorations ?

Pouvoir d'achat

Augmentation de 1,1 % des salaires horaires bruts à partir du 1^{er} juillet 2019.

Indemnité de mobilité

Augmentation de l'indemnité de mobilité.

Sécurité d'existence

Prolongation de tous les systèmes de sécurité d'existence.

Fin de carrière

Prolongation de TOUS les systèmes RCC possibles jusqu'au 30 juin 2021.

Emploi de fin de carrière :
1/5 à partir de 55 ans et mi-temps
à partir de 57 ans.

Sommaire

5 Salaire et indemnités

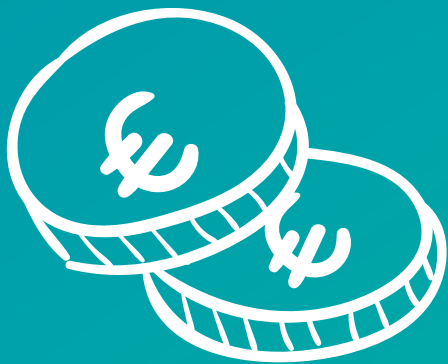
15 Temps de travail

17 Fin de carrière

21 Avantages sociaux

27 Petit chômage

31 Représentation syndicale



Salaire et indemnités

Augmentation des salaires

Le 1^{er} juillet 2019 il y a eu une augmentation de 1,1 % des salaires horaires bruts. Vous retrouverez un aperçu de tous les salaires actuels et autres informations sectorielles sur la page du secteur construction de notre site internet : www.accg.be

Indexation

Tous les trois mois (1^{er} janvier, 1^{er} avril, 1^{er} juillet, 1^{er} octobre), les salaires sont adaptés sur base de l'évolution de l'indice santé.

Salaires minimums du 01/01/2020 au 31/03/2020

Barèmes de base

Cat. I	Travaux très simples – aucune spécialisation requise	14,590 €
Cat. IA	Manœuvre avec une aptitude supérieure à la moyenne	15,314 €
Cat. II	'Certaine habileté' mais ne possède pas la connaissance complète d'un des métiers des Cat. III et Cat. IV	15,552 €
Cat. IIA	Spécialisé avec une habileté supérieure à la moyenne	16,328 €
Cat. III	Connaissance approfondie d'un métier – après une période d'apprentissage sur chantier ou une formation - 3 années d'expérience au moins	16,540 €
Cat. IV	Aptitudes nettement supérieures à la Cat. III – travaux spécifiques	17,557 €

Suppléments de salaire

	Base	Complément	Total
Chef d'équipe A	16,540 €	1,654 €	18,194 €
Chef d'équipe B	17,557 €	1,756 €	19,313 €
Contremaître	17,557 €	3,511 €	21,068 €

Sursalaire pour heures supplémentaires

Le travailleur a droit, en principe, au paiement d'un sursalaire pour toute prestation effectuée au-delà de 9 heures par jour ou de 40 heures par semaine.

Travail du samedi (dans certains cas il faut l'accord du syndicat) : sursalaire s'élève à 50 % + récupération.

Dimanche, jour férié, jour de remplacement d'un jour férié : sursalaire s'élève à 100 % + récupération.

Suppléments

Travail en équipes successives : supplément de 10 % entre 06h-14h et entre 14h-22h ; supplément de 25 % entre 22h-06h.

Travail de nuit : supplément de 25 % entre 22h et 06h.

Travaux subissant l'influence des marées : supplément de 15 % entre 06h-07h et entre 18h-22h.

Flexibilité

Vu le grand nombre de systèmes existant dans le secteur, nous vous conseillons de vous adresser directement à votre délégué ou à votre section.

Prime pour logement et nourriture

Lorsque l'ouvrier est occupé sur un lieu de travail situé à une telle distance de son domicile qu'il ne peut rentrer chaque jour chez lui, l'employeur a l'obligation soit de lui fournir un logement et une nourriture convenables soit de lui payer une indemnité qui s'élève à **40,96 €/jour** (indexée au 1^{er} octobre 2019).

