

FGTB Construction

Journal de la FGTB Construction • Édition 2023 • Bureau de dépôt : Charleroi X B309659



INTERVIEW

**Où sont
les femmes ?**

ACCORD SECTORIEL

**Quelles avancées pour
la construction ?**

DOSSIER

**Le dumping social,
une fatalité ?**

BIENVENUE

Chose promise, chose due. Voici votre édition annuelle du journal de la construction. Dans ce magazine, nous mettons en avant les points essentiels liés au secteur de la construction, mais pour suivre l'actualité en temps réel, *n'oubliez pas de vous inscrire à notre newsletter* en scannant le QR Code ci-joint.

Retrouvez aussi toutes les informations liées au secteur de la construction sur notre site www.fgtbconstruction.be.

Des questions ? Un problème ? Votre section locale de la FGTB est toujours à vos côtés.

Bonne lecture !



Sommaire

- 3 Accord sectoriel
- 4 Prime pouvoir d'achat
- 5 La carte C3.2A se digitalise
- 6 Dumping social
- 9 L'indexation
- 10 Où sont les femmes ?
- 13 Innovation et santé
- 15 Salaires et assurance hospitalisation
- 16 Jours de repos et jours fériés

ACCORD SECTORIEL : QUELLES AVANCÉES POUR LA CONSTRUCTION ?

Tous les deux ans, patrons et syndicats négocient un accord interprofessionnel, le fameux AIP. C'est lui qui fixe le cadre dans lequel les secteurs pourront à leur tour négocier les améliorations des conditions de travail et de salaire. Depuis plusieurs années, c'est la loi de 96 qui fixe la marge salariale. C'est une loi que la FGTB dénonce et combat de toutes ses forces et pour cause : pour 2023-2024, cette fameuse marge est de 0 %. Zéro ! Evidemment, dans un tel contexte, il est impossible de négocier une hausse des salaires digne de ce nom. Mais malgré ce contexte, nous nous sommes battus pour améliorer vos conditions de travail là où c'était possible.

Vous trouverez ci-dessous un aperçu.
Vous voulez les détails ? Consultez notre guide joint à ce magazine.

Mobilité

Une augmentation des indemnités de mobilité de + de 50% pour les chauffeurs seuls ainsi que la réduction de la limitation du nombre de km à atteindre pour avoir droit à un jour de congé mobilité.

Fins de carrière

Tous les régimes avec complément de chômage sont prolongés à partir de 60 ans. La possibilité de crédit-temps fin de carrière à partir de 55 ans est maintenue et le crédit-temps est élargi à tous les motifs.



Amélioration de l'indemnité de promotion

En plus des prêts hypothécaires normaux, l'indemnité de promotion s'applique désormais aussi aux prêts verts et écologiques. Elle passe de 383 € à 500 €.

Ce n'est pas tout... citons en vrac l'augmentation des écochèques de 100 € à 115 € et le droit à la formation individuelle qui augmente progressivement pour arriver en 2030 à 5 jours par an et par travailleur.

PRIME POUVOIR D'ACHAT, C'EST QUOI ?

Avec une marge salariale de 0% (fixée par la loi de 96), le gouvernement a malgré tout tenté de faire un geste vers les travailleuses et les travailleurs des entreprises qui ont réalisé des bénéfices élevés, voire très élevés. La prime pouvoir d'achat s'élève à maximum 750 € et peut être utilisée pour l'achat d'aliments/repas ou de produits et services à caractère écologiques.

Important : cette prime permet d'acheter une fois des produits, mais non d'augmenter votre salaire à long terme.

Pour qui ?

Pour y avoir droit, des règles strictes s'appliquent. Vous voulez savoir si les résultats de votre entreprise vous permettent de bénéficier de cette prime ?

Consultez notre site web et introduisez le numéro de votre entreprise pour avoir la réponse.

Attention, cette application ne s'applique qu'aux ouvriers du secteur. Pour les employés, ce sont les règles de la CP 200 qui s'appliquent.



LA CARTE C3.2A SE DIGITALISE

La carte de contrôle chômage temporaire peut être remplie par tout le monde de façon digitale depuis septembre 2023.

