

D'une idée forte à un meilleur emploi

Guide pratique pour
des plans démographies de qualité

FGTB

Chimie

Ensemble, on est plus forts



www.fgtbchimie.be

INTRODUCTION	3
LES ÉLÉMENTS ESSENTIELS	4
• Mesures recommandées et à éviter	
DOMAINE D'ACTION « TRAVAIL »	6
DOMAINE D'ACTION « SANTÉ »	8
DOMAINE D'ACTION « COMPÉTENCES »	10
DOMAINE D'ACTION « GESTION DE CARRIÈRE »	12
CHECKLIST POUR LES NÉGOCIATIONS	15
PIÈGES FRÉQUENTS	16
• Mesures non finançables	
PAR OÙ COMMENCER ?	18

Nous travaillons au quotidien dans les entreprises, dans les régions ou au niveau fédéral pour des emplois de qualité pour les travailleurs. Dans nos démarches, nous rencontrons des freins : rejet patronal de nos idées, coût de nos revendications, absence de rapport de force...

Bonne nouvelle !

Pour améliorer la qualité des emplois dans le secteur de la chimie, nous disposons d'un levier qui peut faire la différence : le Fonds démographie. Ce fonds offre un soutien financier aux entreprises qui améliorent les conditions de travail. Ce soutien est accordé sur base d'un accord entre les représentants des travailleurs et des employeurs : le plan démographie. Son contenu ? Il dépend (aussi) de vous ! De vos idées, de vos objectifs et de votre préparation syndicale.

INTRODUCTION

Afin de vous soutenir dans vos démarches, nous avons élaboré cette brochure. Vous y trouverez des conseils sur mesure pour négocier un plan démographie de qualité. Forts de près de dix ans d'expérience, nous avons rassemblé des mesures issues de différents domaines d'action, susceptibles de réellement améliorer le quotidien des travailleurs de la chimie. N'hésitez pas à vous en inspirer. A contrario, nous attirons aussi votre attention sur les mesures moins porteuses syndicalement.

Comment utiliser ce guide ?

1. Consultez les éléments essentiels d'un plan démographie de qualité.
2. Parcourez les mesures recommandées et les mesures à éviter par domaine d'action.
3. Utilisez la checklist et prenez bonne note des pièges à éviter.

Bon travail syndical,
Andrea Della Vecchia
Secrétaire fédéral FGTB Chimie

LES ÉLÉMENTS ESSENTIELS D'UN PLAN DÉMOGRAPHIE DE QUALITÉ

Un plan démographie de qualité est un accord comprenant des mesures qui améliorent concrètement le quotidien des collègues. Il repose sur des choix clairs, se concentre sur des mesures que les travailleurs ressentent réellement sur le terrain et répond à leurs attentes. Un plan de qualité va au-delà des obligations légales, il contribue à réduire la charge de travail, à améliorer la santé et à garantir des parcours professionnels plus humains.

Important : consultez vos collègues avant d'élaborer les mesures et avant d'entamer des négociations.

En optant pour des mesures fortes, concrètes et sur mesure pour vos collègues, vous défendez au mieux leurs intérêts et vous renforcez votre position lors des négociations.

