

DEMOGRAFIEFONDSDÉMOGRAPHIE

Aperçu des actions dans les plans démographiques approuvés : jusqu'au 14/06/2018

Les mesures reprises dans les plans ne découlent pas d'obligations légales.

Entreprise	Domaine d'action 1 : TRAVAIL	Domaine d'action 2 : SANTÉ	Domaine d'action 3 : COMPÉTENCES	Domaine d'action 4 : GESTION DE CARRIÈRE
1	<ul style="list-style-type: none"> - jour de congé d'ancienneté supplémentaire : à partir de 20 années d'ancienneté ou plus. - 1 jour de congé payé supplémentaire lié à l'âge à 50 ans. 	<ul style="list-style-type: none"> - massage shiatsu et autres massages durant les heures de travail. - participation gratuite à des événements sportifs. - activité ludique toutes les deux semaines l'été, et ce, pendant les heures de travail. - séance d'informations sur les comportements sédentaires. - podomètre gratuit pour le personnel. - programme de sensibilisation « bouger plus ». - fruits gratuits. 		<ul style="list-style-type: none"> - réalisation d'entretiens de carrière.
2	<ul style="list-style-type: none"> - recrutement de collaborateur(s) supplémentaire(s) pour le travail en équipes - climat motivant dans l'équipe : formation de base en gestion des collaborateurs pour les supérieurs + initiatives de coaching d'équipe 	<ul style="list-style-type: none"> - examen de la glande thyroïde et de la prostate payé par l'employeur - chèque sport de 92 euros par travailleur 		

3	- investir dans les compétences de gestion des individus en matière de dialogue et de suivi de la charge de travail.	- ergonomie : installation de bureaux réglables.		
4	- accroissement de l'autonomie et des possibilités de décider. Passage d'une « organisation de commandement et de contrôle » à une organisation du travail où les travailleurs auront plus de pouvoir de décision, plus d'autonomie et plus de possibilités de décider	- installation d'équipements ergonomiques		
5	- accroissement de l'autonomie et des possibilités de décider. Passage d'une « organisation de commandement et de contrôle » à une organisation du travail où les travailleurs auront plus de pouvoir de décision, plus d'autonomie et plus de possibilités de décider.	- cours de conduite défensive pour les représentants		
6	- lancement d'un projet de parrainage pour que les jeunes travailleurs puissent mieux s'intégrer. - mutation à un autre poste pour qui avait un poste trop stressant. Travail adapté pour raisons médicales.	- activités sportives le midi. - cours de yoga donné par une professionnelle une fois par semaine. - corbeilles de fruits gratuites 2 x par semaine. - séance d'informations « gérer son stress ». - rxamen médical gratuit tous les trois ans pour les plus de 45 ans		
7	- introduction d'un congé lié à l'âge : 1 jour à 50 ans, 1 jour à 53 ans, 1 jour à 57 ans			
8	- recrutements supplémentaires pour compenser l'octroi de crédit-temps.	- participation gratuite à des événements sportifs.		

	- complément financier en cas de crédit-temps pour les plus de 50 ans (234 € pour les mi-temps, 59 € pour les 1/5)	- soutien pour améliorer le bien-être psychosocial. - optimiser les postes de travail à l'écran.		
9	- introduction d'un projet de parrainage pour mieux intégrer les nouveaux collaborateurs.	- exercice sportif (20 minutes) pour les collaborateurs pendant les heures de travail. - adaptations ergonomiques du poste de travail des travailleurs sur écran. Réalisation d'une analyse de risques et mise en place de mesures de prévention par l'intermédiaire de formations pour améliorer le poste et la posture de travail. Élaborer des mesures ergonomiques.	- favoriser l'échange de connaissances et d'expériences. Donner la possibilité aux collaborateurs de relever un autre défi dans le groupe. 5 collaborateurs ont la possibilité d'accompagner un jour des travailleurs d'une autre entreprise au sein du groupe. Ce faisant, ils peuvent découvrir différentes possibilités.	
10, 11, 12	- introduction du congé lié à l'âge pour les plus de 45 ans			- coaching des collaborateurs
13	-octroi mensuel d'une heure supplémentaire de congé à partir de 50 ans -octroi mensuel d'une heure et demi supplémentaire de congé à partir de 55 ans -octroi d'une prime mensuelle brute de 75€ pour les collaborateurs bénéficiant d'une interruption de carrière à 80%	-octroi de fruits et de boissons		
14	-octroi mensuel d'une heure supplémentaire de congé pour les	-octroi d'une contribution de 100€ pour activité culturelle ou sportive		

	travailleurs les plus âgés à prendre le vendredi	<ul style="list-style-type: none"> -mise en place d'un check-up médical volontaire -mise en place de massages déstressants -octroi de fruits de saison 		
15	-octroi d'un jour de congé supplémentaire pour les 50 ans et plus	-octroi d'un chèque sport et culture de 55€		
16	<ul style="list-style-type: none"> -octroi d'un demi jour de congé supplémentaire en cas d'ancienneté de minimum 10 ans -octroi d'un demi jour de congé supplémentaire en cas d'ancienneté de minimum 10 ans et d'un âge de 55 ans minimum 	-frais d'inscription et d'utilisation d'un club de fitness en dehors des heures de travail		
17	-engagement de 2 collaborateurs pour renforcer le travail en 2 équipes et octroi à ces 2 collaborateurs d'une prime de 150€ brute par mois	-octroi d'un chèque sport de 50€		
18	-engagement anticipé de 21 opérateurs supplémentaires pour supporter le travail en continu	<p>diverses initiatives en matière de santé :</p> <ul style="list-style-type: none"> -mise en place des différentes actions pour arrêter de fumer -mise en place d'une campagne pour favoriser les mouvements -mise en place d'une campagne pour manger sainement -offre d'un contrôle médical de santé -mise en place de table assis-debout pour certains collaborateurs 	<ul style="list-style-type: none"> -mise en place d'un programme de formation en Leadership pour des nouveaux dirigeants (cadres et employés) -mise en place d'un programme à formation de gestion d'équipe pour des collaborateurs n'ayant pas de responsabilité hiérarchique -mise en place d'une formation pour soutenir 	-mise en place d'un programme visant de développement de certaines catégories de personnel

			<p>les collaborateurs partants en retraite</p> <ul style="list-style-type: none"> -mise en place d'un programme permettant de gérer et développer les compétences -mise en place d'atelier talent pour certains collaborateurs 	
19	<ul style="list-style-type: none"> -introduction d'une heure de congé d'ancienneté par année de service à la place des jours d'ancienneté précédemment en vigueur 	<ul style="list-style-type: none"> support à la participation à des activités sportives 		
20	<ul style="list-style-type: none"> -jour de congé pour les 55+ -élargissement du contenu de la fonction et du support accordé par la mise en place de parrain/marraine -mesures concrètes en matière de charge de travail et jobcrafting 	<ul style="list-style-type: none"> -coach mental pour la prévention de burn out et stress -matelas anti-fatigue -mise en place de moyens facilitant le levage de boîte -fruits hebdomadaires gratuits -Événement santé 	<ul style="list-style-type: none"> -accompagnement /formation parrain/marraine 	<ul style="list-style-type: none"> -gestion de carrière spécifique pour les 55+
21	<ul style="list-style-type: none"> -adaptation des conditions de travail -octroi de fonctions plus légères à des collaborateurs qui sont eux-mêmes remplacés 	<ul style="list-style-type: none"> -sessions au sujet de la promotion de la santé et des modes de vie 		<ul style="list-style-type: none"> -investissement dans la mise en place et l'amélioration du climat d'entreprise et d'équipe par une journée d'équipe visant à faire connaître les activités des différentes divisions et donc d'avoir une