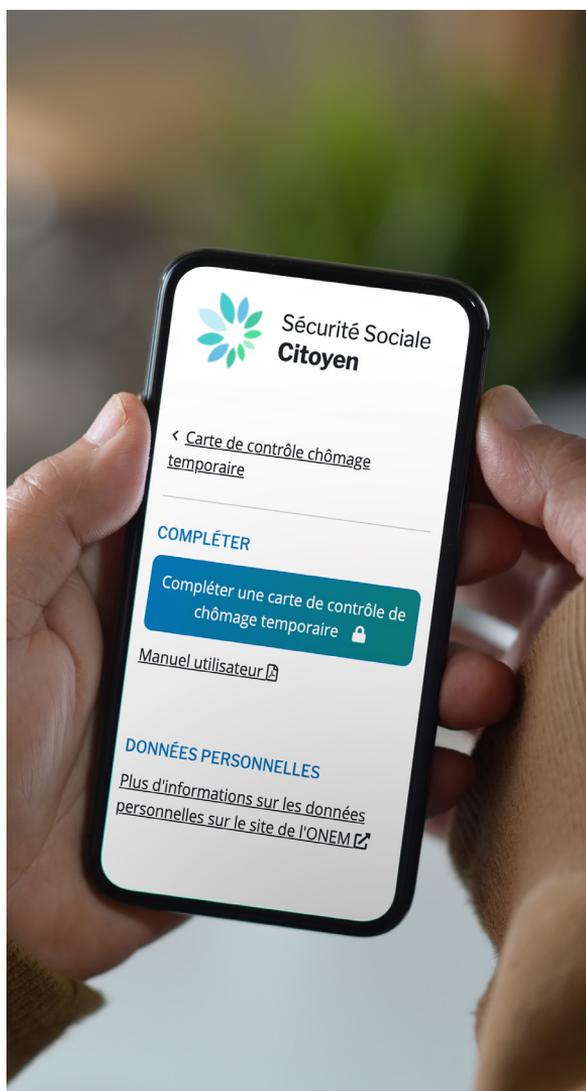
Comment ?

- Rendez-vous sur www.socialsecurity.be et remplissez votre carte de contrôle.
- Vous pouvez également **télécharger l'application eC32** sur votre smartphone ou votre tablette.

Le remplissage reste le même :

- Jours de chômage = case vide
- Jours prestés = noircissez la case, y compris les week-ends et les vacances. Noircissez la case avant même de commencer à travailler. Travail temporaire ou le week-end ? Vous pouvez le mentionner sur votre carte.
- Maladie = « M »
- Vacances = « V »
- Situation différente et pas de droit aux indemnités = remplissez un « A »

Attention : une fois que vous optez pour la version digitale, il n'est plus nécessaire ni possible de retourner vers la version papier.



Conseil :

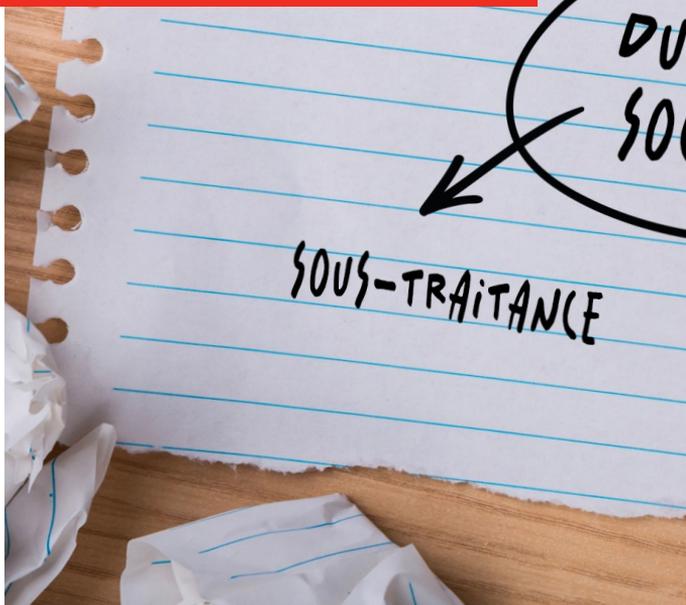
Vous remplissez votre carte en ligne ?
Conservez toujours une copie.

LE DUMPING SOCIAL, UNE FATALITÉ ?

Le dumping social, tout le monde connaît. En gros, il s'agit d'un ensemble de pratiques mises en œuvre par certains patrons avec comme seul objectif de réduire au maximum leurs coûts.

Les conséquences sont nombreuses, tant pour les travailleurs et travailleuses que pour l'ensemble de la société. Salaires de misère, pas de protection sociale pour les travailleurs concernés, évitement de l'impôt et mise en concurrence des travailleurs.

Pour mieux comprendre les enjeux, nous décortiquons avec vous les concepts clés.



