

# CHEMISCHE NIJVERHEID

## PC 116 - 207



Oprichting van een  
**DEMOGRAFIEFONDS**

Voor  
**WERKBAAR**  
werk en een  
**DUURZAME**  
chemische  
nijverheid

Een uitgave van  
ACV BIE  
LBC-NVK  
CNE-GNC

Trierstraat 31  
1040 Brussel  
T 02 285 02 11  
[www.acvbie.be](http://www.acvbie.be)  
[www.lbc-nvk.acv-online.be](http://www.lbc-nvk.acv-online.be)  
[www.lacne.be](http://www.lacne.be)

Mei 2016

 **ACV**  
bouw - industrie & energie

 **LBC-NVK**

 **CNE**  
L'avenir à son syndicat

*De sociale partners van de sector chemie, kunststoffen en life sciences hebben samen beslist om het allereerste Belgische sectorale Demografiefonds op te richten. Meer dan 1.000 ondernemingen (waaronder tal van kmo's) en 90.000 werknemers zullen op dit fonds een beroep kunnen doen.*

## Laat het duidelijk zijn !

Ook al hebben LBC-NVK, CNE en ACV BIE hun fiat gegeven voor de oprichting van dit Fonds voor Bestaanszekerheid Demografie, afgekort het demografiefonds, toch blijven wij fundamenteel bezwaar hebben tegen de verlenging van de loopbanen. Maar wij willen wel onze verantwoordelijkheid opnemen.

Daarom willen we minstens bijdragen tot aangepaste langere loopbanen, waarbij rekening wordt gehouden met de echte verwachtingen en behoeften van de werknemers van de sector.

De werknemers staan hier centraal



Dankzij de financiering van demografieplannen door dit Fonds zullen nieuwe maatregelen kunnen worden genomen in de ondernemingen met het oog op werkbaar werk tijdens de volledige loopbaan voor alle werknemers van de sector. Op die manier kan ook het hoofd worden geboden aan de verschillende uitdagingen waarmee de sector wordt geconfronteerd, zoals de leeftijdspyramide.

Een demografieplan dat werken minder zwaar en draaglijker moet maken



De financiering van het Demografiefonds stemt overeen met 0,15% van de bruto loonmassa van de ondernemingen van de sector chemie, kunststoffen en life sciences. Het is de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) die zal belast worden met de inning van de bijdrage bij elke onderneming van de sector. De werking van het Demografiefonds zal grondig geëvalueerd worden tegen uiterlijk eind 2019.

Ook al vraagt de oprichting van dit Demografiefonds enige tijd, alle demografieplannen die sedert 1 januari 2016 zijn tot stand gekomen, zullen door het fonds ten laste kunnen worden genomen.

## Vier actiegebieden waaronder een prioritair gebied: WERK



Het Demografiefonds richt zich op vier actiegebieden: werk, gezondheid, competenties en loopbaanbeleid.

Tijdens de onderhandelingen heeft het ACV er evenwel op aangedrongen dat er voorrang wordt gegeven aan het **actiegebied WERK**.

De financiering van het demografieplan is gelijk aan maximum 0,15% van de bruto lonen van het kalender-

jaar dat voorafgaat aan het jaar van invoering van het demografieplan van de onderneming die het plan heeft ingediend.

Indien de onderneming van plan is om minstens 0,15 % van de bruto loonmassa van al haar werknemers (bedienden en/of arbeiders) te gebruiken voor het actiegebied WERK, kan zij tot 2019 aanspraak maken op een maximale financiering van 0,15%.

Voor de periode van 1 januari 2016 t.e.m. 31 december 2019 kan de financiering van een demografieplan gaan tot maximum 0,30% van de

bruto lonen van het kalenderjaar dat voorafgaat aan het jaar waarin de onderneming het plan heeft ingediend, indien:

- ☐ het demografieplan maatregelen bevat die betrekking hebben op minstens twee verschillende actiegebieden;
- ☐ het demografieplan maatregelen bevat uit "actiegebied 1: Werk" voor minstens 0,15% van de bruto lonen van de onderneming.