				meilleure compréhension du travail de chacun
22	<ul style="list-style-type: none"> -jour de congé d'ancienneté pour les 60+ -stage afin de mieux connaître les autres départements + remplacement par des intérim -formation peoplemanagement pour le personnel de direction 	<ul style="list-style-type: none"> -formation afin de gérer le stress -workshops bimensuels concernant la relaxation, la gestion des émotions -offre de boissons plus saines 		
23	<ul style="list-style-type: none"> -jour de congé d'ancienneté pour les 60+ -stage afin de mieux connaître les autres départements + remplacement par des intérim -formation peoplemanagement pour le personnel de direction 	<ul style="list-style-type: none"> -formation afin de gérer le stress -workshops bimensuels concernant la relaxation, la gestion des émotions -offre de boissons plus saines 		
24	<ul style="list-style-type: none"> -formation peoplemanagement pour le personnel de direction -assouplissement du travail d'équipe et introduction d'une gestion autonome des horaires 	<ul style="list-style-type: none"> -chèque vita -activités et facilités de détente dans la zone verte de l'entreprise (pétanque, pique-nique, ping-pong) 		
25	<ul style="list-style-type: none"> -jour d'ancienneté à partir de 15 ans de service -possibilité de prendre un jour d'ancienneté en heures -définition des tâches en tenant compte de l'âge et de la situation physique -variation dans l'exercice des tâches dans les équipes de 12 heures -automatisation des états de jour -possibilité pour les opérateurs polyvalents de nuit de travailler en journée 	<ul style="list-style-type: none"> -sessions d'infos sur le bien-être personnel -organisation de programme fitbees -possibilités de faire du sport à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise -développer une offre d'activités sportives -plan d'action en matière de santé après enquête -corbeilles de fruits -offre de boissons plus saines 	-sessions de coaching	-mise en place parrainage/marrainage/mentorship

		-installation de matériel de bureau et d'aide ergonomique au-delà de la loi		
26	prime de 500 € pour le travailleur qui prestera un 4/5 ^e temps (dans le cadre d'un emploi d'un crédit temps fin de carrière ou pas) à la fin de sa carrière et consacrera le temps ainsi libéré à du bénévolat.	corbeilles de fruits		remboursement jusqu'à 150 € brut des frais de garde d'enfants malades. Maximum 5 jours par enfant par an.
27	<ul style="list-style-type: none"> - organisation adaptée du travail améliorant la motivation et l'engagement par la création de « responsables de tâches/d'équipes » sous encadrement externe. - introduction et encadrement d'un projet pilote de flexibilité du lieu de travail (cadre conventionnel, matériel et logiciels, investissements ergonomiques extralégaux) 	<ul style="list-style-type: none"> - participation collective à une (des) course(s) à pied - fruits gratuits - douches et vestiaires pour les activités sportives le midi et après les heures de travail Bon d'achat pour la tenue de sport - équipements ergonomiques pour les travailleurs sur écran 	- apprentissage sur le lieu de travail	- analyse et mise en œuvre d'un système de valorisation pour les travailleurs âgés justifiant d'une longue carrière
28	<ul style="list-style-type: none"> - jour d'ancienneté supplémentaire pour les travailleurs ayant 15 ans de service - recrutement supplémentaire dans le régime de travail posté continu pour faciliter la prise de vacances et alléger la charge de travail 			
29	- des collaborateurs expérimentés se voient confier la mission de reformuler et de simplifier les instructions de travail ; suite à un nouveau recrutement, ils sont remplacés dans leur fonction.	<ul style="list-style-type: none"> - questionnaire en ligne assurant au travailleur un aperçu de sa situation de bien-être pour faciliter l'accès à l'aide psychosociale - projet pilote concernant des lunettes de luminothérapie 	- apprentissage des techniques d'interview afin d'identifier les causes réelles lors de l'analyse d'incidents	- « Talent Fit Center » mise en place de mesures à supprimer les freins à l'accès.

	<ul style="list-style-type: none"> - diminution de la complexité et de la charge des conditions de travail par la mise à disposition de documents simplifiés et d'outils - création d'un « rôle volant » avec une charge moins importante pour les collaborateurs expérimentés - adaptation et flexibilisation du système de travail en équipe : choix d'une équipe fixe/pour moins de rotation/pour d'autres rotations/pour moins de changements - réexamen de la structure de l'organisation et du programme pour les équipes autonomes par le biais de coaching internes - encouragement de la mobilité horizontale en permettant l'observation en situation de travail (jobshadowing) - établissement d'un réseau d'apprentissage - réseau d'apprentissage pour les gestionnaires de personnes et trajet de coaching pour les dirigeants 	<ul style="list-style-type: none"> - examen médical unique d'aptitude à la pratique du sport - offre individuelle de conseils diététiques 	<ul style="list-style-type: none"> - apprentissage sur le lieu de travail à l'aide d'un simulateur afin d'enseigner certaines opérations aux travailleurs dans un environnement moins stressant - organisation d'ateliers sur le thème de l'autonomie, de la résilience et de la confiance 	<ul style="list-style-type: none"> - rendre disponible les tendances et les évolutions au sein des entreprises dans l'optique de carrières durables
30	<ul style="list-style-type: none"> - possibilité de quitter le travail 1h15 plus tôt une fois par an 	<ul style="list-style-type: none"> - Investissements ergonomiques extralégaux 		
31	<ul style="list-style-type: none"> - jour de congé supplémentaire lié à l'âge à 51 ans et à 57 ans - suppression progressive du système de primes par équipes en cas de passage à un travail de jour pour raison médicale 	<ul style="list-style-type: none"> - conseils personnalisés dispensés par un ergonome - offre de contrôles médicaux extralégaux supplémentaires - sensibilisation à un mode de vie sain 	<ul style="list-style-type: none"> - incitation à l'échange de connaissances et d'expériences en mettant régulièrement un département à l'honneur 	

	<ul style="list-style-type: none"> - analyse et projet pilote concernant l'adaptation du système du travail en équipe - élargissement du système d'horaire variable avec une possibilité plus large d'épargner des heures et de les prendre en blocs - modification de l'organisation du travail pour encadrer la demande croissante de prestations à temps partiel et éviter une augmentation de la charge de travail 			
32	<ul style="list-style-type: none"> - recrutement d'un technicien supplémentaire pour alléger la charge de travail 	<ul style="list-style-type: none"> - corbeille de fruits - offre d'un coach sportif individuel - participation à des activités sportives 	<ul style="list-style-type: none"> - possibilité d'accompagnement individuel - journée de teambuilding 	
33	<ul style="list-style-type: none"> - journée de l'employabilité durable pour les plus de 50 ans - extension des possibilités de répartition des congés 	<ul style="list-style-type: none"> - intervention dans l'examen médical extralégal - achat d'un siège 24h/24 - achat de tapis antifatigue - investissement ergonomique extralégal dans du matériel 		
34	<ul style="list-style-type: none"> - deux jours de congé supplémentaires pour les plus de 60 ans - faciliter le travail à domicile par l'achat d'un grand écran d'ordinateur supplémentaire pour le travailleur utilisant un PC portable - coût salarial du parrainage et du marrainage 	<ul style="list-style-type: none"> - incitation à une meilleure activité physique - démarrage d'un programme nutritionnel dans le cadre d'une alimentation saine - offre d'une corbeille de fruits - offre d'un smoothie chaque lundi - séminaires sur le stress - séances de massage - prévention des maux de dos 	<ul style="list-style-type: none"> - accompagnement de carrière professionnel axé sur les lacunes en matière de compétences 	<ul style="list-style-type: none"> - accompagnement de carrière professionnel et suivi

