

LE JOURNAL DE LA CONSTRUCTION

Journal trimestriel de la Centrale Générale - FGTB • Décembre 2021 • 4^{ème} trimestre • Bureau de dépôt Gent X • P509359

UN ACCORD POUR LES TRAVAILLEURS DE LA CONSTRUCTION

Malgré le carcan des 0,4%, la FGTB Construction est allée chercher le maximum pour les travailleurs. Nous détaillons ici les principaux points.

LES PRINCIPAUX POINTS DE L'ACCORD POUR LES OUVRIERS

Pouvoir d'achat

- Augmentation des salaires de 0,4% à partir du 1^{er} décembre 2021.
- Un écochèque supplémentaire unique de € 130 (octroyé avant le 15/12/2021).
- Une prime corona de maximum € 300 (au plus tard le 15/12/2021):
 - € 150 prime de base (si vous avez travaillé au moins 1 jour au cours du 2^e trimestre 2020 et êtes en service au moment du paiement auprès de votre employeur - au plus tard le 15/12/2021).
 - € 150 supplémentaire si votre entreprise n'a pas fait de pertes en 2020.

Dumping social et sécurité

Toutes personnes sur chantiers doivent avoir suivi 8 heures de formation VCA obligatoires (y compris les travailleurs détachés et les indépendants).

Fin de carrière et pension complémentaire

- Tous les régimes avec complément chômage (RCC) disponibles sont prolongés à partir de 60 ans.
- Introduction d'un nouveau RCC médical (58 ans, 35 de carrière et problèmes physiques graves).
- Crédit temps fin de carrière à partir de 55 ans.
- Augmentation du minimum pension complémentaire à 1,1% (le 01/01/2023).

Interventions formations pour les ouvriers

- Augmentation de l'intervention formation hivernale de € 40 à € 55 par jour.
- Augmentation de l'intervention formation du samedi de € 50 à € 55 par jour.
- Augmentation de l'intervention formation du soir de € 10 par heure.

Révision des classifications de fonction

Recherche visant à moderniser la classification des fonctions et les suppléments de salaires qui y sont liés.

bpost
PB-PP
BELGIE(N) - BELGIQUE



Editeur responsable : La Centrale Générale-FGTB,
Werner Van Heetvelde, rue Haute 26-28, 1000 Bruxelles

FGTB

Construction

Ensemble, on est plus forts

LES PRINCIPAUX POINTS DE L'ACCORD POUR LES EMPLOYÉS

Pour l'heure, les conditions de salaire et de travail des employés appartiennent toujours à la CP 200. L'objectif de la FGTB Construction est d'harmoniser les conditions de salaire et de travail pour tous, ouvriers et employés, avec une prime syndicale pour les employés en tête de notre programme !

Ce que nous avons malgré tout pu négocier pour vous, en plus des accords conclus pour la CP 200:

- Mise en place d'un régime de pension complémentaire et une augmentation de 1,1 % pour tous les employés. La pension complémentaire est devenue obligatoire le 01/01/2023.
- Création et amélioration de la Classification de fonctions.
- Recherche visant à moderniser la classification des fonctions et les suppléments de salaires qui y sont liés.



LE CONTEXTE

Pour comprendre cet accord, il est important de le remettre dans son contexte. Tout d'abord signalons que les employeurs sont eux aussi venus à la table des négociations avec leurs propres revendications : plus de flexibilité, introduction d'une prime de rendement individuelle (à la place d'une collective),... Bien évidemment, nous avons refusé et nous sommes battus avec succès.

Ensuite, il faut savoir que les négociations étaient cadencées par le carcan strict imposé par le gouvernement que la FGTB a refusé de signer.