Prime pour travaux particuliers

Travaux causant un sentiment d'insécurité, d'appréhension et d'inquiétude : primes de 10 % à 100 %. Exemples : certains travaux en hauteur, travaux d'égouts et autres canalisations en tranchées, travaux aux bâtiments des raffineries de pétrole en activité, ...

Travaux insalubres : primes de 10 % à 100 %. Exemples : travaux de peinture au pistolet, nettoyage au jet de sable, vidage des sacs de ciment dans la bétonnière, travaux dans les tunnels en service, ...

Travaux incommodes ou pénibles : primes de 4 % à 300 %. Exemples : travaux de couverture, maniement du marteau pneumatique, travaux de pavage, asphaltage des routes, travail avec de l'air comprimé, ...

→ **Consultez votre délégué ou votre section.**

Absence au travail pour cause d'intempéries

Intempéries à l'arrivée au chantier : le travail ne débute pas et vous rentrez chez vous. Vous ne complétez pas la case sur la carte C3.2A. Vous avez droit à l'indemnité de mobilité et à l'indemnité de chômage.

Intempéries dans le courant de la journée : le travail est arrêté. La carte C3.2A a déjà été complétée. Pour les heures non prestées, vous avez droit à la moitié de votre salaire. L'autre moitié est compensée par les timbres intempéries (voir ci-après).

Travaux de parachèvement : pour les heures non prestées, vous avez droit au salaire complet (indice ONSS de l'entreprise: 026 ou 044).

Eco-chèques

Une fois par an au mois de mai, vous recevez des éco-chèques d'une valeur de 100 € si vous avez travaillé à temps plein du **1^{er} avril** (de l'année qui précède l'année où les éco-chèques sont octroyés) **au 31 mars** (de l'année au cours de laquelle les éco-chèques sont octroyés). Si vous n'avez pas travaillé pendant cette période complète, vous recevrez un montant proportionnel.

Attention : l'avantage des éco-chèques peut être converti dans votre entreprise en un avantage équivalent (ex. : chèques-repas, ...).

Prime unique d'ancienneté

Après 25 ans d'ancienneté d'entreprise ininterrompue :
500 € bruts.

Après 35 ans d'ancienneté d'entreprise ininterrompue :
700 € bruts.

Mobilité

Vous avez droit à deux indemnités pour le déplacement entre le domicile et le lieu de travail (atelier, chantier) ou le siège social :

1. Indemnité de mobilité : compense le temps que vous passez en déplacement. Pour tout trajet de minimum 10 km, vous y avez toujours droit (même en tant que passager).

Exception : le chauffeur avec passagers a droit à l'indemnité de mobilité dès le 1^{er} km.

2. Indemnité de déplacement : compense les frais que vous encourez. Vous y avez droit, dès le 1^{er} kilomètre, pour chaque trajet que vous effectuez vous-même (véhicule personnel, bus, vélo, ...).

Remarque : l'ouvrier qui se déplace en vélo reçoit une indemnité vélo au lieu d'un remboursement des frais de déplacement et de l'indemnité de mobilité.

Exemple :

Vous vous rendez à l'endroit de prise en charge avec votre propre véhicule, vous avez droit à :

- une indemnité de déplacement pour votre trajet entre votre domicile et le lieu de prise en charge ;
- et, à une indemnité de mobilité pour la totalité du trajet.

Montant : le montant change en fonction du nombre de kilomètres (consultez votre délégué ou votre section). L'employeur doit fournir chaque mois, par écrit, un aperçu détaillé.

Recevez-vous ce à quoi vous avez droit ? Votre délégué ou votre section le calcule pour vous.

Nouveautés :

- **indemnité de mobilité augmentée de 20 %** : depuis le 1^{er} décembre 2019 pour tous sauf les chauffeurs avec passagers (pour ces derniers, le gouvernement doit encore donner son accord ;
- **nouvelle catégorie d'indemnité de mobilité** : depuis le 1^{er} décembre 2019, les chauffeurs sans passagers ont droit à une indemnité de mobilité égale à l'indemnité passager augmentée de 5 % ;
- **congé mobilité** : l'ouvrier parcourant un total de 43.000 km ou plus par an (janvier - décembre) reçoit un jour de « congé mobilité », à prendre en accord avec l'employeur au plus tard le 31 mars de l'année qui suit.

