

**Paritair Comité voor het  
Bouwbedrijf**  
**Sectoraal akkoord 2009-2010**

**14 mei 2009**

**Inhoud**

**Inleiding**

- 1. Arbeidsvoorwaarden**  
Toekenning van een sociaal voordeel  
Mobiliteitsvergoeding  
Tijdelijke werkloosheid bij gebrek aan werk  
wegens economische redenen  
Hospitalisatieverzekering  
Anciënniteitspremie
- 2. Arbeidstijdorganisatie**  
KB 213  
Betoncentrales  
Bouwmateriaalhandel
- 3. Betoncentrales - ingroeilonen**
- 4. Bestaanszekerheid**  
Brugpensioen  
Dotaties  
Aanmoedigingspremie voor langer werken  
na 58 jaar  
Modernisering stelsels gewaarborgd loon,  
zegels en rustdagen  
Terugbetaling gewaarborgd loon
- 5. Veiligheid en welzijn**  
Rol en werking NAVB  
Onderhoud arbeidskledij  
Werkgroepen
  - a. Psychologische bijstand
  - b. Rijgeschiktheidsattest
  - c. Aangepast werk
  - d. Alcohol- en drugpreventie
- 6. Opleiding**  
Duurtijd cao  
Structuur en opdrachten FVB  
Opleidingsstelsels
  - a. JLW en ABO
  - b. Werknemersopleidingen
  - c. Opleidingspasje
  - d. Scholingsbeding
  - e. Sectorale onthaalprocedureSectoraal outplacement
- 7. Diverse bepalingen**  
Sociale fraude  
Wijziging KB 213
- 8. Clausule van sociale vrede**

**Commission Paritaire de la  
Construction**

**Accord sectoriel 2009-2010**

**14 mai 2009**

**Sommaire**

**Introduction**

- 1. Conditions de travail**  
Octroi d'un avantage social  
Indemnité de mobilité  
Chômage temporaire en cas de manque de  
travail pour des motifs économiques  
Assurance hospitalisation  
Prime d'ancienneté
- 2. Organisation du temps de travail**  
AR 213  
Centrales à béton  
Commerce de matériaux de construction
- 3. Centrales à béton - salaires d'insertion**
- 4. Sécurité d'existence**  
Prépension  
Dotations  
Prime d'encouragement pour la poursuite du  
travail après 58 ans  
Modernisation des régimes de salaire  
garanti, timbres et jours de repos  
Remboursement du salaire garanti
- 5. Sécurité et bien-être**  
Rôle et fonctionnement du CNAC  
Entretien des vêtements de travail  
Groupes de travail
  - a. Assistance psychologique
  - b. Attestation de l'aptitude à la conduite
  - c. Travail adapté
  - d. Prévention contre l'alcool et la drogue
- 6. Formation**  
Durée de la CCT  
Structures et missions du FFC  
Régimes de formation
  - a. RAJ et RAC
  - b. Formation des travailleurs
  - c. Passeport de formation
  - d. Clause d'écolage
  - e. Procédure d'accueil sectorielOutplacement sectoriel
- 7. Dispositions diverses**  
Fraude sociale  
Modification AR 213
- 8. Clause de paix sociale**

## Inleiding

Dit akkoord is van toepassing op de werkgevers die ressorteren onder het Paritair Comité voor het Bouwbedrijf en de arbeiders die zij tewerkstellen. Onder arbeiders verstaat men arbeiders en arbeidsters.

Tenzij anders bepaald gaat dit akkoord in op 1 januari 2009 en heeft een geldigheidsduur van twee jaar.

### 1. Arbeidsvoorwaarden

#### Toekenning van een sociaal voordeel

Vanaf 2009 wordt aan de arbeiders aangesloten bij één van de in het Paritair Comité voor het Bouwbedrijf vertegenwoordigde werknemersorganisaties, volgens de onderstaande voorwaarden een sociaal voordeel toegekend.

Bedrag: 0,62 € per dag en max. 135 € per jaar;

Op basis van de prestatiegegevens (code 1) in de DmfA;

Worden gelijkgesteld: de rustdagen, de dagen jaarlijkse vakantie, de dagen weerverlet en 20 dagen tijdelijke werkloosheid om andere redenen.

Deze gelijkstelling wordt gebracht op 40 dagen zolang de 8 weken tijdelijke werkloosheid omwille van economische redenen van kracht is.