		- stage de conduite défensive pour les représentants		
35	-engagements supplémentaires dans le système d'équipe pour réduire la charge de travail	-coaching gestion du stress		
36	-maintenir la motivation des travailleurs plus âgés (45+) en leur octroyant un jour de congé payé supplémentaire lié à l'âge, ce qui leur offre une possibilité supplémentaire de récupération. -introduction d'un jour d'ancienneté supplémentaire	-campagne pour promouvoir un style de vie sain	-amélioration des aptitudes de <i>people management</i> des responsables (contremaîtres, experts, managers et managers intermédiaires) -formation de sécurité utilisation de produits dangereux	-mise en place d'un modèle parrain/marraine **
37	-1 jour de congé lié à l'âge à partir de 50 ans et 2 jours de congé liés à l'âge à partir de 55 ans -engagement supplémentaire pour réduire la charge de travail -donner la priorité au personnel travaillant en équipe pour passer à un autre horaire	-chèques sport et culture de 75 euros par an		
38	-exemption de prestations à l'âge de 50 ans (12 heures sur base annuelle) et de 55 ans (18 heures sur base annuelle)			
39	-formation en <i>people management</i> pour le personnel dirigeant	-analyse de sang approfondie pour détecter plus rapidement d'éventuels problèmes de santé -meilleure ergonomie grâce à l'achat d'une banderoleuse		

40	-jour de congé supplémentaire à partir de 46 ans	- chèques sport et culture de 56 euros par an		
41	-jour de congé supplémentaire à partir de 46 ans	-corbeille de fruits		
42	-jour de congé supplémentaire à partir de 50 ans et de 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise -parrainage/marrainage pour accueillir les nouveaux travailleurs			
43	-jour de congé supplémentaire à partir de 58 ans et de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise -parrainage/marrainage pour accueillir les nouveaux travailleurs	-mesure ergonomique par l'achat d'un gerbeur électrique à conducteur accompagnant et de nouvelles chaises de bureau	-formation de parrain/marraine dans l'entreprise	
44	-parrainage/marrainage pour accueillir les nouveaux travailleurs	-intervention dans un abonnement de fitness et/ou à un club de sport de 100 euros par an		
45	-parrainage/marrainage pour accueillir les nouveaux travailleurs			
46	-octroyer aux travailleurs un demi-jour de congé supplémentaire pour les vacances de Noël	-mesures ergonomiques par l'achat de tables debout réglables et de chaises ballon		
47	-permettre aux travailleurs de quitter le travail 1,5 heure plus tôt le dernier jour ouvrable avant Noël et le dernier jour ouvrable avant le Nouvel An, avec maintien du salaire	-campagne pour promouvoir un style de vie sain		
48	-permettre aux travailleurs de quitter le travail 1,5 heure plus tôt le dernier jour ouvrable avant Noël et le dernier jour	-plan de forme et de santé, tests de forme sur vélo afin d'établir un schéma d'alimentation et un	-formations dans le cadre de la sécurité	

	ouvrable avant le Nouvel An, avec maintien du salaire	programme d'entraînement sur mesure		
49	<ul style="list-style-type: none"> -parrainage/marrainage pour accueillir les nouveaux travailleurs -jour de congé supplémentaire à partir de 55 ans pour les ouvriers/employés sous un régime non continu -jour de congé supplémentaire à partir de 60 ans pour tous les ouvriers/employés -engagement supplémentaire pour réduire la charge de travail 	<ul style="list-style-type: none"> -investir dans une politique relative à la prévention de burn-out/dépressions -mesures relatives à l'accompagnement de la santé (coaching du sommeil, conseil alimentaire, conseils pour bouger) 		<ul style="list-style-type: none"> -offre de formation relative à la politique de transition en permettant aux collaborateurs de passer d'un service de jour vers un système d'équipes de début ou de fin de journée
50	<ul style="list-style-type: none"> -aménagement de la flexibilité du temps et du lieu de travail - aménagement du régime des congés 	<ul style="list-style-type: none"> -équipements ergonomiques par l'achat de bureaux réglables et de chaises ergonomiques -formation pour les dirigeants dans le cadre du bien-être au travail - achat de vêtements de sport afin de stimuler les exercices physiques 	<ul style="list-style-type: none"> -apprendre aux travailleurs à travailler avec un programme statique via un cours en ligne 	<ul style="list-style-type: none"> -définir des trajets de carrière en identifiant le potentiel de carrière des jobs -coaching pour encourager les travailleurs à développer des compétences de carrière et à les mettre effectivement en pratique -formation de parrain/mar-raine dans l'entreprise**

51	-jour de congé supplémentaire à partir de 50 ans -faire découvrir l'élargissement des tâches aux travailleurs en variant les métiers	-mesure ergonomique par l'achat d'équipements permettant de soulager le dos		
52	-jour de congé supplémentaire à partir de 55 ans -engagement supplémentaire pour réduire la charge de travail	- contrôles médicaux à partir de 45 ans -sessions d'information sur le bien-être personnel, notamment la prévention de burn-out, de la consommation d'alcool et de drogues -campagne d'information visant à inciter les travailleurs à vivre plus sainement et à bouger davantage	-sessions de coaching relatives au travail réalisable	
53	-jour de congé supplémentaire à partir de 50 ans -possibilité d'échanger des shifts de nuit contre des shifts de jour	- chèques sport et culture de max. 100 euros/an -corbeilles de fruits -formations en matière d'ergonomie (Comment travailler sur écran de manière ergonomique ?)		-entretiens de carrière pour ouvriers
54	-jours de congé supplémentaires liés à l'âge, 1 à 50a, 1 à 53a et 1 à 57a	- chèques sport et culture		
55	-parrainage/marrainage pour accueillir les nouveaux travailleurs -congé supplémentaire pour le personnel travaillant la nuit et avec 5 ans d'ancienneté	-contrôle médical à partir de 50 ans -corbeilles de fruits		
56	-instauration de la flexibilité du lieu de travail (travail à domicile) -créer un meilleur équilibre entre le travail et la vie privée en examinant avec		-formation en matière de communication afin d'améliorer l'efficacité du travailleur	-investir dans le coaching de carrière et dans le soutien des dirigeants dans

	le travailleur comment le travail peut être organisé de manière plus flexible			leur rôle en tant que coach de carrière
57	-l'attribution d'un jour de congé après 20 ans et d'un jour de congé supplémentaire après 25 ans d'ancienneté	- chèques sport de max. 100 euros/an		
58	-l'attribution d'un jour de vacances aux 31 travailleurs les plus âgés	- chèques sport et culture de max. 100 euros/an		
59	-permettre aux travailleurs de quitter le travail 1,5 heure plus tôt le dernier jour ouvrable avant Noël et le dernier jour ouvrable avant le Nouvel An	-campagne sur le thème d'une vie plus saine en proposant un colis santé à chaque travailleur		
60	-engagement supplémentaire pour réduire la charge de travail	-campagne sur le thème d'une vie plus saine (alimentation équilibrée, exercices physiques suffisants, arrêt du tabac, etc.)		
61	-engagement supplémentaire pour réduire la charge de travail -parrainage/marrainage pour accueillir les nouveaux travailleurs	- chèques sport et culture de 45 euros par an -composer une équipe afin de participer à des événements sportifs pour favoriser les exercices physiques	-formations aux collaborateurs dans des fonctions spécifiques en vue d'améliorer leurs capacités	
62	-attribution d'un jour de vacances aux travailleurs les plus âgés de l'entreprise -diminution du temps de travail pour les travailleurs à partir de 50 ans en leur permettant de passer d'un temps plein à un 4/5e afin d'initier leur fin de carrière -organiser des ateliers pour les travailleurs qui souhaitent aménager eux-	-encourager les travailleurs à bouger davantage en leur proposant un Fitbit (podomètre) -ateliers sur le thème du travail réalisable (Comment réduire la charge de travail ? Comment gérer le stress ?) -corbeilles de fruits -contrôle médical à partir de 55 ans		