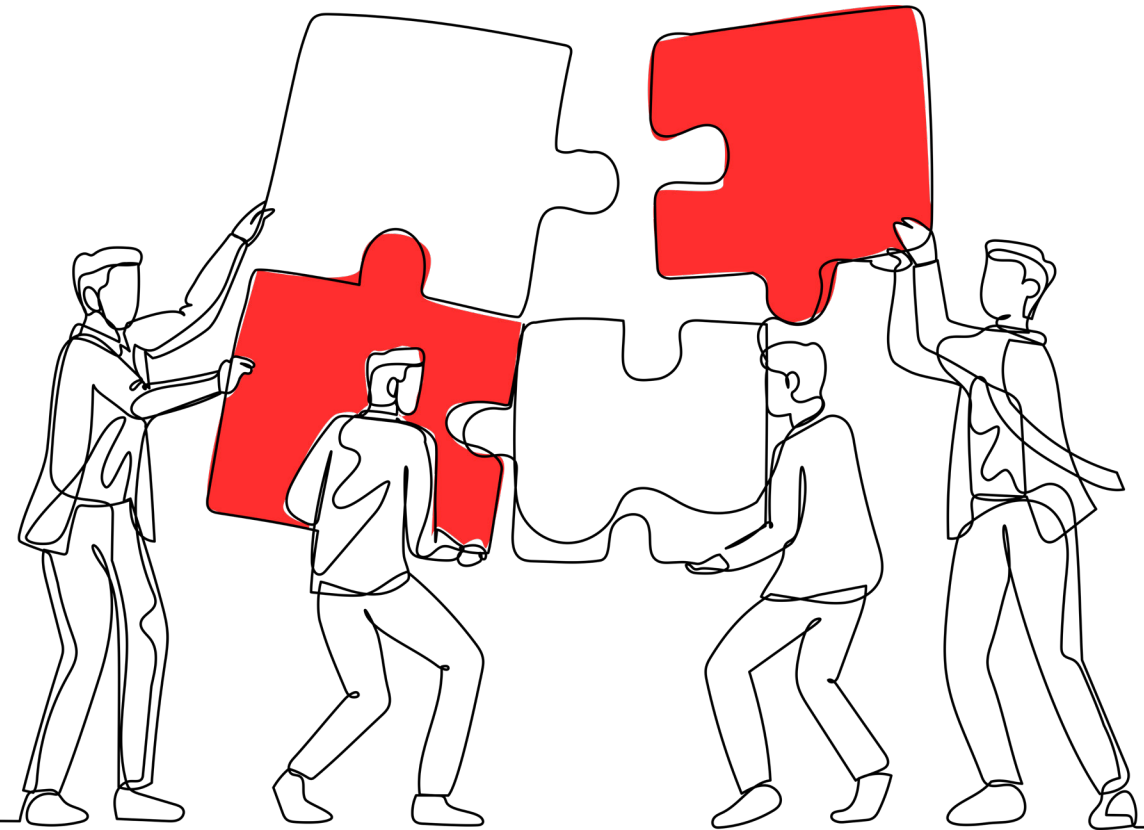
Mesures recommandées et à éviter

Dans ce guide, nous faisons la distinction entre les mesures recommandées et celles à éviter, afin que vous, en tant que représentant du personnel, puissiez faire des choix clairs et efficaces.

- **Mesures recommandées :** actions qui sont réalisables dans la pratique et qui améliorent de manière visible le quotidien des travailleurs (= il s'agit d'une plus-value mesurable), qui vont bien au-delà des obligations légales et qui s'inscrivent dans les objectifs et les règles de financement du Fonds démographie.

- **Mesures à éviter :** actions ayant peu d'effet sur le quotidien des travailleurs, relevant plutôt du fonctionnement normal de l'entreprise, difficiles à justifier dans les règles du Fonds démographie ou souvent refusées. Elles peuvent créer de l'ambiguïté ou des attentes impossibles à rencontrer.

Cette distinction aide à rendre le plan démographie clair, réalisable et efficace.



DOMAINE D'ACTION

« TRAVAIL »

Mesures recommandées

- **Réduction du temps de travail**

Leviers directs pour réduire la charge de travail. Jours ou heures supplémentaires de congé, extension du congé de fin de carrière ou du congé d'ancienneté.

- **Parrainage/marrainage avec allègement de tâches**

Améliorer la qualité de l'accompagnement, réduire la charge de travail et valoriser les collègues expérimentés grâce au parrainage (accompagner les collègues ayant peu d'ancienneté).

- **Recrutements supplémentaires**

Temporaires ou permanents, à condition qu'ils réduisent de manière démontrable la charge de travail et ne dissimulent pas des remplacements ordinaires.

- **Complément financier pour travail plus léger ou réduction d'heures**

Par exemple lors d'un passage à un travail de jour, à une fonction plus légère, à une fin de carrière ou à une réduction du temps de travail.

- **Humanisation du travail de nuit et du travail en équipes**

Mesures qui améliorent réellement la qualité du travail, comme des pauses supplémentaires rémunérées.

- **Temps ou jour de congé payé pour un contrôle médical supplémentaire**

- **Pauses de repos supplémentaires pour des groupes cibles**

Par exemple pour les travailleurs de nuit, en équipes, ou pour les travailleuses enceintes ou en ménopause.

Mesures à éviter

- Réduction du temps de travail conditionnelle (p. ex. congé supplémentaire lié à une obligation de teambuilding).

- Parrainage/marrainage sans allègement de tâches.

- Faux recrutements ou coûts déclarés supérieurs au surcoût réel.

- Complément financier sans mise en œuvre effective.

- Études ou analyses sans mesures concrètes.

- Formations (seules celles relatives au people management).