Betaling elk jaar in juni - referentieperiode 2<sup>de</sup> kwartaal voorgaand jaar t.e.m. 1<sup>ste</sup> kwartaal lopend jaar.

Uitbetaling door de vakorganisaties op basis van document FBZ dat naar de arbeider wordt gestuurd.

Administratiekosten te beslissen door Raad van Bestuur FBZ. De financieringsbasis van dit voordeel te berekenen in functie van de kostprijs.

Overgangsregeling voor 2009: 0,62 € per dag voor prestaties 4<sup>de</sup> kwartaal 2008 en 1<sup>ste</sup> kwartaal 2009.

## Introduction

Cet accord s'applique aux employeurs ressortissant à la Commission Paritaire de la Construction et aux ouvriers qu'ils occupent. On entend par ouvriers, les ouvriers et les ouvrières.

Sauf dispositions contraires, cet accord entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2009 et a une durée de validité de deux ans.

### 1. Conditions de travail

#### Octroi d'un avantage social

A partir de 2009, un avantage social sera octroyé aux ouvriers affiliés à l'une des organisations syndicales représentées au sein de la Commission Paritaire de la Construction aux conditions suivantes.

Montant: 0,62 € par jour et au max. 135 € par année;

Sur la base des données de prestations de travail (code 1) dans la DmfA;

Sont assimilés: les jours de repos, les jours de vacances annuelles, les jours d'intempéries et 20 jours de chômage temporaire pour d'autres motifs.

Cette assimilation est portée à 40 jours tant que les 8 semaines de chômage temporaire pour motifs économiques sont en vigueur.

Paiement en juin de chaque année - période de référence: 2<sup>ème</sup> trimestre de l'année précédente jusqu'au 1<sup>er</sup> trimestre de l'année en cours.

Paiement par les organisations syndicales sur la base d'un document FSE envoyé au travailleur.

Frais d'administration à décider par le Conseil d'administration du FSE. La base de financement de cet avantage est à calculer en fonction du coût.

Régime transitoire pour 2009: 0,62 € par jour pour les prestations des 4<sup>ème</sup> trimestre 2008 et 1<sup>er</sup> trimestre 2009.

## **Mobiliteitsvergoeding**

Uitgangspunten en mechanismen: de conventionele bepalingen vervat in de cao van 21 juni 2007 betreffende de arbeidsvoorwaarden, blijven onverkort van kracht (reële kilometers).

Sensibilisering vanuit de organisaties voor correcte toepassing in de praktijk van de sectorale bepalingen.

Verduidelijking in de Franse cao-tekst dat Mappy in geval van betwisting geldt als de referentie.

De mobiliteitsvergoedingen worden als volgt aangepast:

Chauffeur: + 15%.

Passagier: + 10%.

Inwerkingtreding: 1 juli 2009.

## **Tijdelijke werkloosheid bij gebrek aan werk wegens economische redenen**

Advies van het Paritair Comité om de periode gedurende één jaar te brengen op 8 weken.

## **Hospitalisatieverzekering**

Cao ter invoering van een sectoraal systeem zonder opting out voor onbepaalde duur met derde betalersysteem.

Ingaande op 1 januari 2010, maar moet technisch mogelijk zijn en in ieder geval een overgangsperiode van 1 jaar.

Ondernemingen die momenteel een hospitalisatieverzekering aanbieden waarbij de dekkinggraad beter is (zoals bv. de gezinsleden) zijn gehouden dit verder te blijven doen, op basis van de sectoraal onderhandelde voorwaarden.

Financiering gedurende 1 jaar door FBZ.

Financiering vanaf 2011: garantie dat alle engagementen binnen het FBZ zullen betaald worden.

## **Anciënniteitspremie**

Verhoging van de premie tot 500 € na 25 jaar anciënniteit en tot 700 € na 35 jaar anciënniteit.

Inwerkingtreding 1 juli 2009.

## **Indemnité de mobilité**

Points de départ et mécanisme: les dispositions conventionnelles reprises dans la CCT du 21 juin 2007 relative aux conditions de travail restent intégralement en vigueur (kilomètres réels).

Sensibilisation de la part des organisations pour une application correcte des dispositions sectorielles dans la pratique.

Préciser dans le texte français, qu'en cas de contestation, Mappy constitue la référence.

Les indemnités de mobilité sont adaptées comme suit:

Chauffeur + 15 %.

Passager: + 10 %.

Entrée en vigueur: 1<sup>er</sup> juillet 2009.

## **Chômage temporaire en cas de manque de travail pour des motifs économiques**

Avis de la Commission Paritaire visant à ramener pour un an la période à 8 semaines.

