

# ***FGTB*** ***Construction***

Journal de la FGTB Construction ♦ Édition 2022 ♦ Bureau de dépôt : Charleroi X B309659



**Des objectifs et  
des enjeux de taille**

**Finir votre carrière  
dans la construction**

**Ouvriers et  
employés**



### Quoi de neuf ?

Votre journal de la construction fait peau neuve et passe désormais à une édition annuelle.

Vous ne voulez rater aucune information concernant votre secteur ? Alors inscrivez-vous à notre newsletter via le code QR. Vous pouvez également vous rendre sur [www.fgtbconstruction.be](http://www.fgtbconstruction.be) ou sur la page facebook « FGTB Construction ».

Des questions ? Des problèmes ? N'hésitez jamais à contacter votre section régionale de la Centrale Générale - FGTB. Bonne lecture !

## Des objectifs et des enjeux de taille

En avril 2022, Constructiv\* lançait une campagne de communication d'envergure intitulée : Nous construisons demain. Concrètement, les employeurs de la construction annonçaient être prêts à engager 20 000 travailleurs par an au cours des 5 prochaines années pour solutionner le manque d'ouvriers dans le secteur.

Plan de relance, enjeux climatiques, et reconstruction après les inondations en Wallonie... Le travail ne manque pas ! Alors, comment atteindre les objectifs de recrutement fixés par les employeurs ? Et sous quelles conditions ?

Six mois après le lancement de cette campagne, la FGTB Construction a réalisé une première grande enquête auprès des travailleurs de la construction. Quelque 2000 travailleurs y ont participé.

\* Fonds de sécurité d'existence réunissant les interlocuteurs sociaux belges

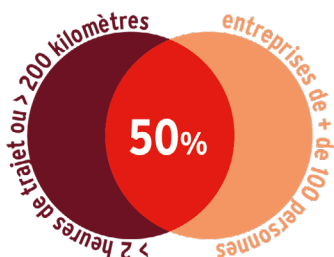
## ... mais de nombreux problèmes à solutionner



Seuls **40%** d'entre vous déclarent que vos employeurs offrent suffisamment de possibilité d'équilibre entre votre vie privée et votre vie professionnelle.



Vous êtes plus de **55%** à déclarer prester régulièrement des heures supplémentaires sur chantier.



Les travailleurs qui effectuent plus de 2h de trajet par jour ou plus de 200 kilomètres appartiennent pour la **moitié** à des entreprises de plus de 100 personnes.



Dans les entreprises de plus de 100 travailleurs, vous êtes **une personne sur deux** à prester ces heures supplémentaires par obligation (mise sous pression) contre **une personne sur trois** dans l'ensemble du secteur.

**L'équilibre vie privée – vie professionnelle (heures supplémentaires régulières et obligatoires) et le temps de déplacement constituent deux gros problèmes** qui rendent le secteur moins attractif et qui vont inévitablement peser sur l'ambition d'engagements supplémentaires.

Le constat est sans appel : bien que l'employeur soit tenu de compenser ou payer les heures supplémentaires que vous prestez, bien que le temps de déplacement soit indemnisé par une indemnité de mobilité, cela ne vous permet pas de souffler comme vous le méritez.

La FGTB Construction estime que vous devez pouvoir profiter davantage de moments en famille, de moments avec vos amis, de votre temps libre. Les résultats obtenus via cette enquête confirment l'urgence d'améliorer l'organisation du travail et vos conditions sur chantier. Si les employeurs veulent attirer plus de travailleurs, ils doivent régler les problèmes qui se posent à vous.

La FGTB Construction est prête à **construire ensemble** un rapport de force pour faire entendre votre voix !