Aan deze twee voorwaarden moet tegelijkertijd worden voldaan. De bijkomende financiering van 0,15% van de bruto loonmassa zal enkel door het sectoraal vormingsfonds Covalent worden gedragen indien het dossier door zijn beheerscomité wordt goedgekeurd.

## Enkele voorbeelden van maatregelen uit de verschillende actiegebieden:

### 1. Werk:

- ☐ Aanpassen van de arbeidstijd en de arbeidsvoorwaarden  
Voorbeeld:
  - Toekenning van een vakantiedag/jaar vanaf de leeftijd van 50 jaar;
  - Gecompenseerde arbeidsduurvermindering;
  - Toekenning van een aanvullende vergoeding bij opname van tijdkrediet.
- ☐ Bevorderen van de overstap van zwaar naar lichter werk.
- ☐ Bevorderen van de overstap naar andere stelsels van ploegenarbeid of naar een dagfunctie.  
Voorbeeld: einde van het stelsel van loopbaanonderbreking op de leeftijd van 60 jaar.
- ☐ Insourcing van activiteiten die via dagjobs worden uitgevoerd.
- ☐ Combinatie van een functie in ploegendienst met een dagfunctie voor een welbepaalde periode.
- ☐ Peterschap van jongeren door oudere werknemers.



## 2. Gezondheid

- ☐ Actie ten voordele van de gezondheid van de werknemer (buiten het verplicht wettelijk kader).
- ☐ Voorkomen en verhelpen van fysieke en psychosociale belemmeringen die het behoud van de job in de weg staan.
- ☐ Medische check-up vanaf 45 jaar.

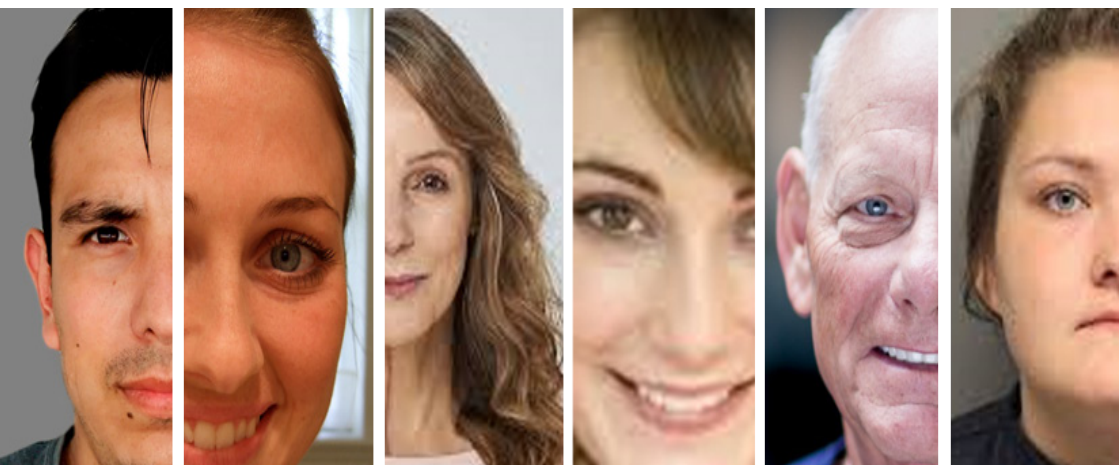
Hou rekening met de zwaarte van het werk tijdens de volledige loopbaan



## 3. Competenties

- ☐ Ontwikkeling van de competenties en kwalificaties van de werknemers, met inbegrip van toegang tot opleiding.
- ☐ Loopbaanontwikkeling en -begeleiding in de onderneming.
- ☐ Mogelijkheid om via interne mutatie een functie te krijgen die is aangepast aan de evolutie van de vaardigheden en competenties van de werknemer.
- ☐ Systemen van erkenning van verworven competenties.
- ☐ Opleiding in het kader van peterschap.

Generaties die elkaar aanvullen... laten we daar allen aan meewerken





Maak een analyse  
van de  
behoeften en  
verwachtingen

Bepaal uw  
prioriteiten en  
doelstellingen

R  
kostp  
be  
maa

## 4. Loopbaanbeheer

- ☐ Coaching van jongere werknemers door oudere werknemers (of omgekeerd).
- ☐ Personeelsbeleid in de verschillende fasen van het leven.
- ☐ Diversiteit op de arbeidsplaats.
- ☐ Loopbaanbegeleiding.