## **Assurance hospitalisation**

CCT instaurant un régime sectoriel sans opting out pour une durée indéterminée avec système du tiers payant.

Entrant en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2010, cela doit toutefois être techniquement possible et de toute façon avec une période transitoire d'un an.

Les entreprises qui actuellement offrent une assurance hospitalisation dont la couverture est supérieure (comme p.ex. les membres de la famille) sont tenues de poursuivre sur la base des conditions sectorielles négociées.

Financement pendant 1 an par le FSE.

Financement à partir de 2011: garantie que tous les engagements au sein du FSE seront payés.

## **Prime d'ancienneté**

La prime est portée à 500 € après 25 ans d'ancienneté et à 700 € après 35 ans d'ancienneté.

Entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2009.

## 2. Arbeidstijdorganisatie

### KB 213

Aantal uren van 130 op 180 uur brengen.

Procedure:

Eerste 130 uur: status-quo huidige procedure.

De bijkomende 50 uur: procedure van zaterdagwerk.

Met de bedoeling mogelijke misbruiken tegen te gaan, wordt de buitengewone combinatie van tijdelijke werkloosheid en bijkomende uren gecontroleerd door de syndicale afvaardiging en bij ontstentenis door de arbeiders.

Afspraak om binnen het FBZ een monitoringssysteem op te zetten over het gebruik van tijdelijke werkloosheid.

### Betoncentrales

Onderstaande bepaling kan in de bedrijven worden ingevoerd, mits akkoord van de syndicale afvaardiging, bij ontstentenis, akkoord van de werknemers en voor te leggen via een werkgeversorganisatie aan het Paritair Comité ter goedkeuring.

#### *Overuren*

De huidige cao Stortklaar Beton voorziet dat de overuren per dag (per 8 uur) worden gerecupereerd. Er wordt overeengekomen om onder de volgende voorwaarden overuren per uur te recupereren:

- Verbod om negatieve saldi te hebben;
- Geen onderbroken werkdag;
- Na minimum 6 werkuren per dag;
- Het voorbehouden van 24 te recupereren uren die per volledige dag opgenomen kunnen worden, voordat er tot recuperatie per uur kan worden overgegaan.

### Bouwmaterialenhandel

Wijziging art. 54 cao 22/12/2005: mogelijke recuperatie in volle dagen op een maandag.

## 2. Organisation du temps de travail

### AR 213

Le nombre d'heures est porté de 130 à 180 heures.

Procédure:

Pour les 130 premières heures: maintien de la procédure existante.

Pour les 50 heures supplémentaires: procédure du travail du samedi.

Afin de combattre des abus éventuels, la combinaison extraordinaire de chômage temporaire et des heures complémentaires est contrôlée par la délégation syndicale et, à défaut, par les ouvriers.

Engagement d'établir au niveau du FSE un système de monitoring concernant l'utilisation de chômage temporaire.

### Centrales à béton

La disposition suivante peut être instaurée dans les entreprises, moyennant l'accord de la délégation syndicale, à défaut, moyennant l'accord des travailleurs et à soumettre par une organisation patronale à la Commission Paritaire pour approbation.

#### *Heures supplémentaires*

La CCT BPE actuelle prévoit que les heures supplémentaires sont récupérées par jour (par 8 heures). Il est convenu de permettre la récupération d'heures supplémentaires par heure, et ce, sous les conditions suivantes:

- Interdiction d'avoir des soldes négatifs;
- Pas de journée entrecoupée;
- Après minimum 6 heures de travail par jour;
- Prévoir un pot minimum de 24 heures à récupérer qui peuvent être prises par journée complète avant de pouvoir passer à la récupération par heure.

### Commerce de matériaux de construction

Modification de l'article 54 de la CCT du 22/12/2005: récupération possible en journées complètes un lundi.

### 3. Betoncentrales - ingroeilonen

De nieuwkomers in het beroep vangen aan in categorie III. Na 1 jaar ervaring in dit beroep gaan zij naar categorie IV over, op voorwaarde dat zij het attest behaald hebben van betonmixerchauffeur en/of pompbedienaar. De nieuwkomers die gedurende hun eerste jaar ervaring in deze functie niet werden ingeschreven in de opleiding om het bedoelde attest te behalen, gaan automatisch over naar categorie IV.

### 4. Bestaanszekerheid

Alle stelsels van bestaanszekerheid worden verlengd voor een periode van 2 jaar.

