

DE BOUWKRANT

Driemaandelijke krant van de Algemene Centrale - ABVV • December 2021 • 4^{de} kwartaal • Afgiftekantoor Gent X • P509359

DE BELANGRIJKSTE PUNTEN VAN HET AKKOORD 2021-2022 IN DE BOUWSECTOR

Ondanks het keurslijf van 0,4% zijn we voor het maximum voor onze werknemers gegaan. We zetten hier de belangrijkste punten op een rijtje.

DE BELANGRIJKSTE PUNTEN VAN HET AKKOORD VOOR DE ARBEIDERS

Koopkracht

- Verhoging lonen met 0,4% vanaf 1/12/2021.
- Eenmalige, bijkomende ecocheque van € 130 (tegen 15/12/2021).
- Een coronapremie van maximaal € 300 (tegen 15/12/2021):
 - € 150 basispremie (als je minstens 1 dag in het 2de kwartaal van 2020 hebt gewerkt en nog in dienst bent bij je werkgever).
 - € 150 supplementair als je bedrijf geen verlies heeft gemaakt in 2020.

Sociale dumping en veiligheid

Alle personen die op een werf werken, moeten 8 uur verplichte VCA-opleiding hebben gevolgd. Dit geldt ook voor gedetacheerde werknemers en zelfstandigen.

Eindeloopbaan en aanvullend pensioen

- Alle beschikbare toeslagen bij werkloosheid (SWT) worden verlengd vanaf 60 jaar.
- Invoering van medisch SWT (58 jaar, 35 beroepsverleden en ernstig lichamelijk probleem).
- Landingsbaan vanaf 55 jaar.
- Verhoging van het aanvullend minimumpensioen tot 1,1% (vanaf 01/01/2023).

Opleidingen voor arbeiders

- Verhoging vergoeding winteropleiding van € 40 naar € 55 per dag.
- Verhoging vergoeding zaterdagopleiding van € 50 naar € 55 per dag.
- Verhoging vergoeding avondopleiding naar € 10 per uur.

Herziening van de functieclassificaties

Onderzoek om de functieclassificatie en de bijbehorende loontoeslagen te moderniseren.

bpost
PB-PP
BELGIE(N) - BELGIQUE



Verantwoordelijke uitgever: De Algemene Centrale ABVV,
Werner Van Heetvelde, Hoogstraat 26-28, 1000 Brussel

ABVV
Bouw
Samen sterk

DE BELANGRIJKSTE PUNTEN VAN HET AKKOORD VOOR DE BEDIENDEN

De lonen en de arbeidsvoorwaarden van de bedienden vallen voorlopig nog steeds onder PC200. Het doel van ABVV Bouw is de lonen en arbeidsvoorwaarden van alle werknemers, arbeiders en bedienden, te harmoniseren. Daarbij staat een syndicale premie voor de bedienden bovenaan onze agenda!

Dit is wat wij voor de bedienden hebben kunnen onderhandelen, in aanvulling op de akkoorden die bereikt zijn voor PC200:

- Invoering van een aanvullend pensioen en een stijging van 1,1% voor alle bedienden. Het aanvullend pensioen is verplicht geworden vanaf 01/01/2023.
- Invoering en verbetering van de functieclassificatie.
- Onderzoek om de functieclassificatie en de bijbehorende loontoeslagen te moderniseren.



DE CONTEXT

Om dit akkoord te begrijpen moet je het in de juiste context plaatsen. In de eerste plaats moet je weten dat ook de werkgevers met hun eigen eisen naar de onderhandelingstafel zijn gekomen: meer flexibiliteit, invoering van een individuele premie i.p.v. collectieve, enz. Wij hebben dit natuurlijk geweigerd en hebben hier met succes tegen gevochten.

Ten tweede is het ook belangrijk om te weten dat de onderhandelingen geblokkeerd werden door het strikte keurslijf dat werd opgelegd door de regering, dat het ABVV weigerde te ondertekenen.

