

# INDUSTRIE CHIMIQUE

## CP 116 - 207



Mise en place d'un  
**FONDS DEMOGRAPHIE**

Pour un travail  
**FAISABLE** et  
une chimie  
**DURABLE**

Une édition de la  
CSC BIE  
CNE-GNC  
LBC-NVK

Rue de Trèves 31  
1040 Bruxelles  
T 02 285 02 11  
[www.cscbie.be](http://www.cscbie.be)  
[www.lacne.be](http://www.lacne.be)  
[www.lbc-nvk.acv-online.be](http://www.lbc-nvk.acv-online.be)

Mai 2016

 **CSC**  
bâtiment - industrie & énergie

 **CNE** L'avenir à son syndicat

 **LBC-NVK**

*Les partenaires sociaux du secteur de la chimie, des matières plastiques et des sciences de la vie ont posé ensemble les jalons du tout premier Fonds démographie sectoriel belge qui concernera près de 1.000 entreprises (dont de nombreuses PME) et près de 90.000 travailleurs.*

## Soyons clairs !

Les travailleurs  
au centre  
de nos  
préoccu-  
pations



Malgré la mise en place de ce Fonds de Sécurité d'existence démographie, que nous appelons ici Fonds démographie, la LBC-NVK, la CNE et la CSC BIE restent foncièrement opposées à l'allongement des carrières. Pour autant, nous voulons prendre nos responsabilités. Si nous ne pouvons pas, pour le moment, endiguer la progression vers un allongement des carrières, nous voulons au moins pouvoir contribuer à des aménagements de la carrière tenant compte des attentes et des besoins réels des travailleurs du secteur.

Au travers du financement de plans démographie au sein des entreprises, ce fonds permettra la mise en place de nouvelles mesures pour rendre le travail faisable tout au long de la carrière pour tous les travailleurs du secteur. Il permettra aussi de faire face aux différents défis du secteur notamment celui de la pyramide des âges.

Rendre le  
travail moins  
pénible et plus  
supportable



Le financement du Fonds démographie correspond à 0,15% de la masse salariale brute des entreprises du secteur de la chimie, des matières plastiques et des sciences de la vie. C'est l'ONSS (Office National de Sécurité Sociale) qui se chargera de percevoir la cotisation de chaque entreprise du secteur. Ce Fonds démographie fera l'objet d'une évaluation approfondie pour la fin 2019 au plus tard.

Même si la mise en place de ce Fonds démographie prend un peu de temps, l'ensemble des plans démographie négociés à partir du 1er janvier 2016 pourront être pris en compte par le Fonds démographie.

## Quatre domaines d'action dont un domaine prioritaire: le TRAVAIL



Quatre domaines d'actions sont ciblés par le Fonds démographique: le travail, la santé, les compétences et la gestion de la carrière.

Cependant, la CSC a pesé, lors des négociations, pour privilégier le **domaine d'action TRAVAIL.**

Le financement du plan démographique est égal à maximum 0,15% des rémunérations brutes de l'année calendrier précédant l'année d'introduction du plan démographie de l'entreprise qui a introduit le plan démographie.

Dans le cas où l'entreprise prévoit d'utiliser au moins 0,15% de la masse salariale brute de l'ensemble de ses travailleurs (employés et/ou ouvriers) dans le domaine d'action TRAVAIL, elle pourra prétendre, jusque 2019, à un financement maximal de 0,15%.

Pour la période courant du 1er janvier 2016 au 31 décembre 2019 inclus, le financement d'un plan démographie peut atteindre jusqu'à 0,30%

maximum des rémunérations brutes de l'année calendrier précédant l'année calendrier d'introduction du plan démographie de l'entreprise si :

- le plan démographie comporte des mesures se rapportant à au moins deux domaines d'action différents ;
- le plan démographie comporte des mesures qui se rapportent au "domaine d'action 1 : Travail" pour au moins 0,15% des rémunérations brutes de l'entreprise.



Ces deux conditions sont cumulatives. Ce financement supplémentaire de 0,15% de la masse salariale brute sera supporté par le fonds de formation sectoriel Covalent uniquement après acceptation du dossier par son comité de gestion.