### Brugpensioen

De nieuwe bedragen voor de brugpensioenstelsels worden vanaf 1 januari 2009 als volgt vastgesteld:

### 3. Centrales à béton - salaires d'insertion

Les nouveaux entrants dans le métier débutent dans la catégorie III. Après 1 an d'expérience dans le métier, ils passent dans la catégorie IV, à condition d'avoir obtenu l'attestation de chauffeur camion-mixer et/ou préposé aux pompes. Les nouveaux entrants, qui, au cours de leur première année d'expérience dans cette fonction, n'ont pas été inscrits à cette formation afin d'obtenir l'attestation visée, passent automatiquement dans la catégorie IV.

### 4. Sécurité d'existence

Tous les régimes de sécurité d'existence sont prolongés pour une période de 2 ans.

### Prépendion

Les nouveaux montants pour les régimes prépendion sont établis comme suit à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2009:

Categorie Catégorie	Bedrag Montant	Samenw. zonder inkomen Cohabitant sans revenu	Bedrag 01/01/2009 Montant 01/01/2009	Samenw. zonder inkomen Cohabitant sans revenu
> IA	152,11	207,61	161,24	216,74
I A -> II	159,42	214,92	168,99	224,49
II -> II A	180,42	235,92	191,25	246,75
IIA -> III	189,14	244,64	200,49	255,99
III -> IV	212,84	268,34	225,61	281,11
IV	240,11	295,61	254,52	310,02
Ploegbaas B / Chef d'équipe B	273,51	329,01	289,92	345,42
Meestergast / Contremaître	306,91	362,41	325,32	380,82

Jaarlijkse verhoging in december:

- 122,50 €: werknemers met gezinslast;
- 61,25 €: overige arbeiders.

### Dotaties

Dotaties FVB en NAVB: behoud minimaal huidige dotatie en studie o.a. rekening houdend met de synergie.

Andere dotaties: status-quo.

Augmentation annuelle en décembre:

- 122,50 €: travailleurs avec charge de famille;
- 61,25 €: autres travailleurs.

### Dotations

Dotations FFC et CNAC: maintien au minimum des dotations actuelles et étude entre autre en tenant compte de la synergie.

Autres dotations: status quo.

## **Aanmoedigingspremie voor langer werken na 58 jaar**

Akkoord over de integratie van deze premie in het stelsel van het aanvullend pensioen vanaf 01/01/2009.

## **Modernisering stelsels gewaarborgd loon, zegels en rustdagen**

Akkoord over het principe, mits verder onderzoek:

- Geen impact op het RSZ-statuuat;
- Behoud van de rol van elkeen.

## **Terugbetaling gewaarborgd loon**

Akkoord voor de uitbreiding tot ondernemingen met minder dan 20 werknemers met bijkomende financiering (verder te becijferen door FBZ).

## **5. Veiligheid en welzijn**

### **Rol en werking NAVB**

- De opdracht van het NAVB wordt uitgebreid naar "welzijn".
- De adviesverlening op de bouwplaatsen en in de bouwbedrijven blijft de primaire opdracht van het NAVB.
- De afdeling onderzoek en ontwikkeling van het NAVB dient uitgebreid te worden tot een kenniscentrum ter ondersteuning van de adviseurs van het NAVB alsmede van de bouwbedrijven.
- Het actieplan van de adviseurs van 25 mei en 22 juni 1999 wordt geactualiseerd.
- De Raad van Bestuur van het NAVB wordt belast met de organisatorische uitwerking, rekening houdend met de vergadering van 25/10/2008 (MASSEMEN), met het "actieplan voor adviseurs" en andere van kracht zijnde beleidsdocumenten.
- De statuten van het NAVB zullen aangepast worden rekening houdend met de geherdefinieerde doelstellingen en opdrachten, met de organisatie van de controle, het beheer, de financiering, ..., in harmonie met de andere Fondsen.

## **Prime d'encouragement pour la poursuite du travail après 58 ans**

Accord pour l'intégration de cette prime dans le régime de pension complémentaire à partir du 01/01/2009.

## **Modernisation des régimes de salaire garanti, timbres et jours de repos**

Accord sur le principe, moyennant examen ultérieur:

- Pas d'impact sur le statut ONSS;
- Maintien du rôle de chacun.

## **Remboursement du salaire garanti**

Accord sur l'élargissement aux entreprises occupant moins de 20 travailleurs avec financement complémentaire (à chiffrer par le FSE).