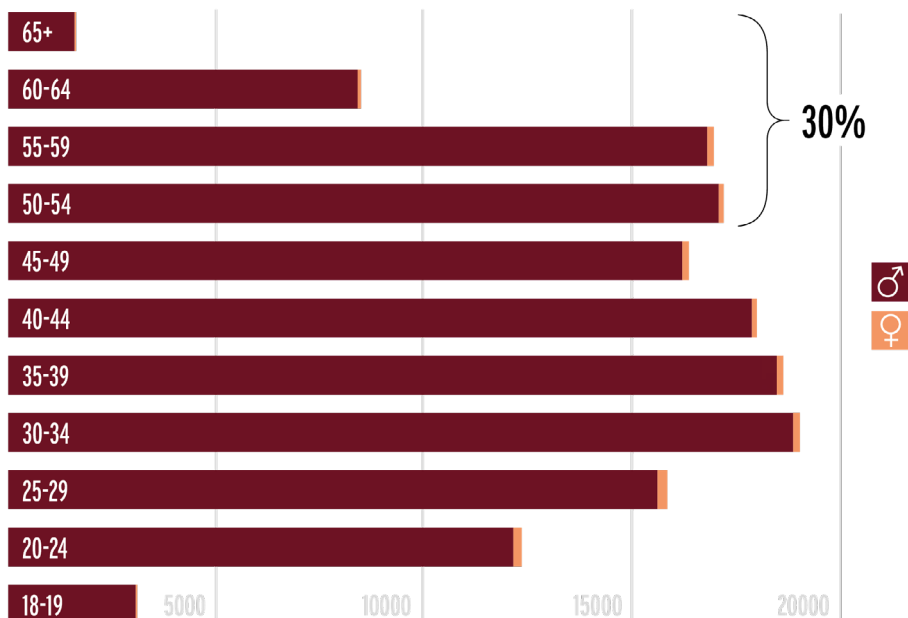
# Prêt à finir votre carrière dans la construction ?

Le secteur de la construction est connu pour la pénibilité du travail. Les travailleurs plus âgés éprouvent d'autant plus de difficultés à travailler à cause, notamment de la charge physique de leur métier.

## Pyramide d'âge dans la construction

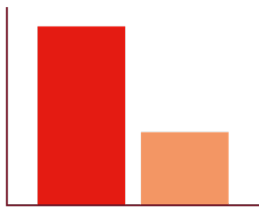
Le graphique suivant, basé sur les chiffres de Constructiv, révèle le nombre d'ouvriers dans le secteur de la construction en Belgique, soit un total de quelque 147.600 travailleurs.

Pyramide d'âge dans la construction par tranche de 5 ans (Q1 - 2022)



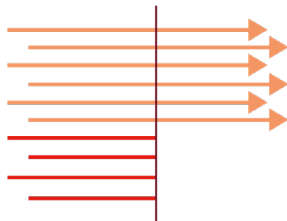


# Les résultats de notre enquête



**71%**

des participants à l'enquête répondent que les employeurs n'offrent pas du tout de possibilité d'alléger les fins de carrière.



Vous êtes **40%**

à assurer ne pas pouvoir continuer votre carrière dans la construction si les conditions ne changent pas.



**1 travailleur sur 2**

de moins de 35 ans dit ne pas vouloir rester dans le secteur à long terme.

Sur base des réponses reçues via notre enquête, nous constatons **un troisième problème pour les travailleurs de la construction : le besoin urgent d'améliorer les dispositions en matière de fin de carrière.**

Alors que les employeurs ont pour objectif de réduire de 20 % le nombre de départs volontaires (ceux qui n'ont pas encore atteint l'âge de la retraite ou de la prépension), ils doivent réagir de toute urgence et trouver des solutions adaptées pour y parvenir. Par exemple :

- ◆ Mieux organiser le temps de travail.
- ◆ Porter plus d'attention aux horaires de travail.
- ◆ Cesser de faire appel aux systèmes de flexibilité.
- ◆ Limiter la possibilité de faire des heures supplémentaires.
- ◆ Diminuer le temps de travail (plus de jours d'ancienneté, de jours de repos, possibilités de crédit-temps) dans le cadre des aménagements de fin de carrière.

Grâce à vos réponses à cette enquête et celles de vos collègues (2 000 répondants !), nous disposons de pistes de solutions aux trois plus grands problèmes de la construction : l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, le temps de déplacement et la fin de carrière. Si les employeurs tirent une leçon des points abordés ci-dessus, non seulement vos journées de travail et celles de vos collègues s'en trouveront améliorées, mais vous bénéficierez d'un meilleur équilibre vie privée - vie professionnelle. Vous aurez également la possibilité de soulager votre fin de carrière. C'est de cette manière que le secteur de la construction parviendra à conserver ses travailleurs actuels et à attirer de nouvelles personnes !





# Quelle sont les dispositions actuelles pour aménager votre fin de carrière ?

## Crédit-temps

Entre le 01/01/2021 et le 30/06/2023, vous pouvez opter pour le régime de fin de carrière avec indemnités à partir de 55 ans. Il est ainsi possible de travailler à temps partiel.

### Quelles sont les conditions ?

- ◆ Compter une ancienneté de 35 ans en tant que travailleur,
- ◆ OU disposer d'un certificat du médecin du travail attestant que vous êtes en incapacité de continuer votre activité professionnelle dans votre régime horaire initial.

## Prime d'ancienneté

Vous avez travaillé sans interruption dans la même entreprise pendant 25 ans ? Vous avez droit à une prime unique de 500 €.

