

Demografiefonds Monsanto Antwerpen.

Naam bedrijf Monsanto Antwerpen
RSZ-nummer 1681587 – 14
Contactpersoon Toon Plessers – toon.plessers@monsanto.com
Looptijd van het plan 2017 - 2021
Bespreking werkgroep 27 juni 2017 – 14 juli 2017
Goedkeuring OR 14 juli 2017

Actiegebied 1: Werk

Bijkomende afwezigheidsdagen

Als antwoord op de steeds toenemende bekommernis van het beleid om oudere werknemers aan het werk houden, kiest Monsanto voor bijkomende afwezigheidsdagen voor de werknemers in de leeftijdscategorie 55 – 65 jaar, gebaseerd op een actief aanwezigheidsbeleid. Wij verwachten dat deze maatregel bijdraagt tot het langer behouden van oudere werknemers op de werkvloer en beantwoordt aan de specifieke uitdagingen van de combinatie van langer werken en de belasting hiervan.

De maatregel vormt bovendien een tegengewicht voor de vele vormen van loopbaanonderbreking en tijdscrediet die de laatste 2 decennia werden ontwikkeld en waarvan in de beginjaren van de loopbaan van deze doelgroep geen equivalent bestond.

De toekenning gebeurt op basis van dit rooster, waarbij telkens de leeftijd wordt vastgelegd op 31 december van het jaar waarvan de ziektecijfers als basis worden genomen:

Afwezigheid in dagen Leeftijd	0 - 15	16 - 25	26 - 99
64	3,00	2,00	1,00
63	3,00	2,00	1,00
62	3,00	2,00	1,00
61	3,00	2,00	1,00
60	3,00	2,00	1,00
59	3,00	2,00	1,00
58	3,00	2,00	1,00
57	2,00	2,00	1,00
56	2,00	2,00	1,00
55	2,00	2,00	1,00

De eerste rechten zullen toegekend worden in 2018 op basis van cijfers van 2017 en dan verder voor 2019 (basis 2018), 2020 (basis 2019) en 2021 (basis 2020). Hiermee wordt de toekenning van deze dagen expliciet en integraal gebonden aan de duurtijd en bestaan in de huidige vorm van het demografiefonds. Beide partijen bevestigen de intentie om dit systeem naar de toekomst te bestendigen.

Patrick Van Belpyn
ABVV
Kovács
BOSK
Johnny Eylen
ACV
Shirine Dichi
ACLVB
An van der Schee
LBC

Volgende procedure voor het toekennen en opname van deze dagen wordt gevolgd:

- Definiëren op 31/12 van de doelgroep van de betrokken **actieve** medewerkers
- Ophalen van de aanwezigheidscijfers van deze doelgroep en deze omzetten naar een identieke FTE-basis
- Bepalen van het aantal dagen "Demografiefonds" en opladen van deze dagen.
- Berekenen van de kostprijs van de dagen "Demografiefonds" op basis van de loon- en salarisgegevens van januari van jaar van toekenning.
- "Opnemen van de rechten per jaar" wordt de standaardwaarde van elke jaarlijkse toepassing.
- De bewijsstukken voor **Actiegebied 1: Werk** worden ingediend bij het Fonds voor het einde van de maand volgend op de toekenning en berekening van de kosten. Concreet zal de eerste indiening van kosten voor dit actiegebied gebeuren voor eind februari 2018!
- Validatieregels voor deze berekeningen worden met het beheerscomité van het demografie-fonds vastgelegd.
- Budgetten worden altijd bepaald op basis van de bijdragen aan het fonds van het voorbije jaar.
- Tabel wordt vastgelegd voor de looptijd van de overeenkomst

Met deze maatregel in actiegebied 1 wordt het jaarlijkse basisbudget (0,15 %) maximaal benut en overschreden.

Actiegebied 2: Gezondheid

Medical check-up

Voor de financiering van dit actiegebied maken we gebruik van het supplementair budget van 0,15% vanuit de reserves van Co-valent gereserveerd voor het Demografiefonds.

Met ingang van 2018 wordt de "Medical Check-up", die tot heden beperkt blijft voor de werknemers vanaf 40 jaar, uitgebreid tot de leeftijdscategorie van 35 tot en met 39 jaar. Voor deze leeftijdscategorie wordt de frequentie van de onderzoeken bepaald op 4 jaren. Op die manier sluit deze aan bij de bestaande frequentie van 3 jaren voor de leeftijd 40 – 50 en 2 jaren voor de leeftijd 50 – 65.

In 2018 genieten (op basis van de huidige tewerkstellingscijfers) en omwille van de éénmalige opstart ongeveer 60 medewerkers van de uitbreiding van dit programma. De volgende jaren valt dit terug op ongeveer 15 medewerkers per jaar om dan vanaf 2021 te stabiliseren op ongeveer 35 medewerkers per jaar.

Fruit@work

Eénmaal alle maatregelen en de kostprijs ervan bepaald, zal het saldo van het beschikbaar budget besteed worden aan de introductie van **Fruit@Work**. De modaliteiten wat betreft frequentie, aanbod en praktische organisatie zullen jaarlijks opnieuw worden vastgelegd als de implementatie van de vorige acties volledig afgerond is.

Smitten Druk
AC LVB

f

f