## **5. Sécurité et bien-être**

### **Rôle et fonctionnement du CNAC**

- La mission du CNAC est étendue au "bien-être".
- Le service de conseil sur les chantiers de construction et dans les entreprises de construction demeure la mission essentielle du CNAC.
- Le département Recherche et Développement du CNAC doit être élargi à un centre de connaissances visant à assister les conseillers du CNAC ainsi que les entreprises de la construction.
- Le plan d'action des conseillers des 25 mai et 22 juin 1999 est actualisé.
- Le Conseil d'Administration du CNAC est chargé de la mise en œuvre organisationnelle, compte tenu de la réunion du 25/10/2008 (MASSEMEN), du "plan d'action pour les conseillers" et d'autres documents de politique en vigueur.
- Les statuts du CNAC seront adaptés compte tenu de la redéfinition des objectifs et des missions, de l'organisation du contrôle, de la gestion, du financement, ... en harmonie avec les autres Fondsen.

## Onderhoud arbeidskledij

- De partijen verbinden zich tot sensibiliseren en informatieverspreiding over de bestaande sectorale afspraken en hulpmiddelen.
- Vergoeding onderhoud werkkledij: 0,50 € vanaf 01/05/2009.

## Werkgroepen

### a. Psychologische bijstand

- De uitbreiding van de regeling naar "ernstige" ongevallen wordt verder besproken in een op te richten paritaire werkgroep in de schoot van het NAVB, met terugkoppeling naar het PC.
- De financiële regeling via IPV-POBOS blijft bij het FBZ. De inhoudelijke opvolging en de coördinatie wordt toevertrouwd aan het NAVB.
- De huidige werking wordt grondig geëvalueerd in september 2009 in de schoot van de op te richten bovenvermelde werkgroep met terugkoppeling naar het PC.

### b. Rijgeschiktheidsattest

- Er wordt een samenwerkingsovereenkomst bewerkstelligd tussen de externe diensten voor preventie en bescherming en het NAVB om tot afspraken te komen rond het specifiek medisch onderzoek van chauffeurs met mededeling van de geschiktheid of ongeschiktheid aan de werkgever en de werknemer.
- Dit wordt inhoudelijk verder uitgewerkt binnen een op te richten paritaire werkgroep in de schoot van het NAVB.

### c. Aangepast werk

- Inzake het diversiteitsbeleid (tijdelijke of blijvende arbeidsongeschiktheid) wordt in de schoot van het NAVB een werkgroep opgericht met als doel alle beschikbare informatie te inventariseren en deze ter beschikking te stellen van alle beroepsorganisaties.

## Entretien des vêtements de travail

- Les parties s'engagent à une politique de sensibilisation et de diffusion de l'information relative aux accords sectoriels et aux moyens d'action existants.
- Indemnité pour l'entretien des vêtements: 0,50 € à partir du 01/05/2009.

## Groupes de travail

### a. Assistance psychologique

- La discussion relative à l'élargissement de la réglementation relative aux accidents "graves" est poursuivie au sein d'un groupe de travail paritaire à instaurer au sein du CNAC, avec feedback à la CP.
- La réglementation financière via IPV-POBOS reste de la compétence du FSE. Le suivi au niveau du contenu et la coordination sont confiés au CNAC.
- Le fonctionnement actuel sera évalué de manière approfondie en septembre 2009 au sein du groupe de travail précité à instaurer, avec feedback à la CP.

### b. Attestation de l'aptitude à la conduite

- Une convention de collaboration est conclue entre les services externes de prévention et de protection et le CNAC afin de parvenir à des accords en ce qui concerne l'examen médical spécifique des chauffeurs avec communication de l'aptitude ou de l'inaptitude à l'employeur et au travailleur.
- Ceci sera développé davantage au niveau du contenu au sein d'un groupe de travail à instaurer au CNAC.

### c. Travail adapté

- En matière de politique de la diversité (incapacité de travail temporaire ou permanente), un groupe de travail est instauré au sein du CNAC, dans le but de dresser l'inventaire de toutes les informations disponibles et de mettre celles-ci à la disposition de toutes les organisations professionnelles.

- De werkgevers- en werknemersorganisaties verbinden zich tot sensibiliseren en informatieverspreiding in dit verband.

#### **d. Alcohol- en drugpreventie**

- Oprichting van een paritaire werkgroep in de schoot van het NAVB met het oog op het uitwerken van een sectoraal beleid inzake preventie van alcohol en drugs.
- Dit beleid moet kunnen geïmplementeerd worden tegen 01/01/2010.