	mêmes leur fonction et la rendre plus efficace (job crafting)			
63	-soutenir le travail réalisable en développant un outil permettant d'adapter l'organisation du travail	-contrôle médical à partir de 45 ans		
64	-jour de congé d'ancienneté supplémentaire à partir de 15 ans d'ancienneté			
65	<p>-jour de congé supplémentaire : 52 ans : 1 jour payé, 54 ans : 2 jours payés, 56 ans : 3 jours payés, 58 ans : 4 jours payés</p> <p>-jour de congé supplémentaire : à partir de 58 ans</p> <p>-jour d'ancienneté supplémentaire :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 3 ans : 1 jour • 5 ans : 2 jours • 7 ans : 3 jours • 9 ans : 4 jours • 12 ans : 5 jours • 15 ans : 6 jours • 20 ans : 7 jours <p>-analyse de l'horaire des équipes afin d'identifier les avantages et les inconvénients et de garantir la faisabilité des fonctions</p>	<p>-ateliers sur le thème de la santé et du bien-être</p> <p>-formations relatives à l'augmentation de la résilience pour les travailleurs, d'une part, et les dirigeants, d'autre part</p> <p>-sessions d'information sur l'offre de leasing de vélos</p> <p>-proposer une formation en matière d'ergonomie au groupe d'ingénieurs afin qu'ils puissent en tenir compte lors de la conception de nouvelles installations</p> <p>-groupe de travail sur le stress et le burn-out</p>		<p>-formation en matière de mentorat avec des explications sur les techniques et les modèles de mentorat**</p> <p>-groupe d'intervention dans lequel différents dirigeants de différents départements se réunissent à intervalle régulier afin d'échanger des expériences et d'apprendre les uns des autres en matière de <i>people management</i></p> <p>-formation pour renforcer les</p>

				<p>compétences en <i>people management</i> des cadres***</p> <ul style="list-style-type: none"> -atelier pour échanger des expériences entre parrains, afin d'améliorer leurs compétences de parrainage -proposer un accompagnement de carrière en vue de soutenir les travailleurs dans leurs choix et décisions de carrière -politique en matière d'e-mails qui définit des règles claires pour l'envoi d'e-mails en vue de favoriser l'équilibre travail-vie privée
66	<ul style="list-style-type: none"> -jour de congé supplémentaire lié à l'âge pour tous les travailleurs de plus de 50 ans -élargir parrainage/marrainage pour accueillir les nouveaux travailleurs 	<ul style="list-style-type: none"> -groupe de travail en vue d'améliorer le climat au travail -corbeille de fruits -analyse en vue de parvenir à des mesures ergonomiques 	<ul style="list-style-type: none"> -formations parrainage/marrainage 	

67	<p>-permettre aux travailleurs de quitter le travail 2 heures plus tôt le dernier jour ouvrable avant Noël et le dernier jour ouvrable avant le Nouvel An</p> <p>-jour de congé supplémentaire lié à l'âge pour tous les travailleurs de plus de 50 ans</p> <p>-implémenter une politique en matière de télétravail</p>	<p>-intervention de 50 euros pour un abonnement sportif</p> <p>-corbeille de fruits</p> <p>-composer une équipe afin de participer à des événements sportifs, notamment les 20 km de Bruxelles</p> <p>-contrôle médical à partir de 50 ans</p> <p>-mesures en vue d'améliorer l'environnement de travail</p>		<p>-donner la possibilité aux travailleurs de plus de 50 ans de changer de fonction en interne</p>
68	<p>-jour de congé supplémentaire pour tous les travailleurs (au prorata du régime de travail)</p>	<p>-corbeille de fruits</p>		
69	<p>-jours d'ancienneté pour les collaborateurs avec une ancienneté supérieure à 20 ans</p>	<p>-chèque sport et culture pour tous les collaborateurs</p>		
70	<p>-donner l'opportunité aux collaborateurs expérimentés d'évoluer vers une nouvelle fonction en tant que coach sécurité</p>	<p>-campagnes en matière de santé :</p> <ul style="list-style-type: none"> o campagne « vos poumons, votre vie » o campagne « exercices physiques » o campagne en matière d'alimentation saine o campagne contrôle médical global <p>-mesures ergonomiques en installant des bureaux réglés sur mesure en vue de réduire les problèmes physiques</p> <p>-achat d'écrans ergonomiques</p> <p>-formation pour réduire l'effort physique pendant des travaux avec des tractopelles</p>		

71	<p>-développement des aptitudes de <i>people management</i> par des formations, des exercices pratiques et des moments de coaching individuel</p> <p>-mise en place de groupes de travail pour permettre aux collaborateurs de travailler mieux et plus efficacement</p> <p>-élargir parrainage/marrainage pour accueillir les nouveaux travailleurs</p>	<p>-atelier sur le stress et le burn-out</p> <p>-coaching en perfectionnisme destiné à soutenir les travailleurs et à mieux équilibrer leurs moyens et leur charge de travail</p> <p>-mesures ergonomiques par l'achat de chaises ergonomiques</p>	<p>-formations, coaching pour les travailleurs, adaptés à leurs ambitions et à leurs compétences</p>	<p>-moments d'apprentissage pratique en matière de communication, de changement, de feed-back et d'aptitudes de coaching</p> <p>-élaboration d'une matrice de compétences en vue de motiver les travailleurs et de les stimuler à apprendre d'autres rôles et à poursuivre leur évolution au sein de l'organisation</p>
72	<p>-programme de coaching pour les nouveaux collaborateurs en vue d'optimiser leur intégration dans l'organisation</p>	<p>-initiatives en matière de santé :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Activités sportives le midi ○ Cours de yoga ○ Corbeilles de fruits ○ Contrôles médicaux à partir de 45 ans ○ Sessions sur la gestion du stress 		
73	<p>-engagement supplémentaire pour réduire la charge de travail</p>	<p>-formation sur la pleine conscience afin de favoriser le bien-être psychosocial et prévenir les burn-out</p>		

74	<p>-jours de congé supplémentaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Un jour par année civile à partir de l'âge de 55 ans, ○ Un jour par année civile à partir de l'âge de 60 ans, <p>-jour de congé supplémentaire à partir de trois ans d'ancienneté</p> <p>-octroi d'une prime pour les travailleurs plus âgés qui passent d'un travail en équipe à un service de jour</p>	<p>-amélioration de l'ergonomie par l'installation d'un système automatique</p> <p>-amélioration de l'ergonomie par l'installation de bureaux réglables en hauteur</p>	<p>-coaching pour les dirigeants en matière de découverte de talents et de compétences</p> <p>-contribuer à la formation des opérateurs par le biais de vidéos expliquant les instructions</p>	
75	<p>-analyse de l'organisation du travail en vue de rendre le travail plus agréable et plus efficace pour le travailleur</p>	<p>-évaluation des postures lors du travail afin de mettre en place des moyens ergonomiques pour améliorer ces postures</p> <p>-sensibilisation en matière d'exercices physiques par l'octroi d'un chèque sport d'une valeur de 50 euros</p>		
76	<p>-investir dans les aptitudes en <i>people management</i> en vue d'apprendre aux dirigeants à gérer les changements au sein de l'organisation</p> <p>-engagement supplémentaire pour réduire la charge de travail</p> <p>-jours de congé supplémentaires à partir de 53 ans</p>	<p>-investir dans une politique relative à la prévention des burn-out/dépressions</p> <p>-distributeur de fruits</p> <p>-sessions d'information sur l'amélioration de l'ergonomie au travail</p>		<p>-sessions d'information sur l'accompagnement de carrière</p>
77	<p>-suppression progressive du travail de nuit pour les travailleurs de plus de 50 ans</p>	<p>-coaching gestion du stress</p> <p>-corbeille de fruits</p>		
78	<p>-élargir parrainage/marrainage pour accueillir les nouveaux travailleurs</p>	<p>- chèques sport et culture de max. 100 euros/an</p>		