Dumping social

Ensemble de pratiques utilisées par le patronat pour compresser les « coûts ». Par exemple : faux indépendants, détachement frauduleux, falsification de documents sociaux, création de sociétés fictives à l'étranger, non-application ou contournement du droit...

Sous-traitance en cascade

L'entreprise A qui sous-traite l'exécution d'une partie de ses tâches à l'entreprise B, c'est de la sous-traitance. Quand l'entreprise B fait la même chose avec l'entreprise C et ainsi de suite, c'est de la sous-traitance en cascade. On risque de se retrouver sur des chantiers où on ne sait plus qui travaille pour quel sous-traitant ou qui est présent sur le chantier.



Détachement

Un «travailleur détaché» est un salarié envoyé par son employeur dans un autre État membre de l'Union européenne en vue d'y fournir un service à titre temporaire. Les travailleurs détachés ont droit aux mêmes conditions de travail que les travailleurs belges (salaires, jours de repos, santé et sécurité,...). Le détachement est tout à fait légal pour autant que les règles du jeu soient respectées.

Responsabilité solidaire salariale

Ce mécanisme assure que le donneur d'ordre ou l'entrepreneur principal est responsable de la chaîne de sous-traitance pour le paiement des rémunérations de tous les travailleurs qui la composent. Ceci permet aux travailleurs du bas de la chaîne de se retourner contre une société qui se trouve plus haut dans la chaîne pour le paiement de son salaire.

Mais alors, où est le problème ?

Exploitation de travailleurs, non-respect des règles de sécurité, absence de protection sociale pour les travailleurs, salaires extrêmement bas et concurrence déloyale en offrant des travailleurs bradés pour lesquels l'entreprise ne paie pas de cotisations sociales. Le constat est donc clair : TOUS les travailleurs, qu'ils soient Belges ou non, sont les victimes directes et indirectes de ces pratiques. Les entreprises frauduleuses, maximisent leurs profits, tarissent l'image du secteur et mettent en danger la vie des travailleurs !

... >

>...

Quelles sont les solutions de la FGTB ?

Pour la FGTB, le dumping social n'est pas une fatalité. Il faut le combattre en s'armant d'outils adaptés à l'ampleur du fléau.

Lesquels ?

- Renforcer les services d'inspection afin de permettre aux inspecteurs de se rendre sur le terrain pour constater les abus.
- Adopter des sanctions dissuasives.
- Rendre la responsabilité solidaire effective sur toute la chaîne de sous-traitance.
- Enregistrer la présence sur TOUS les chantiers, peu importe la taille et non pas comme c'est le cas actuellement, juste les chantiers d'au moins 500 000 euros.

En attendant, la FGTB Construction saisit toutes les occasions pour combattre ce fléau. Ainsi, nous avons contribué à l'élaboration d'un **plan pour une concurrence loyale** dans notre secteur, il reprend des actions concrètes à effectuer pour combattre le dumping. Ce plan est un accord entre syndicats, employeurs et services d'inspections.

Chaque année, la FGTB Construction organise des actions pour sensibiliser les travailleurs de la construction et l'opinion publique aux dangers du dumping social. En outre, notre syndicat se bat pour obtenir **une loi efficace** contre le dumping social.

Notre appel est clair : quand le législateur et les employeurs vont-ils prendre de réelles mesures pour combattre le dumping social ?

Quels salaires en Europe ?

Le QR Code ci-dessous vous donne la possibilité de connaître les salaires minimums dans les pays européens. Le site www.constructionworkers.eu est disponible dans toutes les langues de l'Union européenne, n'hésitez donc pas à le partager avec vos collègues détachés sur les chantiers.



L'INDEXATION : UN MOMENT DIFFERENT POUR LES OUVRIERS ET LES EMPLOYES DU SECTEUR

Grâce à l'indexation automatique des salaires, nous pouvons continuer à acheter à peu près les mêmes choses avec notre salaire. Lorsque les prix augmentent, nos revenus sont adaptés, il s'agit donc d'une adaptation a posteriori. L'indexation se fait en fonction de l'évolution de l'indice santé.

Il n'est donc pas question d'un cadeau ou d'une augmentation de votre salaire (qui est bloqué à cause de la Loi de 96). Il s'agit d'un rattrapage par lequel votre pouvoir d'achat peut continuer à suivre l'évolution de la hausse des coûts.