### **6. Opleiding**

#### **Duurtijd cao**

Voor een periode van 4 jaar, met een financiering vastgelegd voor een periode van 2 jaar.

#### **Structuur en opdrachten FVB**

Uitwerking in een federale cao van een referentiekader, doelstellingen en risicogroepen (0,10% en 0,15%).

De 3 pijlers van het FVB zijn:

- samenwerking met het bouwvakonderwijs;
- ondersteuning van de werkzoekenden opleiding;
- stimuleren van de bijscholing van de actieve bouwvakarbeiders.

Het FVB is hiervoor het aanspreekpunt voor alle betrokken doelpublieken.

Heroriëntering structuur: het FVB is en blijft een federaal sectoraal Fonds.

Binnen de opdrachten "onderwijs" en "werkzoekenden" wordt er gewerkt met sectorale referentiekaders waarbij de uitvoering gebeurt door de regionale oriëntatiegroepen:

- in de sectorale referentiekaders worden uniforme sectorale doelstellingen vastgelegd zoals:
  - het verhogen van de instroom naar bouwopleidingen;

- Les organisations patronales et syndicales s'engagent à une politique de sensibilisation et de diffusion de l'information à ce sujet.

#### **d. Prévention contre l'alcool et la drogue**

- Instauration d'un groupe de travail paritaire au sein du CNAC en vue de mettre en œuvre une politique sectorielle en matière de prévention contre l'alcool et les stupéfiants.
- Cette politique doit pouvoir être implémentée pour le 01/01/2010.

### **6. Formation**

#### **Durée de la CCT**

La CCT a une durée de 4 ans, avec un financement défini pour une période de 2 ans.

#### **Structures et missions du FFC**

Elaboration d'une CCT fédérale avec un cadre de référence, des objectifs et des groupes-cibles (0,10% et 0,15%).

Les trois piliers du FFC sont:

- la collaboration avec l'enseignement construction;
- le soutien de la formation des demandeurs d'emploi;
- la stimulation du perfectionnement des ouvriers actifs de la construction.

Le FFC est le point de contact de tous les publics cibles concernés.

Réorientation de la structure: le FFC est et demeure un Fonds sectoriel fédéral.

Pour les missions "enseignement" et "demandeurs d'emploi", on travaille avec des cadres de référence sectoriels; la mise en œuvre est prise en charge par les groupes d'orientation régionaux:

- au sein des cadres de référence sectoriels sont définis des objectifs sectoriels uniformes, tels que:
  - augmenter l'afflux vers les formations construction;



- de kwaliteit van de opleiding verhogen;
- de doorstroming naar de tewerkstelling bouw verhogen;
- het verminderen van het aantal afhakers.

Cfr. naar nota Leuven dd. 12 november 2008.

Rekening houdend met deze sectorale referentiekaders wordt de verdere uitwerking toevertrouwd aan de 3 regionale oriëntatiegroepen. Hierbij zal gestreefd worden naar een optimale afstemming met de regionale overheden inzake deze materies.

Men streeft naar de werking van 3 volwaardige oriëntatiegroepen: Vlaanderen, Brussel, Wallonië. In algemene zin zullen deze waar nodig samen overleg plegen.

De Raad van Bestuur van het FVB kent een financiële enveloppe toe aan de 3 regionale oriëntatiegroepen op basis van nog nader vast te leggen parameters.

De regie en het beheer van de werknemersopleidingen blijft een federale aangelegenheid.

De sociale partners gelasten de Raad van Bestuur van het FVB met een onderzoek gericht op het verbeteren van de getrouwheid van de bouwvakarbeiders. Dit kan leiden tot een nieuwe opdracht voor het FVB.

Wat betreft de doorstroming van de opleiding naar de effectieve tewerkstelling wordt een bijzondere aandacht gevraagd voor de kwaliteitsbewaking van de stages ter afronding van de opleiding en van de begeleiding naar tewerkstelling van de stagiairs. Wat betreft de verbreding van de instroom naar de doelgroepen wordt ook een bijzondere aandacht gevraagd voor de werknemers van buitenlandse afkomst en voor werknemers met arbeidsongeschiktheid. Wat dit laatste betreft worden deze activiteiten afgestemd met deze van de werkgroep "Aangepast werk" in de schoot van het NAVB. De mogelijke uitwerking hiervan gebeurt in de schoot van de regionale oriëntatiegroepen (cfr. referentiekaders).