Voor het akkoord 2021 – 2022 zouden de lonen slechts met maximaal 0,4% mogen stijgen. Peanuts. Een belediging voor de werknemers die de coronacrisis hebben getrotseerd, zonder hun inspanningen te sparen. **En daarom is de wijziging van de wet van 1996 op het concurrentievermogen een topprioriteit voor het ABVV.** Het is deze wet die het mogelijk maakt een bindende loonnorm vast te leggen. Als deze niet wordt gewijzigd, bevinden wij ons bij de volgende onderhandelingen in dezelfde situatie: de onmogelijkheid om meer te onderhandelen in de sectoren die het goed doen, zoals de bouw.

Hieruit blijkt eveneens het belang van het behoud van onze syndicale vrijheden, die steeds meer onder vuur komen te liggen. Zonder deze vrijheden zou het onmogelijk zijn om te strijden voor de verandering van een onrechtvaardige wet zoals die van '96, of tegen eender welke onrechtvaardigheid.



DE UITDAGINGEN VOOR DE TOEKOMST

Een sector die het goed doet

De bouwsector doet het goed, en dan hebben we het niet alleen over de Europese, federale of regionale relancemaatregelen, maar ook over de lopende wederopbouwwerkzaamheden in Wallonië na de overstromingen van deze zomer. We mogen de realiteit echter niet uit het oog verliezen: tekorten aan arbeidskrachten, exploderende werkdruk in een sector waar de problemen niet te ontkennen zijn en de ravage van sociale dumping.

De echte reden van het tekort aan arbeidskrachten

De werkgevers blijven klagen over het tekort aan arbeidskrachten, maar ze moeten inspanningen doen om de sector echt aantrekkelijk te maken.

Ze moeten begrijpen dat dit alleen kan als er goede lonen worden betaald en werkbaar, veilig en gezond werk wordt aangeboden in de sector. De vele uren verplaatsingen, de zogenoemde mobiliteit, is een rem op de toegang tot de sector, want naast de moeilijke arbeidsomstandigheden, verliezen de werknemers veel tijd tijdens hun verplaatsingen. Dit is belangrijk, gezien de eindeloopbanen steeds minder toegankelijk worden. Voor ons is het evenwicht tussen het privé en professionele leven een echte prioriteit. Het is een kwestie van respect tegenover de werknemers.

Sociale dumping

Wat de sociale dumping en de veiligheid op de werf betreft, is er helaas geen gebrek aan tragedies. Denk hierbij aan de dodelijke ongevallen in Antwerpen en Charleroi. Deze tragedies zijn vaak het gevolg van een reeks onderaannemingscontracten, communicatieproblemen en een ernstig gebrek aan veiligheid. Al jaren stellen wij deze onduidelijke situaties aan de kaak en eisen wij een betere controle op de onderaanneming, de beperking ervan en een permanente controle van de in- en uitgangen op de werven. De aantrekkelijkheid van de sector hangt af van een betere strijd tegen sociale dumping. Als Algemene Centrale verdedigen wij alle werknemers. Het is door de werkgevers verantwoordelijk te stellen, dat wij de uitbuiting van goedkope arbeidskrachten doeltreffend kunnen bestrijden.

ABVV Bouw blijft natuurlijk strijden voor vooruitgang op deze gebieden, maar alleen met jouw steun en die van jouw collega's, onze leden, kunnen we hierin slagen!



HOSPITALISATIEVERZEKERINGSPREMIE

Herinnering: werknemers die ervoor gekozen hebben de hospitalisatieverzekeringspremie te betalen via een inhouding op de rustdagen, en voor wie het bedrag van de rustdagen niet de volledige premie dekt, krijgen een verzoek tot betaling van het verschil.