## Quelques exemples de mesures des différents domaines d'action :

### 1. Le travail :

- Adapter le temps de travail et les conditions de travail.  
Exemple :
  - Octroi d'un jour de congé/an à partir de 50 ans.
  - Diminution du temps de travail compensée.
  - Versement d'un complément financier lors d'un crédit-temps.
- Faciliter la transition du travail lourd vers un travail plus léger.
- Faciliter la transition vers d'autres systèmes de travail en équipes ou vers une fonction de jour.  
Exemple : fin du système à pause à 60 ans
- Insourcing des activités réalisées en jobs de jour.
- Combinaison d'une fonction de shift avec une fonction de jour sur une période définie.
- Parrainage des jeunes par des aînés.



## 2. La santé

- Action au profit de la santé du travailleur (hors cadre légal obligatoire).
- La prévention et la possibilité de remédier aux obstacles physiques et psychosociaux entravant le maintien au travail.
- Check-up médical à partir de 45 ans.

Prise en compte de la pénibilité tout au long de la carrière



## 3. Les compétences

- Le développement des compétences et des qualifications des travailleurs, y compris l'accès aux formations.
- Le développement et l'accompagnement de la carrière au sein de l'entreprise.
- Les possibilités d'obtenir via mutation interne une fonction adaptée à l'évolution des facultés et des compétences du travailleur.
- Les systèmes de reconnaissance des compétences acquises.
- Formation dans le cadre du parrainage.

Favorisez la complémentarité intergénérationnelle



## 4. La gestion de carrière

- Coaching des plus jeunes par les plus âgés (ou inversement).
- La politique de gestion du personnel dans les différentes phases de la vie.
- La diversité sur le lieu de travail.
- L'accompagnement de la carrière.

## Mise en place d'un plan d'action et introduction au Fonds – Un défi commun !

Il s'agit, avant toute chose, d'une œuvre commune de l'entreprise et de ses travailleurs. Elle se poursuit notamment au travers des différents organes de concertation que sont le CE, le CPPT et la DS !

C'est un travail minutieux qui doit s'élaborer en plusieurs phases !

- Avant toute chose, il est indispensable d'établir un état des lieux fiable des besoins et des attentes au sein de votre entreprise. Réalisez, au préalable à tout plan démographique, une étude/enquête approfondie !
- Accordez une attention toute particulière :
  - aux travailleurs plus âgés ;
  - aux travailleurs en système d'équipes ou qui ont un métier exigeant sur le plan physique ;
  - aux jeunes.



## Quelques bonnes questions à se poser :

- Votre entreprise applique-t-elle une politique du personnel qui tienne compte de l'âge ?
- Quelle est la pyramide des âges de votre entreprise ?
- Quel est le taux d'absentéisme (ainsi que les raisons de cet absentéisme) ?
- L'entreprise offre-t-elle une formation continue à l'ensemble de ses travailleurs, et ce tout au long de la carrière ?
- L'entreprise rencontre-t-elle des problèmes de santé (stress, burn out, ...) ou de sécurité (parcourir les analyses de risques, relever le taux d'accidents du travail et de maladies professionnelles, ...) ?
- Quelles sont les attentes des travailleurs en matière de travail faisable ?
- Autres ?

Entourez-vous, pour ce faire, de l'ensemble des acteurs de l'entreprise. En matière de santé, n'oubliez pas le conseiller en prévention interne ou externe ainsi que le médecin du travail !

- Fixez vos priorités et ciblez des objectifs réalisables et concrets !
- Estimez l'impact financier des mesures que vous souhaitez mettre en place !  
Exemple : En termes de coût, que représentera l'octroi de 2 jours de congé supplémentaires par an pour les +50 ans ?
- Rédigez votre Plan démographie en concertation en suivant la cascade de négociation suivante :
  - avec le CE ;
  - ou à défaut de CE, avec la DS ;
  - ou à défaut de CE ou de DS, avec le CPPT ;
  - ou à défaut de CE, DS ou CPPT, avec les travailleurs !

L'approbation du plan démographie nécessite une majorité au sein de la délégation des travailleurs et de la délégation des employeurs.

- ❑ Introduisez votre plan démographie auprès du Fonds démographie pour approbation. La procédure concrète d'introduction du plan démographie sera mise en place par le Comité de gestion du Fonds démographie pour le 30/06/2016. Nous ne manquerons pas de la mettre à disposition sur nos sites web (voir adresses en fin de brochure).

