

CCT FONDS DÉMOGRAPHIE

1. Organisation du Fonds démographie

- La cct pour le Fonds démographie est conclue pour une durée indéterminée. Les partenaires sociaux vont évaluer la cct après une période de quatre ans. Ils décideront après évaluation si des adaptations sont nécessaires.
- Les partenaires sociaux souhaitent organiser le FD en un seul FSE, aussi bien pour la CP 116 que pour la CP 207. Les partenaires sociaux demanderont à leurs organisations interprofessionnelles de prendre les initiatives nécessaires afin de permettre la création d'un Fonds commun de sécurité d'existence.
- Les moyens recueillis doivent effectivement être destinés à des projets qui respectent les conditions convenues. Le droit de tirage se crée uniquement si des mesures du domaine d'action 1 (travail) sont reprises dans le plan du FD pour 0,15%. Des efforts particuliers sont entrepris pour que les PME puissent également faire usage du FD. Le FD est d'application à tous les travailleurs.

2. Objectif du FD

Afin de maintenir et d'améliorer le travail durable dans le secteur dans le cadre des défis démographiques et des conséquences de l'allongement de la carrière, le FD va encourager sur base de la carrière des mesures spécifiques à l'entreprise et conscientes en terme d'âge ; avec une attention particulière pour les travailleurs plus âgés, ceux qui travaillent en système d'équipes et les travailleurs ayant un métier lourd et/ou un métier exigeant sur le plan physique, tout en tenant compte d'une organisation du travail efficace.

Il doit s'agir de nouvelles mesures dans l'entreprise.

3. Fonctionnement du FD

- Les partenaires sociaux établissent en concertation un plan démographie pour une ou plusieurs années. Les partenaires sociaux peuvent notamment reprendre un ou plusieurs éléments des domaines d'actions suivants.

1) Domaine d'action 1: Travail

- Les possibilités pour une adaptation du temps de travail et des conditions de travail,

- Faciliter la transition du travail lourd vers un travail plus léger,
- Faciliter la transition vers d'autres systèmes d'équipes ou vers une fonction de jour,
- Incouraging des activités réalisées en jobs de jour,
- Combinaison d'une fonction de shift avec une fonction de jour sur une période définie,
- Parrainage

2) Domaine d'action 2 : Santé

- Actions au profit de la santé du travailleur,
- La prévention et la possibilité de remédier aux obstacles physiques et psycho-sociaux entravant le maintien au travail,
- Check-up médical à partir de 45 ans

3) Domaine d'action 3 : Compétences

- Le développement des compétences et des qualifications des travailleurs, y compris l'accès aux formations ;
- Le développement de carrière et l'accompagnement de 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 ;
- Formations dans le cadre de parrainages

4) Domaine d'action 4 : Gestion de carrière

- Coaching, entre autres, 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 carrière
- Un domaine d'action peut comporter plusieurs mesures. Plusieurs domaines d'action peuvent être combinés. A l'exception des points cités ci-dessus, le comité de gestion du FD peut approuver d'autres mesures qui s'intègrent dans l'objectif du FD.
 - Le FD met à disposition un package d'info et de formations au sujet de la Maison de la capacité de travail.
 - Le plan démographie est établi dans l'entreprise suivant la cascade :
 - Concertation et approbation CE
 - En l'absence de CE, concertation et approbation par DS
 - En l'absence de CE ou de DS, concertation et approbation par le CPPT
 - En l'absence d'organes de concertation, concertation avec les travailleurs

- L'approbation indique une majorité au sein de la délégation des travailleurs et des employeurs
- Une fois le plan démographie d'entreprise approuvé par le comité de gestion du FD, l'entreprise reçoit le coût effectif du plan FD qui s'élève à maximum 0.15% de la masse salariale brute.
- Comme encouragement supplémentaire, le comité de gestion du FD peut décider d'attribuer annuellement les réserves aux plans FD approuvés, à condition de ne pas dépasser le coût du plan FD introduit.
- Les mesures prises dans le plan démographie sont financées pour la durée du plan, avec un maximum de 4 ans.
- Afin de faciliter le démarrage et le développement du FD, durant les 4 premières années, un budget supplémentaire de 0.15% sera attribué au FD via les réserves de Co-valent permettant aux entreprises de recevoir pour ces années un retour maximum de 0.30%.
- Les parties signataires souhaitent développer l'expertise de cette thématique et comptent encore conclure des accords (les moyens, l'utilisation,...), en soutien à la rédaction et au développement des plans FD.