Cette adaptation de l'index ne se fait pas au même moment pour tout le monde et parfois cela crée de l'incompréhension :

- Les ouvriers du secteur de la construction sont indexés 4 fois par an, à chaque trimestre.
- Les employés eux, sont indexés une fois par an, en janvier.

L'année passée, cela a créé quelques confusions : les ouvriers ont eu des indexations tout au long de l'année alors que les employés ont dû attendre le mois de janvier 2023 pour bénéficier de leur importante indexation.



Pas touche à l'index !

L'indexation automatique des salaires est régulièrement remise en question par les employeurs et certains politiques. L'indexation est une réalisation importante des syndicats et est essentielle pour le maintien de notre pouvoir d'achat.

Nous disons non à toute intervention : pas de saut d'index, de ralentissement ou de quelconque autre formule !

OÙ SONT LES FEMMES ?



Mimouna, employée et déléguée dans une grande entreprise du secteur de la construction.

Pas assez sur les chantiers, c'est un fait. Mais pourquoi ?

C'est la question à laquelle nous avons voulu répondre en compagnie de deux témoins privilégiés. L'une est comptable et déléguée dans le secteur de la construction et l'autre travailleuse sur chantier depuis plusieurs années.

Elles nous racontent leurs expériences différentes, mais au final, elles s'accordent pour dire qu'accueillir plus de femmes ou de personnes issues d'autres minorités (personnes trans, porteuses d'un handicap, ...) sur les chantiers, c'est avant tout une question d'éducation et de volonté.

Préjugé n°1 :

« *Les charges sont trop lourdes* »

Mimouna : Il est vrai que dans le secteur, on transporte beaucoup de poids et ce n'est pas facile pour une femme... Mais d'un autre côté, j'ai été aide-soignante et je dois bien admettre que bouger un malade dans son lit, ce n'est pas plus léger. Et en tant que maman, trimbaler son bébé dans son maxi-cosy, ça fait aussi son petit poids. Donc je ne sais pas si cet argument tient vraiment la route.

Val : C'est un argument qui ne tient pas la route. Aujourd'hui, on fait des sacs de plus en plus petits. Réduire le poids des sacs c'est bon pour tout le monde, pas juste pour le dos des femmes. Je n'ai jamais éprouvé de problèmes pour porter les sacs. En plus, personne ne dit en voyant une maman avec son enfant dans les bras « Oh là, là, il est trop lourd pour elle ». Tout le monde trouve ça normal. C'est bien la preuve que les femmes sont capables de porter ces poids. Et moi aussi j'ai été aide-soignante, j'étais capable de déplacer des gens qui pèsent trois fois mon poids. C'est juste une question de technique.

Préjugé n°2 :

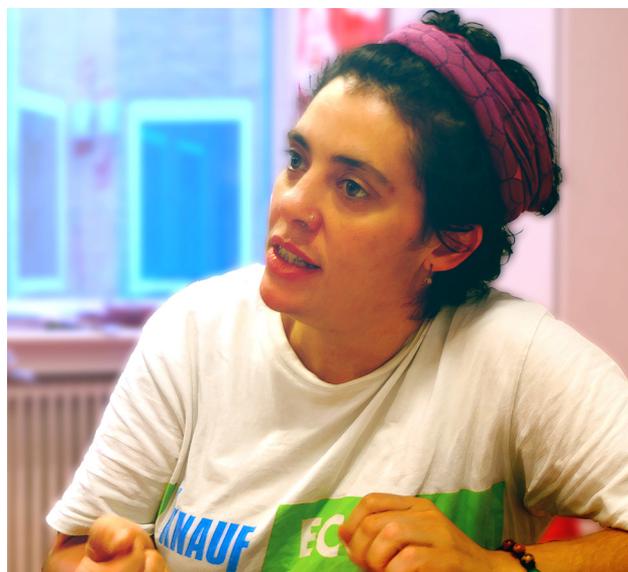
« Il n'y a ni toilettes ni vestiaires »

Val : Ça, c'est vraiment l'argument qui me fait bondir ! Ce n'est pas ce qui m'empêche aujourd'hui de travailler. Et puis, vous savez combien ça coûte des toilettes chimiques ? 60€. A ce prix-là, vous placez un WC dans la camionnette et il n'y a plus de problème. Pas que pour les femmes hein, pour tous. Vous ne pensez pas que tout le monde a droit à des toilettes ? Même chose pour les vestiaires. Ce ne sont que des excuses.