Pour l'accord 2021-2022, les salaires ne pouvaient augmenter que de maximum 0,4 %, soit des cacahuètes. Une insulte pour les travailleurs qui ont bravé la crise du corona sans ménager leurs efforts. **C'est d'ailleurs la raison pour laquelle la FGTB fait de la modification de la Loi de 96 sur la compétitivité une priorité absolue : c'est cette loi qui permet de fixer une norme salariale impérative.**

Sans modification de la loi, nous nous retrouverons lors des prochaines négociations dans la même situation : l'impossibilité de négocier plus dans les secteurs qui se portent bien, comme la construction.

Cela montre aussi l'importance de préserver nos libertés syndicales, de plus en plus souvent attaquées. Sans ces libertés, il serait tout simplement impossible de se battre pour exiger la modification d'une loi injuste comme celle de 96 ou toute autre injustice.



LES ENJEUX POUR DEMAIN

Un secteur qui se porte bien

Le secteur de la construction se porte bien, sans compter les millions injectés par le plan de relance européen, fédéral ou régional et les reconstructions en cours en Wallonie suite aux inondations de cet été. Cependant, on ne peut pas fermer les yeux sur la réalité : pénurie de main-d'œuvre, charge de travail qui explose dans un secteur où la pénibilité est incontestable et les ravages du dumping social.

La vraie raison de la pénurie

Les employeurs ne cessent de se plaindre de la pénurie de main-d'œuvre, mais ils doivent faire des efforts pour rendre le secteur réellement attrayant. Ils doivent comprendre que cela passera inévitablement par une revalorisation des salaires et des mesures appropriées pour rendre le travail soutenable dans le secteur. Les nombreuses heures de déplacement, qu'on appelle «mobilité», sont un frein à l'accessibilité du secteur, car en plus de conditions de travail pénibles, les travailleurs et travailleuses perdent énormément de temps pendant leurs trajets. D'autant plus que les fins de carrière sont de moins en moins accessibles. Pour nous l'équilibre vie privée et vie professionnelle est une priorité. C'est une question de respect envers les travailleurs.

Le dumping social

En ce qui concerne le dumping social et la sécurité sur chantier, les drames ne manquent pas, citons les accidents mortels à Anvers et Charleroi. Ces drames sont souvent causés par une sous-traitance en cascade, des problèmes de communication et un manque de sécurité flagrant. Depuis des années, nous dénonçons ces situations intolérables et nous exigeons un meilleur contrôle de la sous-traitance, sa limitation et un contrôle permanent des entrées et sorties sur chantier. L'attractivité du secteur passe par une meilleure lutte contre le dumping social. En tant que Centrale Générale, nous défendons tous les travailleurs, et c'est en responsabilisant les employeurs que nous pourrions lutter efficacement contre l'exploitation d'une main d'œuvre bon marché.

Evidemment, la FGTB Construction continue de se battre pour obtenir des avancées dans ces domaines, mais ce n'est qu'avec le soutien de nos affiliés que nous y arriverons !



PRIME ASSURANCE HOSPITALISATION

Rappel: les travailleurs qui ont choisi de payer la prime de l'assurance hospitalisation via une retenue sur les jours de repos, et pour qui le montant des jours de repos ne couvrent pas la totalité de la prime, reçoivent une demande de paiement pour la différence.