- augmenter la qualité des formations;
- augmenter la transition de travailleurs dans la construction;
- diminuer le nombre d'arrêts prématurés.

Cfr. note Leuven du 12 novembre 2008.

Compte tenu de ces cadres de référence sectoriels, la poursuite de la mise en œuvre est confiée aux trois groupes d'orientation régionaux. Pour ces matières, on visera ici une adéquation optimale avec les autorités régionales.

On vise le fonctionnement de trois groupes d'orientation à part entière: Flandres, Bruxelles, Wallonie. De manière générale, là où cela est nécessaire, ils se concerteront.

Le Conseil d'administration du FFC octroie une enveloppe financière aux trois groupes d'orientation régionaux sur base de paramètres à préciser.

La régie et la gestion des formations de travailleurs demeurent des matières fédérales.

Les partenaires sociaux chargent le Conseil d'administration du FFC d'une étude visant à l'amélioration de la fidélité des ouvriers de la construction. Il peut en résulter une nouvelle mission pour le FFC.

En ce qui concerne la transition de la formation à l'emploi effectif, une attention particulière est demandée pour l'aspect qualitatif des stages clôturant la formation et l'accompagnement des stagiaires vers une occupation. En ce qui concerne l'élargissement de l'afflux vers les groupes cibles, une attention particulière est également demandée pour les travailleurs d'origine étrangère et pour les travailleurs en incapacité de travail. Concernant ce dernier point, ces activités sont alignées sur celles du groupe de travail "Travail adapté" au sein du CNAC. La mise en œuvre possible de cette adaptation se fait au sein des groupes d'orientation régionaux (cfr. cadres de référence).

## **Opleidingsstelsels**

### **a. JLW en ABO**

Deze stelsels worden ongewijzigd behouden. Evenwel kunnen wijzigingen zich opdringen in de loop van de cao naar aanleiding van nieuwe reglementeringen vanuit de regionale en/of gemeenschapsoverheden. Dit zal het voorwerp uitmaken van een overleg binnen het Paritair Comité.

### **b. Werknemersopleidingen**

De Europese doelstelling die voorziet dat tegen 2010 één op twee arbeiders een jaarlijkse bijscholing dient te volgen, wordt onderschreven.

Teneinde de participatiegraad te verhogen (zowel in uren als in aantal arbeiders) en terzelfdertijd het financieel evenwicht in het FVB te verbeteren, worden de volgende maatregelen voorgesteld:

- uitbreiding van de winteropleidingen naar andere publieke partners: IFAPME, Syntra, CDR/BRC;
- BEV: vanaf 2009-2010 kan het eventuele patronale saldo aangewend worden ter financiering van veiligheids- en welzijnsopleidingen. In voorkomend geval zullen de verdere modaliteiten worden vastgelegd in een paritaire werkgroep NAVB/FVB;
- aanmoediging van bedrijfsinterne opleidingen met een bijzondere aanduiding/aandacht in het BOP. De bestaande procedures ter goedkeuring van het BOP blijven van kracht;
- promotie van langdurige opleidingen (meer dan 32 uur op schooljaar basis).

### **c. Opleidingspasje**

Alle door het FVB gekende opleidingen worden vermeld op het opleidingspasje. Verdere modaliteiten worden besproken binnen de Raad van Bestuur van het FVB.

## **Régimes de formation**

### **a. RAJ et RAC**

Ces régimes demeurent inchangés. Des modifications peuvent toutefois se présenter pendant la durée de la CCT suite à de nouvelles réglementations émanant des autorités régionales ou communautaires. Ceci fera l'objet d'une concertation au sein de la Commission Paritaire.

### **b. Formation des travailleurs**

Il a été souscrit à l'objectif européen prévoyant que pour 2010, un ouvrier sur deux doit suivre un perfectionnement annuel.

Afin d'augmenter le degré de participation (tant en heures qu'en nombre d'ouvriers) et dans le même temps, améliorer l'équilibre financier du FFC, les mesures suivantes sont proposées:

- extension des formations hivernales à d'autres partenaires publics: IFAPME, Syntra, CDR/BRC;
- CEP: à partir de 2009-2010, le solde patronal éventuel peut être utilisé pour financer les formations de sécurité et de bien-être. Les modalités complémentaires seront le cas échéant fixées au sein du groupe de travail paritaire CNAC/FFC;
- encouragement des formations internes d'entreprise avec mention/attention particulière dans le PFE. Les procédures existantes d'approbation du PFE restent en vigueur;
- Promotion des formations de longue durée (plus de 32 heures sur la base d'année scolaire).