## Autres points d'attention :

- ❑ Votre plan démographie devra être limité à 4 ans maximum (2016-2019).
- ❑ Le fonds ne financera que les plans démographie mettant en place de « nouvelles mesures » au 1<sup>er</sup> janvier 2016. Pas question en effet de faire payer des mesures déjà en vigueur avant cette date dans certaines entreprises.
- ❑ Le soutien du Fonds démographie ne dépassera jamais le coût réel du plan démographie introduit et approuvé !
- ❑ Les sommes versées par l'entreprise lui reviennent. Le travail soutenable est un point d'attention très important dans notre action syndicale et relève également de la responsabilité de l'employeur. Dès lors, le budget du Fonds Démographie doit stimuler l'employeur à prendre des mesures ambitieuses et l'inciter à y contribuer au-delà des 0,15%. Le fonds n'est pas là pour dédouaner les employeurs de leurs obligations ou responsabilités quant à cette thématique.
- ❑ Dans vos plans démographie, restez vigilants sur la question de la combinaison entre vie privée et vie professionnelle.
- ❑ A l'heure actuelle, il existe deux Fonds démographie distincts :
  - un Fonds démographie **pour les ouvriers** du secteur de la chimie, des matières plastiques et des sciences de la vie
  - et un Fonds démographie **pour les employés** du secteur de la chimie, des matières plastiques et des sciences de la vie.



- ❑ La CSC souhaite à terme la mise en place d'**un seul Fonds démographique** pour les ouvriers et les employés mais le chemin reste pavé d'embûches.
- ❑ Dans les circonstances présentes, 2 possibilités s'offrent à vous :
  - La **négociation de plans démographie communs** aux employés et aux ouvriers de votre entreprise. Cette possibilité a d'ailleurs notre préférence car elle correspond à notre logique de tendre vers un statut unique.
  - La **négociation de plans démographie séparés** entre les employés et les ouvriers de votre entreprise.

Dans les deux cas, il faudra réaliser un calcul séparé de la masse salariale de 0,15%. Nous ne manquerons pas de vous communiquer la procédure à suivre pour calculer cette masse salariale brute une fois que cette question aura été tranchée par les partenaires sociaux (informations attendues pour le 1er juillet 2016). N'hésitez pas à suivre l'évolution de ce dossier sur nos sites web respectifs (voir en fin de brochure).



## Les PME, une des cibles du Fonds démographie

Le fonds démographie souhaite également offrir une opportunité aux PME de développer des plans démographie. Des accords particuliers doivent encore être établis par le comité de gestion du Fonds démographie.

Suivez l'évolution de ce dossier sur nos sites web !



## Et la CCT 104... C'est la même chanson ?

Malgré quelques similitudes, certaines différences sont de taille !

- ❑ La CCT 104 ne vise que le maintien des travailleurs âgés ( $\geq 45$  ans) alors que le Fonds démographie veut couvrir une catégorie plus large de travailleurs :
  - Les travailleurs en système d'équipes ;
  - Les travailleurs qui ont un métier exigeant sur le plan physique ;
  - Les jeunes.
- ❑ La CCT 104 n'est pas innovante dans le sens où elle n'a permis, dans la plupart des cas, que de formaliser des situations ou des pratiques existantes. Le Fonds démographie va plus loin ! Les plans démographie doivent prévoir de « nouvelles mesures » mises en place le 1er janvier 2016 au plus tôt et approuvées par l'organe de concertation compétent.
- ❑ La CCT 104 traite de la gestion des fins de carrière alors que le Fonds démographie souhaite prévenir les effets de l'usure professionnelle par une gestion de l'ensemble de la carrière.
- ❑ La CCT 104 ne fixe pas de cadre contraignant pour la prise de mesures. L'apport financier du Fonds démographie devrait donc encourager la concrétisation de la CCT 104.



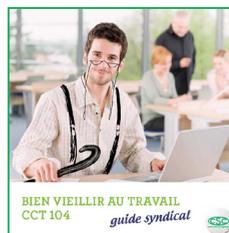
## Brochures intéressantes

### Le guide syndical « Bien vieillir au travail – CCT 104 »

édité par la CSC vous aidera également à aborder la question du vieillissement des travailleurs.

N'hésitez pas à télécharger la brochure sur

<https://csc-batiment-industrie-energie.csc-en-ligne.be/Images/brochure-csc-bien-veillir-au-travail-LR-tcm186-389410.pdf>



### La brochure « La maison de la capacité de travail »

<https://csc-batiment-industrie-energie.csc-en-ligne.be/Images/Maison-de-la-capacite-de-travail-tcm186-389409.pdf>

## Des questions ?

N'hésitez pas à contacter votre permanent syndical !

Vous trouverez les données de contact sur nos sites web.



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



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



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