Vous avez 35 ans de service ininterrompu dans la même entreprise ? Vous avez droit à une prime unique de 700 €.

**IMPORTANT** : l'année précédant le moment où vous atteignez cette ancienneté, vous devez avoir travaillé au moins un jour.

## Congé d'ancienneté

Les jours suivants sont attribués chaque année à **tous** les travailleurs aux frais de l'employeur :

- ◆ un jour de congé pour une longue carrière après 15 ans dans la même entreprise.
- ◆ deux jours de congé pour une longue carrière après 25 ans dans la même entreprise.

## RCC / Prépension

La prépension ou le RCC (régime de chômage avec complément d'entreprise) permet aux travailleurs âgés de prendre leur retraite avec une allocation de chômage et une indemnité RCC jusqu'à l'âge légal de la retraite.

Dans le secteur de la construction, les indemnités RCC sont versées par Constructiv. Le travailleur doit demander le RCC via son organisation syndicale.



# Dans quels cas pouvez-vous partir en RCC ?

	Du 01.07.2021 au 30.06.2023	Cartes de légitimation construction ayant-droit
<b>Incapacité de travail</b>	60+ Carrière de 33 ans	Minimum 15 cartes de légitimation + au moins 7 cartes d'ayant-droit au cours des 15 dernières années précédant la fin du contrat de travail
<b>Longue carrière</b>	60+ 40 ans de carrière	Minimum 10 cartes d'ayant-droit + 5 cartes d'ayant-droit au cours des 10 dernières années précé- dant la fin du contrat de travail ou 7 cartes au cours des 15 dernières années.
<b>Problème physique grave (+ attestation Fedris)</b>	58+ 35 ans de carrière	Minimum 15 cartes d'ayant-droit + au moins 7 cartes d'ayant-droit au cours des 15 dernières années précédant la fin du contrat de travail
<b>RCC à partir de 62 ans</b>	<b>Homme</b> 62+ 40 ans de carrière  <b>Femme</b> 62+ 37 ans de carrière en 2021 38 ans de carrière en 2022 39 ans de carrière en 2023	Minimum 10 cartes d'ayant-droit + 5 cartes d'ayant-droit au cours des 10 dernières années précé- dant la retraite ou 7 cartes au cours des 15 dernières années.



# Les différences entre ouvriers et employés disparaissent

Récemment, la commission paritaire de la construction a travaillé à l'harmonisation des statuts de tous les travailleurs du secteur. Les différences entre ouvriers (CP 124) et employés (CP200) devraient disparaître ainsi progressivement à l'avenir. Êtes-vous employé ? Voici déjà quelques informations sur votre statut qui pourraient vous intéresser.

## Jours de repos ? Les ouvriers et les employés ont les mêmes droits

Les ouvriers prestant 40 heures par semaine ont droit à 12 jours de repos (payés sous forme de prime) afin de réduire le temps de travail à 38h en moyenne sur l'année.

Avez-vous également droit à 12 jours de repos en tant qu'employé ? La réponse est oui. La différence est que c'est l'employeur qui doit vous payer ces jours de repos.

Les principes sont exactement les mêmes que pour les ouvriers à savoir que vous devez être sous contrat, recevoir votre salaire pendant ces jours de repos (fixés par la CP 124) comme si vous travaillez selon votre horaire normal (cela vaut également pour les temps partiels). De plus, il est interdit de travailler pendant ces jours de repos compensatoires.

La CP 200 reprend les mêmes avantages concernant l'organisation du travail que la CP 124 à savoir :

- ◆ Être sous contrat au moment des jours de repos ;
- ◆ Si démission : perte de droit ;
- ◆ Si licenciement : droit au paiement des jours de repos complets si le contrat se termine dans les 60 jours qui précèdent la période principale (fin d'année).
- ◆ Si en CDD et que votre contrat se termine dans les 60 jours précédant la période principale des jours de repos, vous percevrez un montant proratisé ;
- ◆ En tant qu'employé vous percevez votre salaire normal pour les jours de repos auxquels vous avez droit.





## Pensions complémentaires

Actuellement, le système de pension complémentaire dans le secteur de la construction diffère pour les ouvriers et les employés. L'objectif est d'y remédier afin que le système soit égal et bénéfique pour tous les travailleurs.

Lors des dernières négociations sectorielles, un régime de pension complémentaire pour les employés a été créé à un taux de 1,1 %. L'intention est de l'augmenter progressivement jusqu'à ce qu'un système correspondant soit atteint. Pour les ouvriers, les deux catégories les plus basses sont portées à 1,1 % (voir tableau ci-dessous).