### **c. Passeport de formation**

Toutes les formations connues par le FFC doivent être mentionnées sur le passeport de formation. Les modalités complémentaires seront discutées au sein du Conseil d'administration du FFC.

#### **d. Scholingsbeding**

Op het ogenblik dat de arbeider een opleiding volgt, kan schriftelijk een scholingsbeding worden opgesteld overeenkomstig de wet van 27 december 2006, tot invoering van art. 22bis in de wet op de arbeidsovereenkomsten.

#### **e. Sectorale onthaalprocedure**

Vertrekkende van de bestaande reglementeringen wordt een modulerbaar model van sectorale onthaalprocedure als hulpmiddel uitgewerkt waarbij bijzondere aandacht wordt besteed aan welzijn, respect en orde. Deze laatste intentieverklaring wordt voor de bestaande werknemers opgenomen in het arbeidsreglement.

De sectorintreders zonder bouwopleiding dienen een veiligheidsopleiding te kunnen volgen. De inhoud ervan dient aangepast te zijn aan de aard van de functie en van het bedrijf en voorziet in een gefaseerde invulling. Deze opleidingen worden ontwikkeld door FVB/NAVB.

### **Sectoraal outplacement**

Wijziging van de bestaande cao waarbij werkzoekende die ander werk vindt niet noodzakelijk de procedure moet volgen, maar wel zijn rechten behoudt (vooral financiële impact).

Toetsing van nieuwe reglementering inzake herstructureringen en sluiting van ondernemingen aan sectoraal systeem.

## **7. Diverse bepalingen**

### **Sociale fraude**

Gemeenschappelijke vraag naar sluiten van een convenant tussen de overheid, de werknemers en werkgeversorganisaties, teneinde het toezicht op het terrein te optimaliseren, en misbruiken te beteugelen.

### **Wijziging KB 213**

Schrappen verbod tewerkstelling gepensioneerden.

#### **d. Clause d'écolage**

Au moment où l'ouvrier suit une formation, une clause d'écolage peut être établie conformément à la loi du 27 décembre 2006 insérant l'article 22bis dans la loi sur les contrats de travail.

#### **e. Procédure d'accueil sectoriel**

Partant des réglementations existantes, un modèle modulable de procédure d'accueil sectoriel est développé comme outil de support; une attention particulière y est accordée au bien-être, au respect et à l'ordre. Cette déclaration d'intention est reprise dans le règlement de travail pour les travailleurs existants.

Les ouvriers entrant dans le secteur sans formation en construction doivent pouvoir suivre une formation sécurité. Le contenu de celle-ci doit être adapté à la nature de la fonction et de l'entreprise et prévoir la possibilité d'être complété de manière échelonnée. Ces formations sont développées par le FFC/CNAC.

### **Outplacement sectoriel**

Modification de la CCT existante qui permet au demandeur d'emploi trouvant un autre emploi de ne pas nécessairement suivre la procédure; il conserve toutefois ses droits (impact financier). Confrontation au système sectoriel de la nouvelle réglementation en matière de restructurations et de fermetures d'entreprises.

## **7. Dispositions diverses**

### **Fraude sociale**

Demande commune de la conclusion d'un accord entre le gouvernement, les organisations patronales et syndicales afin d'optimiser le contrôle sur le terrain, et réprimer les abus.

### **Modification AR 213**

Suppression de l'interdiction du travail des pensionnés.

## **8. Clausule van sociale vrede**

Met inachtneming van de sociale vrede en de procedures eigen aan de bouwsector, erkennen de ondertekenende partijen namens hun mandaatgevers, dat zij voor de materies die deel uitmaken van dit sectoraal akkoord aan elkaars eisen zijn tegemoet gekomen.

Dit akkoord is gesloten te goeder trouw, en de ondertekenende partijen verbinden er zich toe om het te doen toepassen, zowel naar de letter als naar de geest. Dit akkoord zal worden neergelegd ter Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

## **8. Clause de paix sociale**

Dans le respect de la paix sociale et des procédures propres au secteur de la construction, les parties signataires reconnaissent, au nom de leurs mandants, avoir rencontré leurs exigences pour les matières faisant partie du présent accord sectoriel.

Cet accord est conclu de bonne foi et les parties signataires s'engagent à le faire appliquer, aussi bien quant à la lettre que quant à l'esprit. Le présent accord sera déposé au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.