JOURS DE VACANCES CONSTRUCTION 2022 – RECOMMANDATION – REPLACEMENT DE JOURS FÉRIÉS

Région	Période principale & jours libres	Remplacement de jours fériés
Brabant Wallon	Du 4/07 au 29/7 + solde 1 jour à fixer de commun accord avec l'employeur	03/01 (pour le 1/01) 27/05 (pour le 1/05) 26/12 (pour le 25/12)
Bruxelles	Du 4/07 au 29/07 + solde 1 jour à fixer de commun accord avec l'employeur	03/01 (pour le 1/01) 27/05 (pour le 1/05) 26/12 (pour le 25/12)
Province du Hainaut	Du 04/07 au 25/07 + solde : 5 jours à placer avant ou après la période principale de 3 semaines d'un commun accord avec l'employeur	03/01 (pour le 1/01) 27/05 (pour le 1/05) 26/12 (pour le 25/12)
Liège-Huy-Waremme	Soit du 04/07 au 29/07 + 1 jour libre Soit 11/07 au 29/07 + 6 jours libres (recommandation 11-12-13/04 + 3-4/11 + 1 jour libre = 6 jours)	03/01 (pour le 1/01) 27/05 (pour le 1/05) 26/12 (pour le 25/12)
Luxembourg	Pas d'accord local (voir concertation avec l'employeur)	03/01 (pour le 1/01) 27/05 (pour le 1/05) 26/12 (pour le 25/12)
Province de Namur	Du 11/07 au 29/07 + 4 jours libres à fixer d'un commun accord avec l'employeur + 3/11 et 4/11	03/01 (pour le 1/01) 27/05 (pour le 1/05) 26/12 (pour le 25/12)
Arr. Verviers	Soit du 4 juillet au 29 juillet inclus (solde 1 jour libre à fixer de commun accord avec l'employeur) Soit du 11 juillet au 29 juillet inclus (solde 6 jours libres à fixer de commun accord avec l'employeur) – Recommandation: 28/02/2022, 1 et 2 mars 2022; 3 et 4 novembre 2022 (solde 1 jour libre à fixer de commun accord avec l'employeur)	03/01 (pour le 1/01) 27/05 (pour le 1/05) 26/12 (pour le 25/12)

JOURS FÉRIÉS 2022

Samedi, 1^{er} janvier (Nouvel An) – remplacé par 3 janvier
Lundi, 18 avril (Lundi de Pâques)
Dimanche, 1^{er} mai (Fête du Travail) – remplacé par le 27 mai
Jeudi, 26 mai (Ascension)
Lundi, 6 juin (Pentecôte)
Jeudi, 21 juillet (Fête nationale)
Lundi, 15 août (Ascension)
Mardi, 1^{er} novembre (Toussaint)
Vendredi, 11 novembre (Armistice)
Dimanche, 25 décembre (Noël) – remplacé par le 26 décembre

JOURS DE REPOS 2022

Période principale: mardi 27 décembre jusqu'au vendredi 30 décembre.
Autres : mardi 4 janvier jusqu'au vendredi 7 janvier, jeudi 14 avril, vendredi 15 avril, lundi 31 octobre, mercredi 2 novembre.

Si vous avez des questions à ce sujet ou si certains documents ne vous sont pas parvenus, n'hésitez pas à prendre contact avec votre délégué ou section syndicale.

SALAIRES AU 1^{ER} JANVIER 2022

Accord 21-22 secteur de la construction: augmentation des salaires de 0,4% à partir du 1^{er} décembre 2021.

Adaptation à l'indice à partir du 1^{er} janvier 2022.

Vous pouvez retrouver tous les salaires sur notre site web:
<https://www.accg.be/index.php/fr/secteur/construction/>

cat. I (Manoeuvre)	€ 15,207	(+0,213)
cat. I A (Premier Manoeuvre)	€ 15,963	(+0,223)
cat. II (Spécialisé)	€ 16,212	(+0,227)
cat. II A (Spécialisé d'élite)	€ 17,020	(+0,238)
cat. III (Qualifié 1 ^o échelon)	€ 17,240	(+0,241)
cat IV (Qualifié 2 ^o échelon)	€ 18,300	(+0,256)
Chef d'équipe A	€ 18,964	(+0,34)
Chef d'équipe B	€ 20,130	(+0,361)
Contremaître	€ 21,960	(+0,394)

Indemnité de nourriture (€ 28,78) et de logement (€ 13,75) : € 42,53 par jour.

Supplément pour les travaux dans les entreprises chimiques : + € 0,653 par heure.

Chauffeur de camion-mixeur : € 17,240 (nouveaux venus) et € 18,300 (1 an d'expérience) par heure.