DOMAINE D'ACTION

« SANTÉ »

Mesures recommandées

- **Examens médicaux** (plus approfondis que ceux prévus par la loi ou par convention)
Tests médicaux, tests d'effort ou tests de condition physique.
- **Initiatives santé durant les heures de travail**
À condition qu'il existe un lien démontrable avec la qualité du travail ou la prévention : mouvement, relaxation, prévention tabac-alcool...
- **Initiatives santé en dehors des heures de travail**
Par exemple participation gratuite à une activité sportive ou participation financière dans un abonnement sportif.
- **Ergonomie** (améliorations supérieures à celles déjà prévues par la loi ou par convention)
Par exemple exosquelettes ou adaptations de poste diminuant la charge physique.
- **Employee Assistance Programmes (EAP)**
Soutien psychologique et social pour les travailleurs et leur famille
– accessible et préventif.
- **Soutien spécifique pour le travail de nuit ou en équipes**
Pauses supplémentaires, screenings préventifs, coaching sommeil, accompagnement nutrition & mouvement, lunettes lumineuses, soutien psychosocial.

Mesures à éviter

- Examens médicaux ou formations obligatoires.
- Avantages existants présentés comme « nouvelles mesures ».
- Ergonomie de base ou IT de base (hors financement).
- Salaire d'un travailleur en reprise progressive.
- Fruits sur le lieu de travail (est-ce une priorité pour l'équipe syndicale de recourir au Fonds démographie pour l'octroi de fruits ?).



DOMAINE D'ACTION « COMPÉTENCES »

Mesures recommandées

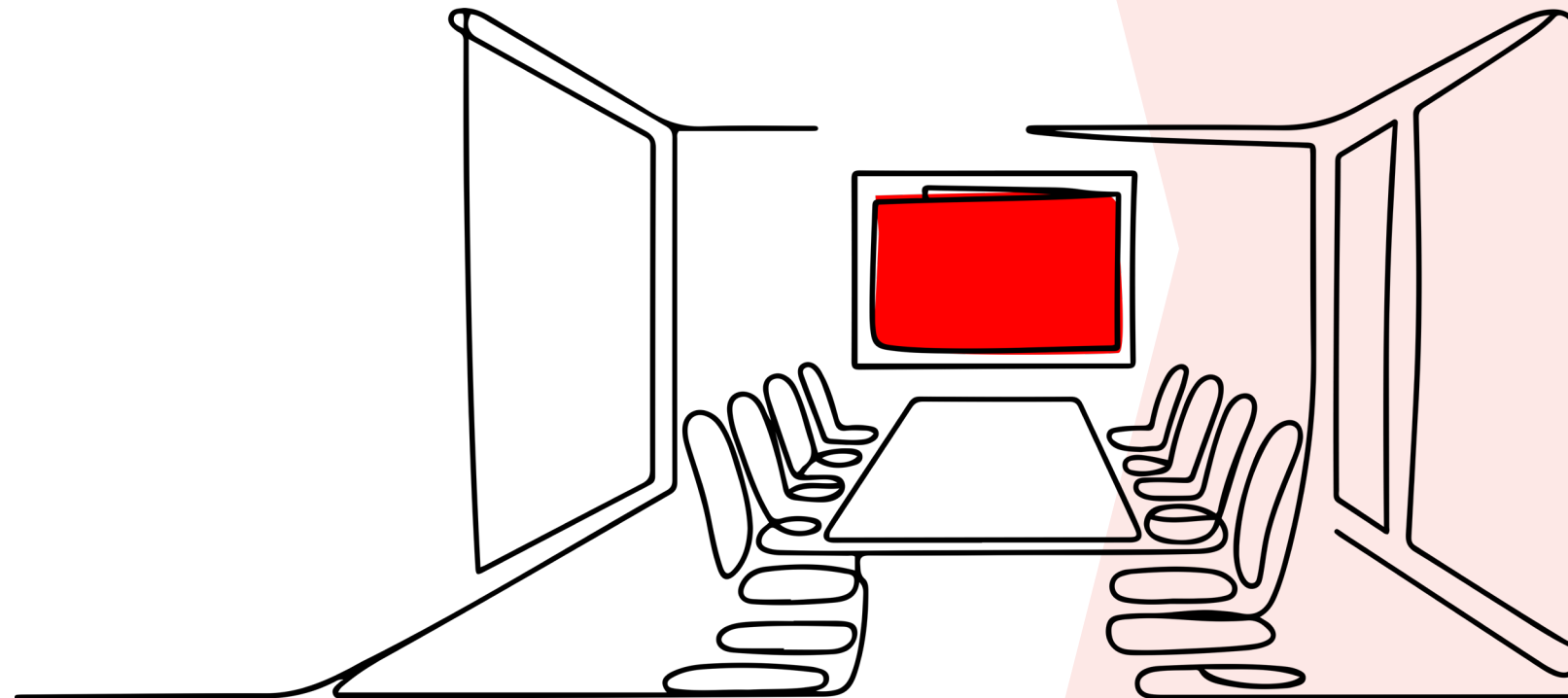
- **Formation pour parrainage/marrainage**

Transmission du savoir et du savoir-faire, valorisation des collègues expérimentés, développement de contacts entre collègues.