Timbres de fidélité et timbres intempéries

Timbres de fidélité : le montant correspond à 9 % de votre salaire brut (gagné entre le 1^{er} juillet de l'année précédente et le 30 juin de l'année en cours). Vous recevez la carte-fidélité au mois d'octobre et votre syndicat effectue le paiement au mois de novembre.

Timbres intempéries : si vous travaillez pour une entreprise dont l'indice ONSS commence par 024 (gros œuvre) ou 054 (travaux de couverture et de rejointoiement) vous recevez un

montant qui correspond à 2 % de votre salaire brut (gagné du 1^{er} janvier au 31 décembre).

Vous recevez la carte intempéries à la fin du mois d'avril et votre syndicat effectue le paiement à partir du 30 avril.

Jours de repos compensatoires

12 jours de repos : en principe, dans le secteur de la construction, les ouvriers ne travaillent pas ces jours-là.

L'employeur vous remet début décembre le formulaire que vous devez donner à votre syndicat pour qu'il réalise le paiement.

Indemnités vêtements de travail

L'employeur est obligé de fournir gratuitement à chaque ouvrier les vêtements de travail nécessaires.

Nettoyage, réparation et entretien :

- en cas de risque pour l'ouvrier ou son entourage direct (substances toxiques), l'employeur s'en charge ;
- s'il n'existe aucun risque, l'employeur s'en charge ou il paie à l'ouvrier une indemnité de 0,50 € par jour presté ou entamé.

Quels sont les vêtements de travail ?

- Bleu de travail, pantalon, chemise et matériel de sécurité (chaussures de travail, casque, ...) ;
- supplément contre l'humidité (pluie, brouillard, ...) : veste de pluie, gants, chaussures imperméables, ...
- supplément contre le froid : bodywarmer, bottes d'hiver, veste d'hiver à longues manches, ...

Indemnité pour usure d'outils

Certains ouvriers utilisent leurs propres outils. L'employeur leur octroie une indemnité d'usure. L'indemnité est calculée par heure et est payée les 15 avril et 15 octobre.

Quelques exemples de métiers : marbriers et tailleurs de pierre, menuisiers, charpentiers, fabricants d'escaliers, plafonneurs, carreleurs, maçons sur le chantier, sculpteurs, scieurs et tailleurs de pierre blanche, ...

Ouvriers terrassiers et ferrailleurs : leur employeur doit leur fournir tout le matériel nécessaire.



Temps de travail

Durée du temps de travail

La durée moyenne hebdomadaire de travail est de 40 heures avec 12 jours de repos compensatoires par an fixés par la Commission paritaire n° 124.

Flexibilité

Il existe plusieurs systèmes de flexibilité dans le secteur de la construction. Pour plus d'informations, veuillez contacter votre délégué ou votre section.

Congé d'ancienneté

Nombre d'années d'ancienneté dans l'entreprise	Nombre de jours de congés d'ancienneté par an
15 ans ou plus	1
25 ans ou plus	2



Fin de carrière

Emplois de fin de carrière

A partir de 55 ans : en 2019 et en 2020 il est possible d'entrer dans un système d'emploi de fin de carrière. Ceci vous donne la possibilité de travailler à 4/5 temps.

A partir de 57 ans : en 2019 et en 2020 vous avez la possibilité de travailler à mi-temps.

Sécurité d'existence : les périodes de prestations réduites ou de suspension totale ne sont pas assimilées à l'application des régimes de sécurité d'existence sectoriels.

→ **Prenez contact avec votre délégué ou votre section.**

RCC (Régime de chômage avec complément d'entreprise)

Conditions : licenciement par une entreprise du secteur de la construction et avoir droit au chômage. Avoir assez d'années de travail salarié, dont un certain nombre dans le secteur de la construction. Avoir atteint l'âge exigé au moment du licenciement.