Nombre d'années d'activité	Cotisations pension ouvriers	
	... - 2022	2023 - ...
0 à 4	0,25 %	1,10 %
5 à 9	0,45 %	1,10 %
10 à 14	1,10 %	1,10 %
15 à 19	1,35 %	1,35 %
20 à 24	1,65 %	1,65 %
25 à 29	2,20 %	2,20 %
30 et plus	2,65 %	2,65 %

**Attention :** un opt-out est prévu pour les employés. Ainsi, ceux qui bénéficient déjà d'un régime de pension au niveau de l'entreprise au moins équivalent continueront à bénéficier de ce meilleur régime.



# Digitalisation de la prime syndicale 2022

Cette année la prime syndicale a été payée automatiquement sur votre compte le 20 juin 2022. À l'avenir vous ne recevrez plus de document papier à votre adresse, tout se fera par voie électronique.

Vous n'avez pas perçu votre prime syndicale ou vous avez besoin de plus d'informations ? Scannez le code QR ou rendez-vous sur [www.accg.be/fr/prime](http://www.accg.be/fr/prime)



## L'assurance hospitalisation sur votre smartphone

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

Grâce à vos assurances en soins de santé, que nous avons souscrites pour vous chez AG, vous pouvez dès maintenant utiliser l'AG Health app. Cette application pratique vous facilitera la vie et vous fera profiter au maximum de votre couverture.

Rendez-vous sur [www.mygb.be](http://www.mygb.be)

## ◆ Les jours de repos à venir en 2022

Le paiement de ces jours se fait par le biais de votre section régionale de la Centrale Générale-FGTB. Vous recevrez un document à la fin de l'année à leur remettre.

mardi 27/12	mercredi 28/12	jeudi 29/12	vendredi 30/12
-------------	----------------	-------------	----------------

## ◆ Jours fériés à venir 2022

mardi 01/11	vendredi 11/11	25/12 remplacé par le lundi 26/12
-------------	----------------	--------------------------------------

## ◆ Jours de repos 2023

mardi 03/01	mercredi 04/01	jeudi 05/01	vendredi 06/01
-------------	----------------	-------------	----------------

vendredi 19/05	lundi 14/08	lundi 30/10	mardi 31/10
----------------	-------------	-------------	-------------

mardi 26/12	mercredi 27/12	jeudi 28/12	vendredi 29/12
-------------	----------------	-------------	----------------

## ◆ Jours fériés en 2023

Nouvel An	Lundi de Pâques
dimanche 01/01 (la CP 124 fixe le jour de remplacement au lundi 02/01 obligatoirement)	lundi 10/04

Fête du Travail	Ascension	Lundi de Pentecôte
lundi 01/05	jeudi 18/05	lundi 29/05

Fête nationale	Assomption	Toussaint
vendredi 21/07	mardi 15/08	mercredi 01/11

Armistice	Noël
samedi 11/11 (la CP 124 fixe le jour de remplacement au lundi 13 novembre obligatoirement)	Lundi 25/12

## ◆ Timbres fidélité

Chaque ouvrier a droit aux timbres de fidélité. Le montant correspond à 9 % de votre salaire brut (gagné entre le 1<sup>er</sup> juillet de l'année précédente et le 30 juin de l'année en cours).

Le Fonds vous envoie la carte-fidélité courant octobre. Ces cartes doivent être rendues auprès de votre syndicat.

# Salaires

Du 1<sup>er</sup> octobre au 31 décembre 2022

Salaire		
cat. I (manœuvre)	16,302 €	+ 0,291 €
cat. I A (premier manœuvre)	17,113 €	+ 0,305 €
cat. II (spécialisé)	17,380 €	+ 0,310 €
cat. II A (spécialisé d'élite)	18,246 €	+ 0,325 €
cat. III (qualifié 1 <sup>er</sup> échelon)	18,482 €	+ 0,330 €
cat IV (qualifié 2 <sup>o</sup> échelon)	19,618 €	+ 0,350 €

	Base	Supplément	Salaire
<b>Chef d'équipe A</b>	18,482 €	1,848 €	20,330 € + 0,363 €
<b>Chef d'équipe B</b>	19,618 €	1,962 €	21,580 € + 0,385 €
<b>Contremaître</b>	19,618 €	3,924 €	23,541 € + 0,420 €

Indemnité de nourriture (30,85 €) et de logement (14,74 €) :  
45,59 € par jour.

Supplément pour les travaux dans les entreprises chimiques :  
+ 0,7 € par heure.

Chauffeur de camion-mixeur : 18,482 € (nouveaux venus)  
et 19,618 € (1 an d'expérience) par heure.

Veuillez scanner le code QR pour plus d'informations.