BOUWVERLOF 2022 – AANBEVELING – VERVANGING FEESTDAGEN

Regio	Hoofdperiode en vrije dagen	Vervanging van feestdagen
Arrondissement Brussel - Halle - Vilvoorde	Van 4/07 tot en met 29/07 + 1 vakantiedag individueel te nemen in gemeenschappelijk overleg tussen de werkgever en de werknemer	03/01 (ipv 1/01) 27/05 (ipv 1/05) 26/12 (ipv 25/12)
Provincie Antwerpen	Van 11/07 tot en met 29/07 + 6 vakantiedagen individueel te nemen in gemeenschappelijk overleg tussen de werkgever en de werknemer	03/01 (ipv 1/01) 27/05 (ipv 1/05) 26/12 (ipv 25/12)
Provincie Limburg	Van 11/07 tot en met 29/07 + 6 vakantiedagen individueel te nemen in gemeenschappelijk overleg tussen de werkgever en de werknemer	03/01 (ipv 1/01) 27/05 (ipv 1/05) 26/12 (ipv 25/12)
Arrondissement Leuven	Van 11/04 tot en met 13/04 + 11/07 tot en met 29/07 + 3 vakantiedagen individueel te nemen in gemeenschappelijk overleg tussen de werkgever en de werknemer	03/01 (ipv 1/01) 27/05 (ipv 1/05) 26/12 (ipv 25/12)
Kantons Hamme + Lokeren	Van 11/04 tot en met 13/04 + van 22/07 tot en met 12/08 + 1 vakantiedag individueel te nemen in gemeenschappelijk overleg tussen de werkgever en de werknemer.	03/01 (ipv 1/01) 27/05 (ipv 1/05) 26/12 (ipv 25/12)
Provincie Oost-Vlaanderen (uitgezonderd kantons Lokeren en Hamme)	Van 11/04 tot en met 13/04 + 11/07 tot en met 1/08 + 2 vakantiedagen individueel te nemen in gemeenschappelijk overleg tussen de werkgever en werknemer	03/01 (ipv 1/01) 27/05 (ipv 1/05) 26/12 (ipv 25/12)
Provincie West-Vlaanderen	Van 11/04 t/m 13/04 + van 18/07 tot en met 5/08 + 1 vakantiedag te nemen in gemeenschappelijk overleg tussen de werkgever en de werknemer + 3/11 t/m 4/11	03/01 (ipv 1/01) 27/05 (ipv 1/05) 26/12 (ipv 25/12)

FEESTDAGEN 2022

Zaterdag, 1 januari (Nieuwjaar) – wordt vervangen door 3 januari
Maandag, 18 april (Paasmaandag)
Zondag, 1 mei (Feest van de arbeid) – wordt vervangen door 27 mei
Donderdag, 26 mei (O.L.H.-Hemelvaart)
Maandag, 6 juni (Pinkstermaandag)
Donderdag, 21 juli (Nationale feestdag)
Maandag, 15 augustus (O.L.V.-Hemelvaart)
Dinsdag, 1 november (Allerheiligen)
Vrijdag, 11 november (Wapenstilstand)
Zondag, 25 december (Kerstmis) – wordt vervangen door 26 december

RUSTDAGEN 2022

Hoofdperiode: dinsdag 27 december tot en met vrijdag 30 december.
Overige: dinsdag 4 januari tot en met vrijdag 7 januari, donderdag 14 april, **vrijdag 15 april**, maandag 31 oktober, woensdag 2 november.

Heb je vragen hierover of heb je bepaalde zaken niet ontvangen, aarzel niet om contact op te nemen met je delegatie of je vakbondsafdeling.

LONEN VANAF 1 JANUARI 2022

Akkoord 21-22 bouwsector: verhoging lonen met 0,4% vanaf 1 december 2021.

Indexaanpassing vanaf 1 januari 2022.

Alle lonen terug te vinden op onze website:

<https://www.accg.be/index.php/nl/sector/bouw>

at. I (ongeschoolde)	€ 15,207	(+0,213)
cat. I A (1ste ongeschoolde)	€ 15,963	(+0,223)
cat. II (geoefende)	€ 16,212	(+0,227)
cat. II A (1ste geoefende)	€ 17,020	(+0,238)
cat. III (geschoolde 1° graad)	€ 17,240	(+0,241)
cat IV (geschoolde 2° graad)	€ 18,300	(+0,256)

Ploegbaas A	€ 18,964	(+0,34)
Ploegbaas B	€ 20,130	(+0,361)
Meestergast	€ 21,960	(+0,394)

Vergoeding voor kost (€ 28,78) en huisvesting (€ 13,75): € 42,53 per dag.

Toeslag voor werk in petrochemische bedrijven: + € 0,653 per uur.

Chauffeur betonmixer: € 17,240 (nieuwkomers) en € 18,300 (1 jaar ervaring en attest) per uur.