	-jour de congé supplémentaire lié à l'âge pour tous les travailleurs de plus de 50 ans	-massages qui offrent un moment de détente aux collaborateurs pendant les heures de travail		
79	-programme de développement spécial pour les jeunes diplômés sans expérience professionnelle afin de rendre plus réalisable le travail des collaborateurs impliqués et de tenir parfaitement compte de tous les éléments démographiques qui peuvent avoir un impact sur la charge de travail de ces collaborateurs.	-ateliers consacrés à la santé (comment se détendre par la respiration) -proposition de sessions sportives « total body workout » -contrôle médical à partir de 35 ans -leasing de vélos -corbeille de fruits -mesures ergonomiques par l'achat de tables assis-debout	-formations parrainage/marrain-age	-soutien et accompagnement de collaborateurs qui souhaitent faire appel à un coach externe qui les accompagne dans certaines situations ou dans leurs tâches quotidiennes
80	-actions en vue d'optimiser le temps de travail en encourageant le travail à domicile -actions visant à alléger la charge de travail en engageant un collaborateur supplémentaire	-contrôles médicaux à partir de 45 ans -encourager les travailleurs à bouger davantage en leur proposant un vélo de leasing -mise à disposition de fruits frais -mesures ergonomiques par l'achat de tables assis-debout et de chaises de bureau adaptées -soutien auditif en proposant aux personnes avec des difficultés auditives des dispositifs qui leur permettent d'assister à des réunions ou à des congrès -programme de prévention des maux de dos et du stress	-formation parrainage/marrain-age pour accueillir les nouveaux travailleurs -ateliers sur la prise de conscience de l'importance d'exploiter ses points forts pour une satisfaction professionnelle optimale -ateliers sur la gestion productive des conflits	-ateliers de carrière pour amener les travailleurs à réfléchir sur leurs projets de carrière (et de vie) -moment de développement de 2,5 jours spécifiquement axé sur les possibilités d'évolution/qualités

		<ul style="list-style-type: none"> -politique de retour pour faciliter le retour après une maladie de longue durée -organisation d'un <i>Safety day</i> en matière de sécurité au travail et dans la vie de tous les jours 		de leadership des jeunes collaborateurs pour leur fournir des leviers qui leur permettent de développer/façonner leur carrière
81	-élargir parrainage/marrainage pour accueillir les nouveaux travailleurs	-coaching gestion du stress		
82	<ul style="list-style-type: none"> -jour de congé supplémentaire à partir de 50 et 55 ans -investir dans la flexibilité du lieu de travail (travail à domicile) 	<ul style="list-style-type: none"> -coaching en gestion du temps et du stress -création d'un lieu de travail plus sain et plus ergonomique pour les collaborateurs par l'achat de bureaux réglables -coaching dans le cadre de la prévention du burn-out 		
83	<ul style="list-style-type: none"> -mise en place d'un système de parrainage/marrainage pour accueillir les nouveaux travailleurs -pour veiller à un leadership, une ambiance d'équipe et un contenu de fonction motivants, introduction d'un entretien afin de recueillir les intérêts de chacun et de sonder les attentes des collaborateurs en ce qui concerne la rotation, l'évolution, la satisfaction et le plaisir au travail 	<ul style="list-style-type: none"> -formation relative à l'amélioration de la conduite et de la sécurité de nos chauffeurs ou des collaborateurs qui conduisent une voiture ou un camion d'entreprise -contrôle médical à partir de 45 ans -promotion de la santé par la mise à disposition d'outils pour aider les travailleurs à arrêter de fumer -campagne de prévention sur la sécurité au travail 	-développement d'une politique de formation pour développer davantage encore les aptitudes et compétences des collaborateurs	

	-amélioration des aptitudes de communication, des compétences de management et <i>people management</i> de nos « jeunes » cadres débutants pour mieux gérer les équipes avec plus d'interaction, de coaching et de communication.			
84	-mesures relatives à l'optimisation de l'organisation du personnel (opérateurs et superviseurs de shift) en vue de réduire les heures supplémentaires, d'améliorer la planification des congés et la planification des formations -jours d'ancienneté supplémentaires : entre 50 et 55 ans : 3 jours entre 55 et 60 ans : 4 jours au-delà de 65 ans : 5 jours		-promotion et renforcement des compétences techniques par la mise en place de vidéos d'e-learning, en complément du programme de formations techniques existant.	-ateliers ciblés pour renforcer les aptitudes en <i>people management</i>
85	-formations parrainage/marrainage pour accueillir les nouveaux travailleurs** -aménagement de l'organisation afin d'offrir aux travailleurs plus de flexibilité et de liberté pour planifier leur travail et déterminer leur équilibre travail-vie privée -leadership et climat motivants en offrant un soutien aux dirigeants pour motiver et diriger leur équipe	-création d'un lieu de travail plus sain et plus ergonomique pour les collaborateurs par l'achat de bureaux réglables -campagne de prévention des burn-out		
86	-formation en <i>people management</i> pour les dirigeants en vue de créer un climat de travail motivant	-actions de sensibilisation en matière d'exercices physiques, d'alimentation et de stress		

87	<ul style="list-style-type: none"> -engagement supplémentaire pour réduire la charge de travail -développement d'une vision de leadership efficace pour soutenir les dirigeants dans leur rôle -atelier sur le travail en équipe afin de renforcer et d'optimiser la collaboration dans et entre les différentes équipes -investir dans une politique en matière de flexibilité du lieu de travail (travail à domicile) 	<ul style="list-style-type: none"> -sessions d'information sur la prévention du stress, des conflits au travail, des dépressions et de la consommation d'alcool -corbeille de fruits 	-développement de la politique de formation	
88	<ul style="list-style-type: none"> -aménagement de l'organisation afin d'offrir aux travailleurs plus de flexibilité et de liberté pour planifier leur travail et déterminer leur équilibre travail-vie privée 	<ul style="list-style-type: none"> -mesures ergonomiques par l'achat de chaises ergonomiques -par le biais d'un coaching, élaborer une politique de gestion des risques psychosociaux 		
89	<ul style="list-style-type: none"> -engagement supplémentaire pour réduire la charge de travail 	<ul style="list-style-type: none"> -élaboration d'une politique de prévention du stress et du burn-out 		
90	<ul style="list-style-type: none"> -engagement supplémentaire pour réduire la charge de travail -développement d'une vision de leadership efficace pour soutenir les dirigeants dans leur rôle -investir dans une politique en matière de flexibilité du lieu de travail (travail à domicile) 	<ul style="list-style-type: none"> -ateliers sur le stress, l'enthousiasme et la résilience saine 	<ul style="list-style-type: none"> -former les travailleurs à stimuler leur croissance et à établir un <i>Plan individuel de développement</i> en vue d'améliorer l'adéquation entre leurs forces/leur fonctionnement et le contenu de leur fonction, et de leur permettre de travailler plus longtemps 	<ul style="list-style-type: none"> -projet Entretiens de carrière : donner aux travailleurs, par le biais d'un entretien de carrière interne ou externe, un aperçu des questions relatives à l'orientation de leur carrière afin de trouver une adéquation

				entre leurs intérêts et valeurs personnels et le contenu de leur fonction, à chaque phase de leur carrière
91	<p>-jour de congé supplémentaire à partir de 56 ans</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Jour complet pour les travailleurs qui travaillent plus de 80 % ○ Demi-jour pour les travailleurs qui travaillent moins de 80 % <p>-jour de congé supplémentaire à partir de 58 ans</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Jour complet pour les travailleurs qui travaillent plus de 80 % ○ Demi-jour pour les travailleurs qui travaillent moins de 80 % <p>-instauration d'un plan de mobilité en vue d'étendre le régime d'horaire flottant</p> <p>-sessions de coaching pour les nouveaux dirigeants en vue d'affûter leurs compétences de leadership et leurs aptitudes de <i>people management</i></p>		<p>-sessions de coaching pour les nouveaux dirigeants en vue d'affûter leurs compétences de leadership</p>	
92	<p>-introduction d'un système de parrainage/marrainage pour accueillir les nouveaux travailleurs</p>	<p>-étude et réalisation d'améliorations ergonomiques</p>	<p>-formation en parrainage/marrainage</p> <p>-proposer de meilleures instructions de travail visuelles afin de renforcer</p>	