## Uitwerking en indiening van een actieplan bij het Demografiefonds, een gemeenschappelijke uitdaging!

Het actieplan is in de eerste plaats het resultaat van gemeenschappelijk denkwerk van de onderneming en haar werknemers, meer bepaald via discussie in de verschillende overlegorganen (OR, CPBW of VA)!

Het is minutieus werk dat in verschillende fasen moet plaatsvinden!

- ☐ Het is in eerste instantie onontbeerlijk dat er een betrouwbare stand van zaken wordt opgemaakt van de behoeften en verwachtingen binnen de onderneming. Doe eerst een grondig onderzoek voor u een demografieplan opstelt!
- ☐ Geef daarbij in het bijzonder aandacht aan:
  - de oudere werknemers;
  - de werknemers die ploegenarbeid verrichten of een zwaar en/of belastende zware job hebben;
  - de jongeren.



## Enkele vragen die u zich daarbij kan stellen:

- ☐ Voert uw onderneming een leeftijdsbewust personeelsbeleid?
- ☐ Welke is de leeftijdspiramide van uw onderneming?
- ☐ Hoe is het met het ziekteverzuim (en wat zijn de redenen voor dat verzuim)?
- ☐ Geeft de onderneming permanente opleiding aan al haar werknemers, en dit gedurende de volledige loopbaan?
- ☐ Heeft de onderneming te kampen met problemen op het vlak van gezondheid (stress, burnout, ...) of veiligheid (kijken naar de risicoanalyses, het aantal arbeidsongevallen en de situatie inzake beroepsziekten, ...)?
- ☐ Wat verwachten de werknemers op het gebied van werkbaar werk?
- ☐ Andere?

Om dit onderzoek goed te kunnen doen, vraagt u best ook de mening van alle betrokken partijen in de onderneming. Vergeet inzake gezondheid zeker niet de interne of externe preventieadviseur en de arbeidsgeneesheer!

- ☐ Bepaal uw prioriteiten en richt u op haalbare en concrete doelstellingen!
- ☐ Maak een raming van de financiële impact van de maatregelen die u wenst te nemen!  
Voorbeeld: Wat is de kost van de toekenning van 2 bijkomende vakantiedagen per jaar voor vijftigplussers?
- ☐ Stel uw demografieplan op in overleg en volg de volgende stappen in de bespreking:
  - met de OR;
  - of bij gebrek aan een OR, met de vakbondsafvaardiging (VA);
  - of bij gebrek aan een OR of een VA, met het CPBW;
  - of bij gebrek aan een OR, VA of CPBW, met de werknemers!

Het demografieplan moet worden goedgekeurd bij meerderheid van de werknemers- en werkgeversvertegenwoordigers.

- ❑ Dien uw demografieplan voor goedkeuring in bij het Demografiefonds. Het beheerscomité van het Demografiefonds zal de concrete procedure voor de indiening van het demografieplan uitwerken tegen 30/06/2016. Wij zullen die zeker opnemen op onze websites (de adressen vindt u op de laatste bladzijde van deze brochure).

## Andere aandachtspunten :

- ❑ De duurtijd van uw demografieplan kan maximum 4 jaar bedragen (2016-2019).
- ❑ Het Fonds zal enkel demografieplannen financieren die op 1 januari 2016 «nieuwe maatregelen» invoeren. Het is dus niet mogelijk om maatregelen die vóór deze datum al in de onderneming zijn genomen, te laten financieren via dit Fonds.
- ❑ De tussenkomst van het Demografiefonds zal nooit meer bedragen dan de reële kost van het ingediende en goedgekeurde demografieplan!
- ❑ De door de onderneming gestorte bedragen moeten minstens naar de onderneming terugkeren. Werkbaar werk is een zeer belangrijk aandachtspunt in ons vakbondswerk én ook verantwoordelijkheid van de werkgever. Het budget van het demografiefonds is dan ook een stimulans om ambitieuze maatregelen te nemen, waarbij de werkgever ook meer kan bijdragen dan de 0,15%. Het Fonds is niet opgericht om de werkgevers van hun verplichtingen of verantwoordelijkheid inzake dit thema te ontdoen.
- ❑ Schenk in uw demografieplannen voldoende aandacht aan de combinatie van werk en gezin.
- ❑ Op dit ogenblik bestaan er twee aparte Demografiefonds:
  - een Demografiefonds **voor de arbeiders** van de sector chemie, kunststoffen en life sciences;
  - een Demografiefonds **voor de bedienden** van de sector chemie, kunststoffen en life sciences.