Préjugé n°3 :

« le matériel n'est pas adapté aux femmes »

Val : Le matériel existe, après, je veux bien admettre qu'il faut parfois chercher un peu plus, par exemple les gants. Dans la plupart des magasins, on ne trouve pas de la taille 7, ça commence à 8. Mais ça existe. Pour les outils, je n'ai jamais rencontré de difficultés.



Préjugé n°4 :

« les femmes ne sont pas les bienvenues »

Val : C'est clair. Pour moi, ce qui est le plus insupportable, c'est lorsque je suis sur un chantier, en train de faire mon travail, que je connais par cœur, et qu'un homme arrive soit pour inspecter, soit pour reprendre ce que j'ai fait, soit me demander si ça va aller... Hé, les gars, c'est mon travail, je gère ! Et je ne parle même pas des commentaires sexistes ou du harcèlement.

Mimouna : Oui, tu as raison, il y a encore beaucoup de choses à changer, mais j'ai quand même l'impression qu'aujourd'hui, on sème les graines et que plus tard, on pourra cueillir les fleurs. Il faut commencer par de petites choses pour faire évoluer les mentalités.

... >

>...

Préjugé n°5 :

« les gens ne sont pas prêts à voir des femmes sur les chantiers »

Val : Dès l'enfance, on nous conditionne à suivre un modèle. Ne te salis pas, assieds-toi bien, fais-toi belle... Pour moi, c'est avant tout une question de formation. Mais là aussi, il reste du boulot : certains enseignants se permettent encore de faire des blagues sexistes, or, l'enseignement a un grand rôle à jouer pour permettre l'intégration des femmes dans le secteur. Sans oublier que le harcèlement sur les chantiers est encore bien présent.

Mimouna : Et les employeurs ont eux aussi une part de responsabilité. Souvent ils ne veulent pas engager des femmes de peur de déstabiliser leurs équipes. Il est clair que nous devons tous travailler à de meilleurs comportements. Et avec la pénurie de main-d'œuvre dans la construction, c'est peut-être le signe qu'il est temps d'arrêter cette discrimination et de faire évoluer les mentalités et les chiffres : au niveau du secteur, sur les chantiers, il y a 99 % d'hommes contre 1 % de femmes, dans mon entreprise par exemple dans les fonctions d'ingénieur, on a 13 % de femmes et au top management, on redescend à 2 % de femmes.

Bref, accueillir plus de femmes sur les chantiers, c'est possible, mais uniquement si les enseignants, les employeurs et les travailleurs unissent leurs efforts afin de rendre le secteur plus inclusif, c'est une question de bon sens.



INNOVATION ET SANTÉ : UN MARIAGE PARFAIT ?

Flash-back, nous sommes au lendemain de la Seconde Guerre mondiale : les dégâts sont énormes, de nombreux bâtiments et infrastructures de base doivent être reconstruits. A cette époque, les matériaux les plus utilisés sont la brique et le béton. Depuis lors, le secteur n'a cessé d'évoluer et d'innover. Au point qu'aujourd'hui, on peut dire qu'il connaît une forte poussée de croissance.

Aujourd'hui, le secteur se numérise rapidement. Outre les aspects administratifs comme la facturation, la gestion du personnel ou des stocks, de nouveaux programmes et applications ont fait leur apparition, par exemple :

BIM (Building Information Modeling)

Un modèle 3D contenant toutes les informations qui relient les différentes parties prenantes sur un chantier.

Drones

Qu'ils soient équipés de caméras, caméras thermiques ou de GPS, ils ont de nombreuses utilités, dont l'inspection de zones difficiles.

L'impression 3D

Grâce à une imprimante 3D à béton, il sera bientôt possible de construire une maison entière en moins de 24 heures.

Cette numérisation s'explique par trois raisons : des économies sur les coûts de production, la durabilité et la flexibilité.

... >

>...

Quel est le rapport avec vous ?

Si l'innovation est présentée comme plus sûre et plus saine pour les travailleurs, il y a aussi un revers à la médaille. **En effet, la numérisation et la robotique vous affectent, vous et vos collègues.**

Tout d'abord, les machines utilisées travaillent beaucoup plus vite, imposent des rythmes de travail et ne prennent pas de pauses, ce qui réduira le nombre de travailleurs nécessaires.

Ensuite, les nouvelles machines, telles que les imprimantes 3D, impliquent de nouveaux dangers sur le lieu de travail et dans les ateliers. Par exemple l'exposition aux produits chimiques et le risque de brûlures.