			l'accessibilité et la culture de développement	
93	-introduction du télétravail structurel et temporaire	-corbeille de fruits		
94	-la transformation d'un leadership autrefois hiérarchisé en leadership engageant, orienté sur l'envie de travailler, grâce à la reconnaissance, à l'information (notamment par le biais d'instructions), à une culture de justice et de soutien, ainsi qu'à l'autonomie, par le biais des actions suivantes : 1. un soutien et une sensibilisation actifs du management et HR 2. un ensemble de formations communes de 6 jours pour chaque dirigeant 3. des sessions d'intervision accompagnées par des collaborateurs internes et des consultants externes 4. suivi et accompagnement individuels 5. coaching individuel 6. trajets de suivi et de développement individuels	-campagne de promotion de l'arrêt du tabac et d'une alimentation plus saine au travail -mesures ergonomiques par l'achat de bureaux réglables électriquement et de chaises de bureau ergonomiques -prévention en matière de santé par le biais d'une assistance psychologique proposée à tous nos collaborateurs	-élaboration d'un plan de développement stratégique pour permettre aux collaborateurs de se développer, d'apprendre et d'évoluer	
95	-jour de congé supplémentaire à partir de 50 ans pour les ouvriers et les employés de l'entreprise -formation de base en <i>people management/teamcoaching</i> pour les brigadiers/chefs d'équipe/responsables de zone afin d'améliorer la	-installation d'outils ergonomiques par l'achat d'équipements de levage et d'un manipulateur industriel -encourager les travailleurs sur écran à bouger par l'achat de bureaux assis-debout -analyse des risques ergonomiques par poste de travail (p. ex.	-formations qui favorisent les compétences et la qualification des travailleurs	

	collaboration et de réduire la distance entre exécutants et dirigeants	méthode KIM) afin de déterminer quelles activités doivent être considérées comme légères ou lourdes.		
96	-formation en leadership pour une meilleure ambiance au travail en améliorant les aptitudes de leadership des dirigeants. -réduire la pénibilité du travail pour les ouvriers à partir de 54 ans en leur permettant 1 fois par mois de commencer à travailler 2 heures plus tard	-mesures ergonomiques par l'achat de chaises et de tables ergonomiques -corbeille de fruits		
97	-instauration d'un moment de concertation entre tous les ouvriers dans le cadre de l'organisation du travail	-mesures ergonomiques par l'achat d'un flip mécanique -sessions d'information pour adopter une meilleure posture devant un ordinateur		
98	-étude d'évaluation de la réorganisation du travail dans le département production	-contrôle médical à partir de 55 ans -campagne de promotion des exercices physiques	-formation parrainage/marrainage -formation dans le cadre du développement personnel en matière de communication, de leadership et de créativité	-développement d'une politique relative à l'échange des connaissances des personnes qui arrivent en fin de carrière
99	-réorganisation du travail par l'instauration d'une pause de midi flexible -investissement dans un climat collégial solidaire via l'instauration d'un système de parrainage système de mentorat	-campagnes de sensibilisation en vue de la prévention du burn-out	-formation relative aux processus chimiques liés aux produits	

	-jour de congé supplémentaire à partir de 59 ans			
100	-jour de congé supplémentaire pour tous les travailleurs à temps plein -jour de congé supplémentaire à partir de 55 ans -formation en leadership pour les dirigeants	-élaboration d'un programme afin de réduire le stress		
101	-jour de congé supplémentaire à partir de 50 ans -investissement dans les aptitudes de <i>people management</i> par le biais de formations consacrées aux facteurs d'implication des employés et à l'employabilité durable -investissement dans un dialogue et un cycle d'entretiens de qualité, notamment par le biais de nouveaux groupes de travail/formations consacrés au travail faisable* -adaptations individuelles du système d'équipes en dehors des règles déjà existantes -internalisation	-investissements dans l'ergonomie : achats d'équipements/adaptation des postes de travail/ergonomie/attention particulière consacrée au hissage, au levage o bureau assis-debout o support pour ordinateur portable o chaises ergonomiques o lève-fût Servo (I&L) o chariots de collecte dans l'imprimerie o chaises dans la zone de déballage du département Logistique o bras articulé TD o table inclinable service de découpe -actions dans le cadre de Bravo (Exercice-Tabac-Alcool-Alimentation-Détente) -contrôle médical supplémentaire pour les plus de 45 ans -investissement dans la politique de retour après une maladie (de longue durée)	-investissement dans l'utilisation des nouvelles technologies au moyen de formations -gestion du temps -formations de coach burn-out, coach ergonomie et coach exercices physiques pour les travailleurs -développement d'une matrice de compétences en investissant dans la détection des besoins en formation et en développement	-investissement dans des coachings de carrière ; entretiens de carrière -coaching en matière de planification de la réussite
102	-formations pour les dirigeants relatives aux différents aspects du leadership	-contrôle médical à partir de 45 ans -actions préventives :	-investissement dans la gestion de projet : 1.autonomie	

	<p>-coaching en matière de développement individuel et collectif des dirigeants et coaching en planification de carrière</p> <p>-élargir parrainage/marrainage pour accueillir les nouveaux travailleurs</p>	<p>o anticipez le burn-out et ses symptômes</p> <p>o pour influencer positivement vos modes de pensée</p> <p>o renforcez votre résilience</p> <p>o pour renforcer votre engagement et votre satisfaction au travail</p>	<p>2.management d'autres personnes (management sans ligne hiérarchique)</p> <p>3.gestion d'un projet dans une organisation matricielle</p> <p>-développement d'un système pour améliorer la communication entre les collaborateurs</p> <p>-investissement dans la gestion du changement</p> <p>-formations consacrées à MS Office pour développer davantage encore les capacités informatiques des travailleurs</p> <p>-investissement dans les aptitudes des travailleurs grâce à différentes formations :</p> <p>o Découvrir les 6 types de personnalité et leurs qualités</p> <p>o Reconnaître les formes de communication par leur couleur</p> <p>o Comprendre l'impact de chaque couleur sur la communication</p>	
--	--	---	--	--

			o Identifier vos leviers en termes de motivation	
103	-investir dans les aptitudes de people management pour les dirigeants -mise en place d'actions visant à améliorer l'esprit d'équipe	-investissement dans l'ergonomie		
104	-analyse externe et mesures concrètes concernant le travail en équipe -introduction de télétravail dans l'entreprise -2 jours de congé supplémentaires à 25 et 30 ans d'ancienneté	-leasing des vélos -formation sur l'ergonomie pour les ingénieurs -formation sur la prévention du burn-out -check-up médical pour les 50 et plus -participation à des activités sportives -amélioration de l'ergonomie des bureaux -mise en place d'une campagne pour arrêter de fumer -conscientisation et mise en place d'actions pour manger sain (fruits, adaptation du menu de la cantine)		-mise en place des mesures améliorant la communication -coaching en matière de gestion de carrière -investir dans les aptitudes de people management pour les dirigeants -mise en place d'un système de parrainage/marrainage -coaching en matière de people management
105	-enquête et mesures concrètes en matière de travail réalisable -engagement supplémentaire pour simplifier le travail -amélioration du système d'horaire flexible	-octroi d'un compteur de pas pour favoriser l'activité physique		-mise en œuvre des mesures améliorant la communication