- ❑ Het ACV wil op termijn **één Demografiefonds oprichten** voor de arbeiders en de bedienden, maar er zijn nog tal van hinderpalen.
- ❑ Op dit ogenblik heeft u twee mogelijkheden:
  - U onderhandelt **over demografieplannen die gemeenschappelijk zijn** voor de arbeiders en bedienden van uw onderneming. Deze mogelijkheid geniet overigens onze voorkeur, aangezien ze aansluit bij ons streven naar een eenheidsstatuut.
  - U onderhandelt **over aparte demografieplannen** voor de arbeiders en bedienden van uw onderneming.

In beide gevallen moet de loonmassa van 0,15% apart worden berekend. Zodra de sociale partners een beslissing hebben genomen over de procedure die moet worden gevolgd voor de berekening van deze bruto loonmassa, zullen wij u hiervan zeker op de hoogte brengen (informatie verwacht tegen 1 juli 2016). U kunt de verdere evolutie van dit dossier volgen via onze websites (zie achteraan deze brochure).



## De KMO's, één van de doelgroepen van het Demografiefonds

Het Demografiefonds wil ook aan KMO's de mogelijkheid bieden om demografieplannen te ontwikkelen. Het beheerscomité van het Demografiefonds moet nog bijzondere overeenkomsten sluiten.

U kan de evolutie van dit dossier volgen op onze websites.



## En CAO 104... hetzelfde liedje ?

Ondanks een aantal gelijkenissen zijn er toch een aantal belangrijke verschillen!

- ❑ De CAO 104 wil hoofdzakelijk oudere werknemers ( $\geq 45$  jaar) aan het werk houden. Het Demografiefonds daarentegen beoogt een ruimere categorie van werknemers:
  - werknemers die ploegenarbeid verrichten,
  - werknemers die een zwaar en/of belastende zware job hebben,
  - jongeren.
- ❑ De CAO 104 is niet innoverend in die zin dat ze in de meeste gevallen enkel bestaande situaties of praktijken heeft geformaliseerd. Het Demografiefonds gaat veel verder! De demografieplannen moeten "nieuwe maatregelen" bevatten, die ten vroegste op 1 januari 2016 zijn ingevoerd en door het bevoegde overlegorgaan zijn goedgekeurd.
- ❑ De CAO 104 betreft het beheer van de eindeloopbaan, terwijl het Demografiefonds de effecten van beroepsmoeheid wil voorkomen door een globaal loopbaanbeheer.
- ❑ CAO 104 schept geen dwingend kader om maatregelen te nemen. De financiële inbreng van het demografiefonds moet de invulling van CAO 104 aanmoedigen.



## Interessante brochures

### De gids « Leef tijdsbewust personeelsbeleid – CAO 104 »

van het ACV kan u gebruiken om de de problematiek van vergrijzing van de werknemers bespreekbaar te maken.

U kan de gids downloaden via de link:

<https://acv-bouw-industrie-energie.acv-online.be/Images/Leef tijdsbewust-Personeelsbeleid-CAO-104-LR-tcm182-389421.pdf>



### De brochure « Het huis van werkvermogen »

<https://acv-bouw-industrie-energie.acv-online.be/Images/Huis-van-werkvermogen-LR-tcm182-389420.pdf>

## Nog vragen?

Voor meer informatie kunt u steeds terecht bij uw vakbondssecretaris.

U vindt de contactgegevens op onze websites.



[www.acvbie.be](http://www.acvbie.be)



[www.lbc-nvk.acv-online.be](http://www.lbc-nvk.acv-online.be)



[www.lacne.be](http://www.lacne.be)