Enfin, les travailleurs devront être hautement qualifiés pour travailler avec ces nouvelles technologies. La formation pour les travailleurs du secteur est donc indispensable, pour les anciens comme pour les nouveaux travailleurs. Il est du devoir de l'employeur de former ses travailleurs à cet égard.

La FGTB Construction soutient évidemment l'innovation. En tant que secteur, nous devons évoluer avec notre temps et préparer nos travailleurs à l'avenir. Il n'est toutefois pas question de mettre nos travailleurs actuels à la porte. Ils doivent recevoir la formation nécessaire pour devenir eux aussi des professionnels de la construction et continuer à travailler dans le secteur.

Pas attrayant le secteur de la construction ? Pour redécouvrir votre secteur sous un nouveau jour, visitez le site www.nousconstruisonsdemain.be.



SALAIRES

Du 1er octobre au 31 décembre 2023

	Salaire
cat. I (manœuvre)	17,157 €
cat. I A (premier manœuvre)	18,011 €
cat. II (spécialisé)	18,292 €
cat. II A (spécialisé d'élite)	19,204 €
cat. III (qualifié 1 ^o échelon)	19,452 €
cat IV (qualifié 2 ^o échelon)	20,648 €

	Base	Supplément	Salaire
Chef d'équipe A	19,452 €	1,945 €	21,397 €
Chef d'équipe B	20,648 €	2,065 €	22,713 €
Contremaître	20,648 €	4,130 €	24,778 €

Autres indemnités :

Indemnité de nourriture (32,45 €) et de logement (15,50 €) : 47,95 € par jour.

Supplément pour les travaux dans les entreprises chimiques : + 0,737 € par heure.

Chauffeur de camion-mixeur : 19,452 € (nouveaux venus) et 20,648 € (1 an d'expérience) par heure.



UN BÉBÉ PRÉVU PROCHAINEMENT ? UN NOUVEAU OU UNE NOUVELLE PARTENAIRE ?

En tant que travailleur de la construction vous bénéficiez d'une assurance hospitalisation via le secteur. Vous pouvez en plus assurer chaque membre de votre famille.

Attention : vous devez affilier ce nouveau membre à votre assurance hospitalisation dans un délai de 3 mois.

En effet, une affiliation tardive a des répercussions importantes (temps d'attente, augmentation de la prime de 10%, formalités médicales).

L'assurance hospitalisation du secteur bénéficie d'une très bonne couverture.

Plus d'info : www.constructiv.be

À VOS AGENDAS

Les jours de repos 2023

- * Lundi 30 octobre
- * Mardi 31 octobre
- * Mardi 26 décembre
- * Mercredi 27 décembre
- * Jeudi 28 décembre
- * Vendredi 29 décembre

Les jours fériés 2023

- * Mercredi 1^{er} novembre (Toussaint)
- * Samedi 11 novembre (Armistice - obligatoirement remplacé par le lundi 13 novembre)
- * Lundi 25 décembre (Noël)

Timbres fidélité

Chaque ouvrier a droit aux timbres de fidélité. Le montant correspond à 9 % du salaire brut (gagné entre le 1^{er} juillet de l'année précédente et le 30 juin de l'année en cours). Si vous êtes concerné, le Fonds vous envoie la carte-fidélité courant **octobre**. Remettez vos cartes à votre bureau FGTB.

Les jours de repos

Le secteur de la construction connaît 12 jours de repos collectifs par année. L'indemnité est égale à la somme (1) de l'indemnité de chômage, (2) de l'indemnité de chômage complémentaire construction et (3) du pécule de vacances.

Les jours de repos 2024

- * Mardi 2 janvier
au vendredi 5 janvier
- * Mardi 2 avril
- * Vendredi 10 mai
- * Lundi 23 décembre
- * Mardi 24 décembre
- * Jeudi 26 décembre
- * Vendredi 27 décembre
- * Lundi 30 décembre
- * Mardi 31 décembre

Les jours fériés 2024

- * Lundi 1^{er} janvier (Nouvel An)
- * Lundi 1^{er} avril
- * Mercredi 1^{er} mai (Fête du Travail)
- * Jeudi 9 mai
- * Lundi 20 mai
- * dimanche 21 juillet (Fête nationale - obligatoirement remplacé par le vendredi 16 août)
- * jeudi 15 août
- * vendredi 1^{er} novembre
- * lundi 11 novembre (Armistice)
- * mercredi 25 décembre (Noël)

Les jours de repos vous parviendront en **décembre** via votre employeur. Le paiement est effectué par la FGTB Construction.