Prime pour les personnes qui continuent à travailler après 62 ans : 500 € par trimestre presté. Cette prime est reprise dans votre pension complémentaire (2^e pilier).

	2019	2020
Incapacité à poursuivre l'activité professionnelle	59 ans ou plus <u>et</u> 33 ans de carrière	59 ans ou plus <u>et</u> 33 ans de carrière
Carrière de 40 ans	59 ans	59 ans
Système général	62 ans ou plus <u>et</u> Homme : 40 ans de carrière Femme : 35 ans de carrière	62 ans ou plus <u>et</u> Homme : 40 ans de carrière Femme : 36 ans de carrière

Indemnité complémentaire RCC : payée par le Fonds, moyennant des conditions particulières.

→ **Contactez votre délégué ou votre section.**

Pension

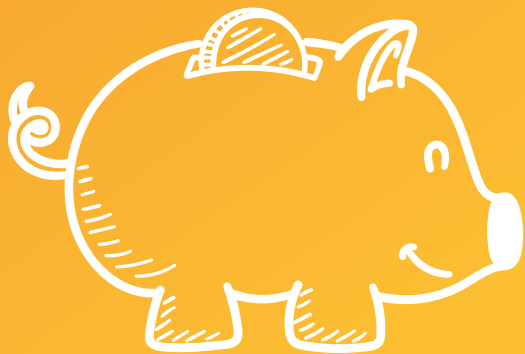
Pension complémentaire : depuis 2007, chaque ouvrier épargne pour sa pension complémentaire (Pensio B). Votre pension complémentaire est financée par le Fonds de Sécurité d'Existence (Constructiv). Vous recevrez le montant épargné (avec les intérêts) lors de votre départ à la pension.

Rente transitoire annuelle : en plus, les ouvriers qui remplissent un certain nombre de conditions au 1^{er} janvier 2007 reçoivent une rente annuelle de maximum 1.462,57 €.

Rente de survie en cas de décès de l'ouvrier : la veuve/le veuf ou les proches ont droit à une allocation de pension de Pensio B.

Fiche de pension : chaque année, vous recevez un aperçu du montant épargné. Le montant dépend de votre salaire et de votre ancienneté dans le secteur de la construction.

→ **Contactez votre délégué ou votre section.**



Avantages sociaux

Prime syndicale

Chaque membre de la FGTB Construction reçoit une prime syndicale.

Montant : 145 € net maximum.

Paielement : au mois de juin.

Carte de légitimation

Un certain nombre de cartes ouvrent un droit à un pécule de vacances invalides, à la prépension, ...

Condition pour une carte de légitimation ayant droit : sauf mesure d'assouplissement, avoir travaillé dans le secteur de la construction, durant l'année civile précédente, au moins :

Âge	Jours (régime de 6 jours/sem.)	Jours (régime de 5 jours/sem.)
Moins de 52 ans	200	167
De 52 à 56 ans	175	146
De 57 ans ou plus	150	125

Sont assimilés : jours de repos, chômage économique (limité), maladie, accident du travail, ... Le Fonds de Sécurité d'Existence envoie la carte à la fin de l'année.

Vous avez reçu une carte non ayant droit ? Il existe différentes règles d'assouplissement permettant de recevoir tout de même une carte ayant droit (exemple : en cas de 1^{er} emploi ou de reprise du travail dans le secteur de la construction, après une maladie de longue durée, ...).

→ **Vous devez demander vous-même cet assouplissement auprès de votre section.**

Allocations complémentaires de chômage

Il existe 2 types d'indemnités que vous recevez en plus de vos allocations principales de chômage :

- 1. Indemnité-gel** : en cas de mise en chômage temporaire pendant les périodes de gel ou de neige persistante reconnues.
- 2. Indemnité-construction** : en cas de mise en chômage pendant les périodes de chômage autres que celles couvertes par l'indemnité-gel, payable avec un maximum de 60 jours par exercice (régime 6 jours/sem.).

Montant : de **6,34 € à 10,85 €** par jour, suivant la catégorie salariale. Vous recevez un supplément de **5,35 €/jour** en cas de période de gel reconnue (régime 6 jours/sem.).