106	<ul style="list-style-type: none"> -engagement supplémentaire pour réduire le charge de travail -élargissement et variation dans les tâches par l'exercice d'autres fonctions -investir dans les aptitudes de people management -mis en place d'un système de parrainage/marrainage 	<ul style="list-style-type: none"> -achat de tables, chaises assis-debout -actions visant à promouvoir l'exercice physique, la nourriture saine,.. -achat d'aide au levage 	<ul style="list-style-type: none"> -mise en place de matrice de compétence en ligne -mise en place de e-learning -mise en place de plateforme et méthodique permettant le partage de connaissance -workshops pour sensibiliser au bien-être -formation en matière de communication 	<ul style="list-style-type: none"> -promouvoir par actions concrètes l'employabilité -formation pour parrains et marraines -workshop sur l'employabilité -formation concernant les entretiens de carrière -mise en place de roadshow pour accroître la mobilité -mise en place d'un instrument permettant de mesurer l'employabilité et coaching en la matière
107	<ul style="list-style-type: none"> -adaptation du système d'équipe - élargissement et variation dans les tâches par l'exercice d'autres fonctions -investir dans les aptitudes de people management -mis en place d'un système de parrainage/marrainage 	<ul style="list-style-type: none"> -achat de tables, chaises assis-debout -actions visant à promouvoir l'exercice physique, la nourriture saine,.. -achat d'aide au levage 	<ul style="list-style-type: none"> -mise en place de matrice de compétence en ligne -mise en place de e-learning -mise en place de plateforme et méthodique permettant le partage de connaissance 	<ul style="list-style-type: none"> -promouvoir par actions concrètes l'employabilité -formation pour parrains et marraines -workshop sur l'employabilité -formation concernant les

			<ul style="list-style-type: none"> -workshops pour sensibiliser au bien-être -formation en matière de communication 	<ul style="list-style-type: none"> entretiens de carrière -mise en place de roadshow pour accroître la mobilité -mise en place d'un instrument permettant de mesurer l'employabilité et coaching en la matière
108	<ul style="list-style-type: none"> -engagement supplémentaire pour réduire le charge de travail -investir dans les aptitudes de peoplemanagement 	<ul style="list-style-type: none"> -achat de tables ergonomiques assis-debout -mise en place d'un programme pour arrêter de fumer -octroi d'un compteur de pas -octroi de kit pour faire du vélo 	-formation en langue	<ul style="list-style-type: none"> -mise en place de trajet de carrière -intervention dans les frais de garde d'enfants malades
109	<ul style="list-style-type: none"> -octroi d'un jour de congé supplémentaire à partir de 55 ans -engagements supplémentaires pour alléger le travail 	<ul style="list-style-type: none"> -enquête et mesures en matière d'ergonomie -check-up médical pour les 45 ans et plus -coaching santé pour les travailleurs à pause 		
110	-octroi d'heures supplémentaires de repos à partir de 45 ans	-chèque sport/culture de 80€		
111	<ul style="list-style-type: none"> -enquête et mesures concrètes en matière d'organisation du travail -engagement supplémentaire pour alléger le charge de travail 	<ul style="list-style-type: none"> -mise en place d'un plan de prévention de stress et du burn-out -mesures ergonomiques par l'achat de tables/bureaux assis-debout -mise en place d'un politique vélo 	<ul style="list-style-type: none"> -mise en place de trajet de développement -mise en place d'instruments digitaux 	<ul style="list-style-type: none"> -mise en place d'un politique et des mesures concrètes en matière de développement de carrière

112	<ul style="list-style-type: none"> -mise en place d'un système de parrainage/marrainage -octroi d'un jour de congé pour les travailleurs de 50 ans et plus ayant 1 année d'ancienneté -adaptation des règles de congé d'ancienneté -engagement supplémentaire pour alléger le charge de travail des collaborateurs âgés 	<ul style="list-style-type: none"> -installation de supports pour un travail ergonomique -octroi de soupes et de boissons froides en fonction des circonstances -organisation d'une fête du personnel (frais de cantine exclus) 		
113	<ul style="list-style-type: none"> -organisation du travail avec l'objectif d'améliorer la collaboration entre les équipes 	<ul style="list-style-type: none"> -contribution à un abonnement fitness 		
114	<ul style="list-style-type: none"> - organisation du travail avec l'objectif d'améliorer la collaboration entre les équipes 	<ul style="list-style-type: none"> - contribution à un abonnement fitness 		
115	<ul style="list-style-type: none"> -introduction de télétravail dans l'entreprise -octroi de travail adapté -engagement supplémentaire pour réduire le charge de travail 	<ul style="list-style-type: none"> -session de coaching sur le stress -atelier zen -journée manger sain -tests cardiovasculaires -octroi de tables assis-debout -analyse ergonomique et mesures concrètes 		<ul style="list-style-type: none"> -mise en place d'un accompagnement de carrière
116	<ul style="list-style-type: none"> -renfort de l'équipe dans le cadre d'une réorganisation 	<ul style="list-style-type: none"> -chèque sport/culture de 80€ 		
117	<ul style="list-style-type: none"> - renfort de l'équipe dans le cadre d'une réorganisation 	<ul style="list-style-type: none"> -chèque sport/culture de 80€ 		
118	<ul style="list-style-type: none"> -allègement du travail en équipe -investir dans les aptitudes de people management pour les dirigeants et responsables d'équipe 	<ul style="list-style-type: none"> -corbeille de fruits -octroi de chaises et tables ergonomiques 		
119	<ul style="list-style-type: none"> - allègement du travail en équipe 	<ul style="list-style-type: none"> -corbeille de fruits -octroi de chaises et tables ergonomiques 		

	-investir dans les aptitudes de people management pour les dirigeants et responsables d'équipe			
120	-mise en place du travail à domicile occasionnel -octroi de la possibilité de prendre un jour de congé en heures -octroi d'un jour de congé supplémentaire à partir de 15 ans d'ancienneté -octroi de la possibilité de passer de nuit en jour avec maintien des conditions salariales pendant une semaine pour les travailleurs en feu continu	-octroi des fruits -check-up médical à partir de 45ans		
121	-mise en place d'un système de parrainage/marrainage -mise en place de mesures visant à améliorer le climat d'équipe -investir dans les aptitudes de people management de middle management	-contrôle médical élargi pour le personnel ayant 45 ans et plus	-coaching des dirigeants pour développer l'autonomie	-coaching de carrière pour les travailleurs ayant au moins 10 ans d'ancienneté
122	-analyse et mise en place d'actions en matière de travail réalisable (travail adapté, organisation de travail,..) -investir dans les aptitudes de people management	-mise en place d'un plan d'actions : check-up médical, prévention Burn-out,... -accompagnement individuel en cas de remise au travail -conseil en matière de vie saine -mise en place de supports et méthodes de travail -formation pour soulever		
123	-investir dans les aptitudes de people management pour les dirigeants	-formation prévention burn-out -journée à thème sur la santé -corbeille de fruits -intervention financière dans des activités sportives		

124	<ul style="list-style-type: none"> -engagement interne de 2 instructeurs avec comme tâche d'améliorer les instructions de travail et analyse -octroi d'un jour de congé supplémentaire pour les 51 ans et plus -investir dans les aptitudes peoplemanagement pour les dirigeants 	<ul style="list-style-type: none"> -mise à disposition de matériel améliorant la santé 	<ul style="list-style-type: none"> -engagement supplémentaires pour octroyer des formations 	
125	<ul style="list-style-type: none"> -jour de congé lié à l'âge pour ouvriers 50+. -investir dans les aptitudes en people management. -investir dans un dialogue de qualité et des cycles d'entretiens.* - formations en fonction du travail réalisable. - adaptations (individuelles) du contenu de la fonction ou du système de travail en équipes. -internalisation : internaliser des fonctions externes. -introduire ou anticiper des jours d'ancienneté supplémentaires pour ouvriers et employés. 	<ul style="list-style-type: none"> - investissements dans l'ergonomie : équipements, adaptations du poste de travail, manutention manuelle. - bouger plus : sponsoring course à pied. - augmenter le confort des travailleurs. - Bravo : budget sport, moins fumer, fruits gratuits. - séances d'information sur le thème Vivre plus sainement. - contrôle médical supplémentaire pour les 45+. - adaptations des postes de travail oubliés. - investir dans la politique de retour au travail après une maladie. 	<ul style="list-style-type: none"> - formation aux nouvelles technologies. - formation timemanagement - formation pour devenir coach en burn-out. - former différentes personnes dans différents départements ergo@work & move@work. - investir dans la détection des besoins de formation et de développement. 	<ul style="list-style-type: none"> - coaching sur le lieu de travail. - investir dans les entretiens de coaching de carrière. - mener des entretiens sur les attentes.
126	<ul style="list-style-type: none"> - prime d'encouragement pour crédit-temps de fin de carrière (diminution des prestations de 1/5). - recrutement supplémentaire pour compenser le crédit-temps de fin de carrière. 1 recrutement supplémentaire pour 5 travailleurs qui diminuent leurs prestations de 1/5. 	<ul style="list-style-type: none"> - plan leasing vélo : encourager l'usage du vélo pour se rendre au travail. 		