- **Formation pour alléger la charge de travail**, notamment dans le cadre du travail en équipes et de nuit, ou en cas de passage vers une fonction de jour.

Mesures à éviter

- **E-learning en dehors du temps de travail ou pendant les pauses.**
- **Coûts de développement d'outils ou programmes** (seules les heures de formation sont finançables).
- **Formations sans lien clair avec la qualité du travail.**



DOMAINE D'ACTION « GESTION DE CARRIÈRE »

Mesures recommandées

- **Réduction du temps de travail**

Peut figurer dans ce domaine ou dans « Travail ».

- **Meilleur équilibre vie privée - travail**

Jours/ heures supplémentaires de congé, soutien à la garde d'enfants ou autres mesures facilitant la conciliation.

- **Entretiens de carrière et de fin de carrière**

Entretiens ciblés aidant les travailleurs à se projeter dans leur parcours.

- **Complément financier pour congés thématiques**

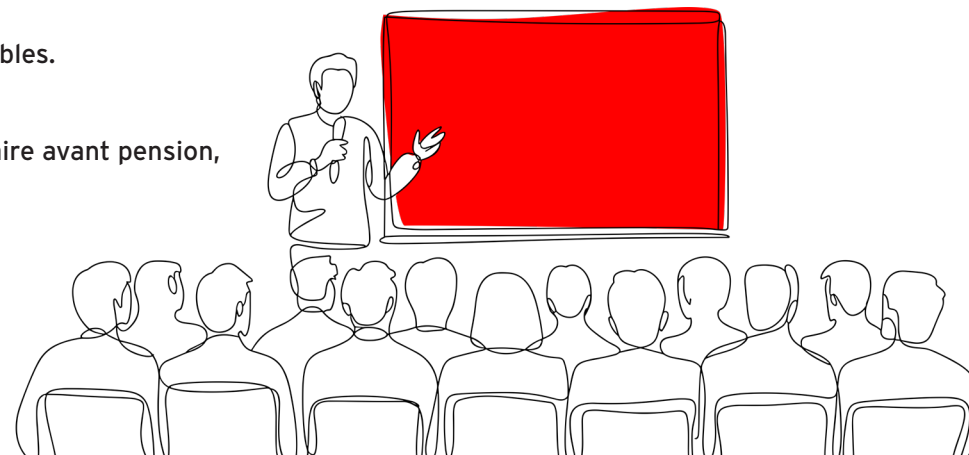
Comme le congé parental, aide aux proches ou soins palliatifs.

- **Congés familiaux et congés grand-parentaux**

Réduire les obstacles financiers en rendant ces jours accessibles.

- **Mesures de fin de carrière**

Par exemple passage en horaire de jour ou dispense temporaire avant pension, avec complément financier adapté.



- **Préparation à la pension**

Orientation : information claire sur les droits à la pension et sur les possibilités de choix (p. ex. crédit-temps fin de carrière, travail à temps partiel, pension (anticipée)).

Planification : accompagnement dans la préparation administrative et financière (calendrier, simulations, impact sur le revenu).

Soutien : attention portée à la santé, à l'équilibre vie privée - vie professionnelle et à la transition vers une nouvelle organisation du temps après la carrière professionnelle.

- **Formation sur la diversité et l'inclusion**

Ateliers sur la diversité, l'égalité et l'inclusion ou encore des formations sur les préjugés inconscients.

Soutien linguistique (p. ex. néerlandais/français sur le lieu de travail) pour les travailleurs issus de l'immigration.

- **Programmes de mentorat ou de marrainage/parrainage** pour les nouveaux travailleurs issus notamment de groupes minoritaires.

- **Égalité des chances et non-discrimination**

Avec attention particulière pour les femmes et les minorités.

Formations sur les comportements inappropriés, la communication respectueuse et les rapports de pouvoir au travail.

Formations et coaching concernant la ménopause, la grossesse, le retour après maternité, les jeunes travailleurs, les personnes LGBTQI+ et les travailleurs issus de l'immigration ...