Condition : être en possession d'une carte de légitimation ayant droit valable pour l'exercice en cours (voir ci-dessus).

Maladie - Accident

En cas de maladie ou d'accident, vous avez droit à une indemnité supplémentaire.

Pendant la première année :

- du 31^e au 56^e jour : 7,65 €/jour,
- du 57^e au 337^e jour : 8,70 €/jour.

A partir de la deuxième année : droit à un pécule de vacances invalide.

Montant : 540 €/an.

Conditions :

- 15 ans d'ancienneté dans le secteur de la construction (des assouplissements sont possibles) ;
 - 5 (ou 7) cartes de légitimation ayant droit durant les 10 (ou 15) dernières années ;
 - le dernier employeur avant la maladie est du secteur de la construction ;
 - remettre une attestation de la mutuelle prouvant l'état d'invalidité pendant l'année précédant la prise de congé ;
 - ATTENTION : pas de cumul avec le pécule de vacances légal.
- **Vous devez demander vous-même cette indemnité auprès de votre section.**

Accident du travail - Maladie professionnelle

Vous avez droit aux mêmes indemnités qu'en cas de maladie et d'accident, voir ci-dessus.

Incapacité de travail permanente de 66 % ou plus : indemnité unique de **750 €**, complétée d'un montant de **600 €** par enfant à charge.

Accident de travail mortel :

- indemnité unique de **6.000 €**, complétée d'une indemnité unique de **920 €** par enfant bénéficiaire d'allocations familiales ;
- à partir de l'année qui suit le décès : allocation annuelle de **920 €** par enfant bénéficiaire d'allocations familiales.

Prime pour l'habitation (indemnité de promotion)

Vous achetez, construisez ou rénovez votre maison ou votre appartement ? Vous avez droit à une intervention annuelle pour le remboursement de votre prêt hypothécaire.

Conditions :

- uniquement pour l'habitation où vous vivez habituellement ;
- travailler dans le secteur de la construction au moment de la demande (les personnes au chômage ou en maladie conservent leurs droits) ;
- avoir 3 (ou 7) cartes de légitimation ayant droit pendant les 10 (ou 15) dernières années ;
- assouplissement pour les jeunes travailleurs.

Prime annuelle : un minimum de **12,39 €** et un maximum de **383 €**.

Jeune et nouveau dans la construction

Vous pouvez compter sur la FGTB Construction pour recevoir ce qui vous est dû.

Carte de légitimation : à partir de 30 jours prestés dans le secteur de la construction, vous pouvez demander une carte de légitimation ayant droit. Elle vous permet de bénéficier, entre autres, des allocations complémentaires de chômage.

Attention : la date de la demande est importante. Introduisez votre demande donc au plus vite, via FGTB Construction.

Vacances : en tant que jeune diplômé, vous avez droit, sous certaines conditions, à une « allocation de vacances-jeunes ».

→ **Vous devez demander vous-même ces avantages à votre section.**

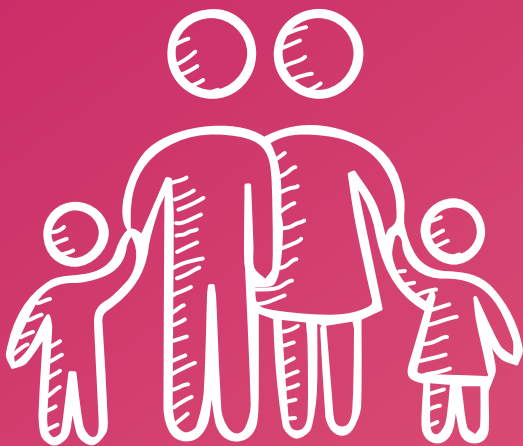
Assurance hospitalisation

À partir de 6 mois d'ancienneté dans le secteur de la construction, vous avez droit à une assurance hospitalisation gratuite.

Assurance solide : une police avec une couverture étendue.

Système de tiers payant : vous ne devez pas payer les factures des hôpitaux car elles sont directement payées par l'assureur.