127	- heures de vacances supplémentaires : 45 à 54 ans : 4 heures par an. 55 à 59 ans : 8 heures par an. À partir de 60 ans : 12 heures par an. Imputation de ces heures pour travailleurs de week-end.	- offre hebdomadaire de fruits frais gratuits.		
128	- congé payé supplémentaire pour ouvriers et employés à partir de 55 ans.			
129	- jour de congé payé supplémentaire à condition d'avoir minimum 5 ans d'ancienneté et avoir atteint au minimum l'âge de 52 ans. -adaptation de l'attribution du congé d'ancienneté : droit au congé d'ancienneté le mois qui suit le mois au cours duquel l'ancienneté est atteinte.	-protection auditive supplémentaire. - adaptation des postes de travail individuels avec l'aide d'un ergonome. -investissements dans l'ergonomie		
130	-deux jours de congé payés supplémentaires à partir de 55+.	- fruits gratuits.		
131	- complément financier sur le crédit- temps sans motif.	-coaching vivre plus sainement pour travailleurs en équipe.		
132	- jour de congé supplémentaire à partir de 57 ans. - instauration du parrainage /marrainage - recrutements supplémentaires pour alléger le travail en équipes au service logistique et emballage.	- programme de sensibilisation contre le stress pour réduire les obstacles psychosociaux.	- formation et coaching en ergonomie, nouvelles compétences.	- discussion sur les besoins en fin de carrière et assistance par consultant pour des collaborateurs à partir de 55 ans.

133	<ul style="list-style-type: none"> - instauration du parrainage/marrainage pour garantir une intégration plus rapide de nouveaux collègues. - adaptations de l'organisation de travail pour mieux concilier travail et vie de famille (flexibilité du temps de travail, télétravail, formation). 	<ul style="list-style-type: none"> - séances de coaching work-life balance à partir de 45+. - eat good, feel good, encourager les collaborateurs à manger plus sainement. - bouger plus via le sport et le sponsoring de la course à pied. - Investissements dans l'ergonomie. 		
134	- système de travail en 5 à 6 équipes avec recrutements supplémentaires.	- fruits gratuits hebdomadaires.		
135	<ul style="list-style-type: none"> - plus d'autonomie et de plaisir au travail en faisant mieux collaborer les équipes. - investissements dans les aptitudes en people management. 	<ul style="list-style-type: none"> - investir dans la santé physique et mentale - adaptations ergonomiques. 		
136	- jour de congé supplémentaire pour ouvriers et employés à partir de 45 ans.			
137	- augmenter l'employabilité durable des travailleurs via une enquête et actions à prendre au niveau de l'organisation du	-augmenter l'employabilité durable des travailleurs par une formation sur le stress et le burn-out, la gestion du stress pour les dirigeants et assistance		

	<p>travail, du contenu de la fonction et des conditions de travail.</p> <ul style="list-style-type: none"> - instauration du parrainage/marrainage pour accompagner les nouveaux travailleurs. 	<p>externe en cas de charge psychosociale liée au travail.</p> <ul style="list-style-type: none"> - proposer une alimentation saine avec soupe chaude pendant les shifts de nuit, un repas thématique plus sain 2 X par an, des snacks sains dans les distributeurs. 		
138	<ul style="list-style-type: none"> - prime d'encouragement crédit-temps de fin de carrière (diminution de 1/5). - recrutements supplémentaires pour compenser le crédit-temps de fin de carrière 	<ul style="list-style-type: none"> -plan de leasing vélo. 		
139	<ul style="list-style-type: none"> - améliorer l'organisation de travail par l'instauration de systèmes de concertation au travail. Plus d'autonomie et augmenter l'implication. - investir dans les aptitudes en people management. - recrutement de collaborateurs supplémentaires pour réaliser la formation de collaborateurs expérimentés et alléger leur travail. - enquête sur le système de travail en équipes et prise de mesures pour rendre le travail en équipes actuel plus réalisable. 	<ul style="list-style-type: none"> - contrôle médical. - ergonomie : améliorer les techniques de manutention manuelle. 	<ul style="list-style-type: none"> - formation pour renforcer les compétences. -améliorer les connaissances des nouveaux collaborateurs et des collaborateurs expérimentés. - training on the job, instauration d'un parrainage/marrainage. - améliorer la collégialité via des séances d'information. 	
140	<ul style="list-style-type: none"> -abaissement de l'âge à 48 ans pour l'octroi d'un jour lié a l'âge et introduction d'un jour de congé supplémentaire à 53 ans 	<ul style="list-style-type: none"> -mise en place de solutions ergonomiques dans le département packaging 		
141	<ul style="list-style-type: none"> -jour de congé pour les ouvriers et employés à partir de 55 ans 	<ul style="list-style-type: none"> -stimuler un mode de vie sain par des campagnes pour arrêter de fumer, bouger plus et manger sainement 	<ul style="list-style-type: none"> -formation spécifique pour stimuler l'engagement des 	<ul style="list-style-type: none"> -entretien de carrière

	<ul style="list-style-type: none"> -mise en place de parrainage/marrainage pour les débutants et pour les travailleurs qui changent de travail -introduction d'un jour de formation interne pour les 45 ans et plus -formation pour le personnel dirigeant concernant le leadership motivant et la création d'un climat d'équipe positif -formation pour augmenter la variation des tâches 		collaborateurs et le cycle d'entretien	
142	<ul style="list-style-type: none"> -jour de congé pour les ouvriers et employés à partir de 55 ans -mise en place de parrainage/marrainage pour les débutants et pour les travailleurs qui changent de travail -introduction d'un jour de formation interne pour les 45 ans et plus -formation pour le personnel dirigeant concernant le leadership motivant et la création d'un climat d'équipe positif -formation pour augmenter la variation des tâches 	<ul style="list-style-type: none"> -stimuler un mode de vie sain par des campagnes pour arrêter de fumer, bouger plus et manger sainement 	<ul style="list-style-type: none"> -formation spécifique pour stimuler l'engagement des collaborateurs et le cycle d'entretien 	<ul style="list-style-type: none"> -entretien de carrière
143	<ul style="list-style-type: none"> -jour de congé supplémentaire à partir de 57 ans -introduction de parrainage/marrainage -engagements supplémentaires pour réduire la charge de travail 	<ul style="list-style-type: none"> -campagne de sensibilisation concernant le stress et le bien-être au travail 	<ul style="list-style-type: none"> -formations concernant l'ergonomie et le parrainage/marrainage 	<ul style="list-style-type: none"> -investir dans les discussions de carrière

*suite à l'accord du 11/01/2018, cette mesure doit désormais être placée dans le quatrième domaine d'action

**suite à l'accord du 11/01/2018, cette mesure doit désormais être placée dans le troisième domaine d'action

***suite à l'accord du 11/01/2018, cette mesure doit désormais être placée dans le premier domaine d'action

