

## Ontwerp van sectoraal akkoord PC 124 voor 2017-2018

Dit ontwerpakkoord is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders die behoren tot het Paritair Comité voor het Bouwbedrijf en is gesloten in het kader en met naleving van CAO nr 119 van 21 maart 2017 tot vaststelling van de maximale marge voor de loonkostontwikkeling voor de periode 2017- 2018.

Onder arbeiders wordt verstaan, de arbeiders en de arbeidsters.

Dit ontwerpakkoord heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2017 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2018, tenzij anders bepaald.

### 1. Koopkracht

Volledige invulling van de loonmarge van 1,1% vanaf 1 juli 2017 onder de vorm van een verhoging van de brutolonen (minimumlonen en effectieve lonen):

Cat I	Cat IA	Cat II	Cat II A	Cat III	Cat IV
+0,150	+0,157	+0,160	+0,168	+0,170	+0,180

### 2. Eindeloopbaan

#### 2.1. werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

Verlenging van de stelsels SWT mits aanpassing van de leeftijdsvoorwaarden vanaf 2018:

- Algemene regeling: 60 jaar in 2017, 62 jaar vanaf 2018
- Regelingen ongeschikten en lange loopbaan: 58 jaar in 2017, 59 jaar vanaf 2018

Aanpassing van de bedragen van de aanvullende vergoedingen SWT (conformiteit met cao 17):

	Actuele bedragen		Nieuwe bedragen	
	Geen gezinslast	Met gezinslast	Geen gezinslast	Met gezinslast
Cat. I	161,24	246,74	161,24	253,36
Cat. IA	168,99	254,49	171,99	287,11
Cat. II	191,25	276,75	191,25	298,03
Cat. IIA	200,49	285,99	207,24	329,75
Cat. III	225,61	311,11	225,61	339,04
Cat. IV	254,52	340,02	254,52	384,67
Ploegbaas B	311,92	397,42	319,84	458,13
Meestergast	365,32	450,82	385,66	531,42
Jaarlijkse toeslag	61,25	122,50	61,25	122,50

#### 2.2. Landingsbaan

Verlenging van het stelsel vanaf 55 jaar.

Sluiten van een sectorale cao inzake annualisering van de 1/5<sup>e</sup> loopbaanvermindering met volgende bepalingen:

“Deze cao wordt afgesloten in het kader van artikel 9 van de cao 103 van de NAR in verband met de 1/5<sup>e</sup> loopbaanvermindering.

De loopbaanvermindering kan vastgelegd worden over een periode van maximum 12 maanden. Dit betekent dat de vermindering van de arbeidsprestaties niet alleen kan gebeuren op weekbasis, maar ook op maand-, kwartaal- of jaarbasis.

De concrete invulling en organisatie wordt vastgesteld in een schriftelijk akkoord tussen de werkgever en werknemer rekening houdend met de wensen van de werknemer (en zijn balans privé-beroepsactiviteit bij zijn werkgever) enerzijds en met de noden van de arbeidsorganisatie bij de werkgever anderzijds.

De werknemer kan zich bij de bespreking van de concrete organisatie laten bijstaan door een syndicaal afgevaardigde.

In de ondernemingen met een syndicale afvaardiging bezorgt de werkgever de akkoorden betreffende de organisatie van de loopbaanvermindering in het kader van de landingsbanen aan de syndicale afvaardiging. Indien er over de door de werkgever voorgelegde akkoorden op ondernemingsvlak betwisting zou ontstaan, kan de meest gerede partij dit geschil voorleggen aan het verzoeningsbureau van het paritair comité.

Deze bepalingen doen geen afbreuk aan de taken en bevoegdheden van de syndicale afvaardiging.”

### **3. Bestaanszekerheid**

Verlenging van de stelsels tot 31/12/2018. Stelsels aanvullende werkloosheidsuitkeringen en bijzondere aanvullende vorstvergoeding verlengd tot 30/9/2019.

### **4. Opleiding**

#### **4.1. IPA-norm opleidingen**

Aanhouden van het groeipad van 5% op jaarbasis om de doelstelling van gemiddeld 5 opleidingsdagen per jaar en per voltijds equivalent op termijn te bereiken, met dien verstande dat de opleidingsuren omgezet worden in dagen. De informele opleidingen worden mee in rekening gebracht. De doelstelling wordt gezien als een gemiddelde (geen individueel recht).

Om het groeipad te realiseren worden als uitgangspunt definities en richtcijfers vastgelegd om de sectorale vormingsinspanningen te concretiseren.

De sociale partners bevelen de bouwondernemingen aan om:

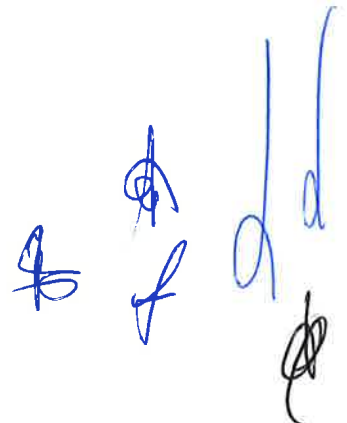
- Gebruik te maken van het sectorale registratie instrument dat de ondernemingen in staat stelt om hun verschillende opleidingsinspanningen te registreren
- De sectorale definities en richtcijfers te hanteren om de opleidingsinspanningen te inventariseren

#### **4.2. Verlenging van de opleidingsstelsels**

Verlenging van de bestaande stelsels overeenstemmend met de wetgeving.

#### **4.3. Outplacement**

Verlenging van het sectorale stelsel van outplacement tot eind 2018.



## 5. Arbeidsduurvermindering – data rustdagen 2018-2019-2020





De data van de rustdagen worden als volgt vastgelegd:

- 2018: 2, 3, 4 en 5 januari, 3 april, 30 april, 11 mei, 24, 26, 27, 28 en 31 december 2018 (+ vervanging feestdag 11 november door 2 november)
- 2019: 2, 3 en 4 januari, 19 april, 31 mei, 16 augustus, 23, 24, 26, 27, 30 en 31 december 2019.
- 2020: 2 en 3 januari, 14 april, 22 mei, 21, 22, 23, 24, 28, 29, 30 en 31 december 2020.

## 6. Clausule 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 deze tekst 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 de geest. Dit akkoord zal worden neergelegd ter Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

  
Guy Goedeel  
  
BEEVF J.  
  
Naas Fema.  
  
Guy Goedeel

  
Meena  
  
B. Hilary  
  
J. Vandzjeb