Membres de la famille : vous pouvez étendre l'assurance à votre famille, contre paiement.



Petit chômage

A l'occasion d'événements familiaux et dans certains autres cas, le travailleur a le droit de s'absenter du travail avec maintien de sa rémunération. A condition d'en informer son employeur au préalable. Voici une liste des cas les plus courants. Pour connaître la liste complète, renseignez-vous auprès de votre délégué ou de votre section.

- * Par « cohabitation légale », on vise la situation de vie commune de deux personnes qui ont fait une déclaration écrite en ce sens auprès de l'Officier de l'État civil de leur lieu de domicile commun. →

Motif de l'absence	Durée de l'absence
Mariage du travailleur	Deux jours au choix dans la semaine où se situe l'événement ou dans la semaine suivante.
Mariage d'un enfant du travailleur ou d'un enfant de son conjoint ou cohabitant légal*, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un petit-enfant, ...	Le jour du mariage.
Décès du conjoint ou cohabitant légal*.	Quatre jours à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles.
Décès d'un enfant du travailleur ou de son conjoint, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, du second mari de la mère ou de la seconde femme du père du travailleur.	Trois jours à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles.
Décès des personnes suivantes n'habitant pas avec le travailleur : frère, sœur, beau-frère, belle-sœur, grand-père, grand-mère, petit-enfant, gendre ou d'une bru, ...	Le jour des funérailles.
Communion solennelle ou participation à la fête de la jeunesse laïque d'un enfant du travailleur ou de son conjoint ou cohabitant légal*.	Le jour de l'événement.

Congés en cas de naissance d'un enfant du travailleur

Personne qui donne naissance :

Congé de maternité de 15 semaines (17 à 19 semaines en cas de naissances multiples).

Congé prénatal : entre 6 semaines et 7 jours avant la date prévue de l'accouchement.

Congé postnatal : minimum 9 semaines (14 semaines maximum avec report du congé prénatal).

Votre mutualité vous indemnise : 82 % du salaire brut non plafonné durant les 30 premiers jours ; 75 % du salaire brut plafonné à partir du 31^e jour et en cas de prolongation.

→ **Prenez contact avec votre section en cas de congé de maternité durant une période de chômage, d'incapacité de travail ou en cas d'invalidité.**

Père/co-parent :

Dix jours à choisir par le travailleur dans les quatre mois à dater du jour de l'accouchement.

Les trois premiers jours sont payés **par l'employeur, les sept autres par la mutuelle.**



Représentation syndicale



Dans les entreprises qui occupent, à une période déterminée, en moyenne au moins 30 ouvriers,

une délégation syndicale peut être installée. Les membres de la délégation syndicale représentent les ouvriers dans l'entreprise et ils constituent le point de contact de la Centrale Générale - FGTB.

Le nombre de délégués (à diviser entre les syndicats) :

30-49 ouvriers : 2 délégués effectifs

50-100 ouvriers : 6 délégués effectifs

101-250 ouvriers : 10 délégués effectifs

251-500 ouvriers : 14 délégués effectifs

+ de 500 ouvriers : 18 délégués effectifs

Nous répondons aussi à toutes vos questions par messenger sur Facebook :  Centrale Générale - FGTB

Plus d'info sur :

www.accg.be

 [FGTBConstruction](#)

App [FGTB Construction](#)



Vacances pour tous
les plus beaux coins de Belgique

7 campings

4 domaines
de vacances



Balades

Vélo Mer Nature

Terrains de sport

Animation enfants

Des lieux uniques

Ardennes Camping

Gastronomie

Aventure

Délassement



N'oubliez pas votre réduction!
Affiliés Centrale Générale - FGTB:
25% sur le logement.

Découvrez toutes nos destinations:
www.florealholidays.be



**PLUS D'INFOS ?
WWW.ACCG.BE**

E.R. : Werner Van Heetvelde, La Centrale Générale-FGTB - rue Haute 26-28, 1000 Bruxelles

FGTB

Centrale Générale
Ensemble, on est plus forts



CENTRALE GÉNÉRALE - FGTB



FGTB_CC