CHECKLIST POUR LES NÉGOCIATIONS

Mesures à éviter

- Mesures n'apportant aucune contribution démontrable à la qualité du travail.
- Entretiens de fonctionnement.
- Mesures imposant des assessments pour évaluer les compétences.
- Mesures où des collègues vous évaluent et vous donnent un feedback.
- Mesures augmentant la charge de travail ou ne relevant pas du domaine carrière/fin de carrière.

Checklist pour les négociations

- Quelles sont les attentes des travailleurs ?
Quel est le résultat de la consultation ?
- Quelles mesures souhaitons-nous atteindre pendant la négociation ?
 - o Quelles sont celles avec le plus d'impact positif sur les travailleurs ?
 - o Nos propositions sont-elles bien supérieures aux pratiques et à ce que prévoient les lois et les conventions ?
 - o Avons-nous suffisamment de mesures dans le domaine « Travail » ?
- Quel rapport de force disposons-nous pour la négociation du plan démographie ?
- Que prévoyons-nous pour contrôler l'implémentation des mesures qui seront négociées ?
- Les délais sont-ils respectés pour implémenter les mesures dans l'entreprise (le plus longtemps durant l'année) et pour recourir au Fonds démographie ?



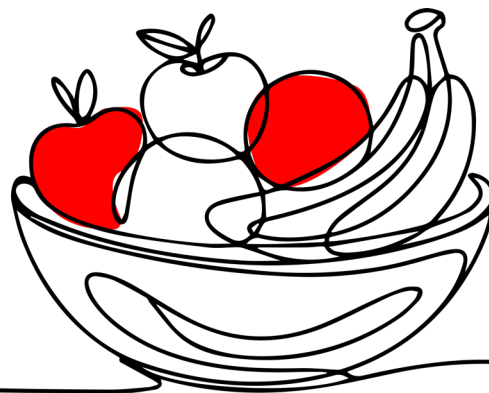
PIÈGES FRÉQUENTS

- Mesures « sympathiques » mais sans impact réel au profit des travailleurs.

Par exemple : des fruits gratuits chaque semaine, une fête annuelle du personnel, de petites attentions à l'occasion des fêtes, etc.

- Études sans mesure concrète de suivi.
- Mesures dans le mauvais domaine d'action.
- Avantages existants recyclés comme nouveaux.
- Négociation et dépôt du plan démographie en fin d'année : comment implémenter efficacement les mesures alors que l'année est pratiquement écoulée ?

Astuce : commencez les négociations en début d'année ou l'année précédente.



MESURES NON FINANÇABLES

Le Fonds démographie n'intervient pas pour des mesures telles que :

- Investissements normaux et courants de l'entreprise.
- Travaux d'embellissement ou travaux d'infrastructure.
- Avis juridique.
- Obligations légales.
- Catering et repas.
- Externalisation.
- Mise en place ou adaptation d'un système d'évaluation ou de classification de fonctions.
 - Activités d'équipe en dehors du temps de travail.
 - Jours de congé payés au lieu d'être pris.
 - Surcoût au-delà de 75 €/heure pour la consultance.
 - Temps RH (préparation, mise en place) ou temps passé dans les organes de concertation par les représentants syndicaux.
- Télétravail (sauf s'il y a un lien avec l'ergonomie et que cela vient en plus des obligations légales en la matière).

Important : il doit toujours s'agir de mesures qui ne sont pas encore en vigueur dans l'entreprise. Par ailleurs, le Fonds démographie n'intervient pas pour des mesures déjà prévues par la loi, les conventions sectorielles ou d'entreprise.

PAR OÙ COMMENCER ?

Vous avez parcouru notre brochure et consulté notre dossier, mais vous ne savez toujours pas par où commencer ? Pas de souci, nous sommes là pour vous aider !

Pour toute question supplémentaire, pour obtenir de l'aide ou plus d'informations, vous pouvez toujours contacter votre permanent syndical ou notre expert Dany via **dany.vancauwenbergh@accg.be**.

Vous souhaitez rester informé de l'actualité sectorielle et syndicale ?

Rendez-vous sur **www.fgtbchimie.be** ou scannez le code QR, et inscrivez-vous à notre newsletter



Vous voulez en savoir plus sur le Fonds démographie, vous n'avez pas encore négocié de plan démographie ou vous avez besoin d'un petit rappel ?

Scannez le code QR et consultez notre dossier (vidéos, brochures, conseils) :



www.fgtbchimie.be

FGTB
Chimie
Ensemble, on est plus forts