

DEMOGRAPHIE FONDS DÉMOGRAPHIE

Aperçu des actions dans les plans démographiques approuvés : jusqu'au 31/12/2019

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	-mise en place d'un check-up médical volontaire -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	-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'un 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 -octroi d'heures de congé supplémentaire via le budget démographie -engagement anticipé de 23 opérateurs supplémentaires pour supporter le travail en continu -mesures favorisant la transition vers un autre job -adaptation de la politique salariale pour des collaborateurs appartenant à des groupes particuliers (travailleurs âgés, travailleurs avec restrictions médicales) qui évoluent vers une fonction plus légère -règle de réduction de la prime d'équipe pour des collaborateurs qui souhaitent	diverses initiatives en matière de santé : -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	-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 les collaborateurs partants en retraite	-mise en place d'un programme visant de développement de certaines catégories de personnel

	passer d'un travail d'équipe vers une fonction plus légère		<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 -formation pour les dirigeants concernant la politique de soins -formation pour des collaborateurs qui gèrent occasionnellement d'autres collaborateurs -formation pour les nouveaux collaborateurs en équipe concernant le sommeil -formation en coaching de sommeil pour les travailleurs en équipe -formation à la réanimation -formation sur le lieu de travail pour mettre les connaissances pratiques en application 	
19	-introduction d'une heure de congé d'ancienneté par année de service à la place des jours d'ancienneté précédemment en vigueur	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 	<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 		

	-formation peoplemanagement pour le personnel de direction			
24	-formation peoplemanagement pour le personnel de direction -assouplissement du travail d'équipe et introduction d'une gestion autonome des horaires	-chèque vita -activités et facilités de détente dans la zone verte de l'entreprise (pétanque, pique-nique, ping-pong)		
25	-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	-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 -installation de matériel de bureau et d'aide ergonomique au-delà de la loi	-sessions de coaching	-mise en place parrainage/marrainage/mentorship
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 consacra 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	- organisation adaptée du travail améliorant la motivation et l'engagement par la création de « responsables de tâches/d'équipes » sous encadrement externe.	- participation collective à une (des) course(s) à pied - fruits gratuits - douches et vestiaires pour les activités sportives le midi et après les	- apprentissage sur le lieu de travail	- analyse et mise en œuvre d'un système de valorisation pour les travailleurs

	<ul style="list-style-type: none"> - 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"> heures de travail Bon d'achat pour la tenue de sport - équipements ergonomiques pour les travailleurs sur écran 		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	<ul style="list-style-type: none"> - 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. - 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 	<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 - examen médical unique d'aptitude à la pratique du sport - offre individuelle de conseils diététiques 	<ul style="list-style-type: none"> - apprentissage des techniques d'interview afin d'identifier les causes réelles lors de l'analyse d'incidents - 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"> - « Talent Fit Center » mise en place de mesures à supprimer les freins à l'accès. - rendre disponible les tendances et les évolutions au sein des entreprises dans l'optique de carrières durables

	<p>équipes autonomes par le biais de coaching internes</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 			
30	- possibilité de quitter le travail 1h15 plus tôt une fois par an	- 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 - 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 	<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 	- incitation à l'échange de connaissances et d'expériences en mettant régulièrement un département à l'honneur	
32	- 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 - stage de conduite défensive pour les représentants 	<ul style="list-style-type: none"> - accompagnement de carrière professionnel axé sur les lacunes en matière de compétences 	<ul style="list-style-type: none"> - accompagne-ment de carrière professionnel et suivi
35	<ul style="list-style-type: none"> -engagements supplémentaires dans le système d'équipe pour réduire la charge de travail 	<ul style="list-style-type: none"> -coaching gestion du stress 		
36	<ul style="list-style-type: none"> -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 	<ul style="list-style-type: none"> -campagne pour promouvoir un style de vie sain 	<ul style="list-style-type: none"> -amélioration des aptitudes de <i>people management</i> des responsables (contremaîtres, experts, managers et managers intermédiaires) -formation de sécurité utilisation de produits dangereux 	<ul style="list-style-type: none"> -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 ouvrable avant le Nouvel An, avec maintien du salaire	-plan de forme et de santé, tests de forme sur vélo afin d'établir un schéma d'alimentation et un programme d'entraînement sur mesure	-formations dans le cadre de la sécurité	
49	-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	-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)		-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	-aménagement de la flexibilité du temps et du lieu de travail - aménagement du régime des congés	-équipements ergonomiques par l'achat de	-apprendre aux travailleurs à travailler avec un programme	-définir des trajets de carrière en identifiant le

		<p>bureaux réglables et de chaises ergonomiques</p> <ul style="list-style-type: none"> -formation pour les dirigeants dans le cadre du bien-être au travail - achat de vêtements de sport afin de stimuler les exercices physiques 	<p>statique via un cours en ligne</p>	<p>potentiel de carrière des jobs</p> <ul style="list-style-type: none"> -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	<ul style="list-style-type: none"> -jour de congé supplémentaire à partir de 50 ans -faire découvrir l'élargissement des tâches aux travailleurs en variant les métiers -jour de congé supplémentaires pour les travailleurs ayant 15 ans d'anciennité 	<ul style="list-style-type: none"> -mesure ergonomique par l'achat d'équipements permettant de soulager le dos 	<ul style="list-style-type: none"> -mise en place d'un groupe de travail 'Travail réalisable' pour investir dans la partage de connaissances et expériences 	
52	<ul style="list-style-type: none"> -jour de congé supplémentaire à partir de 55 ans -engagement supplémentaire pour réduire la charge de travail 	<ul style="list-style-type: none"> - 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 	<ul style="list-style-type: none"> -sessions de coaching relatives au travail réalisable 	
53	<ul style="list-style-type: none"> -jour de congé supplémentaire à partir de 50 ans 	<ul style="list-style-type: none"> - chèques sport et culture de max. 100 euros/an -corbeilles de fruits 		<ul style="list-style-type: none"> -entretiens de carrière pour ouvriers

	-possibilité d'échanger des shifts de nuit contre des shifts de jour	-formations en matière d'ergonomie (Comment travailler sur écran de manière ergonomique ?)		
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 le travailleur comment le travail peut être organisé de manière plus flexible		-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 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-mêmes leur fonction et la rendre plus efficace (job crafting)	-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		
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	-jour de congé supplémentaire : 52 ans : 1 jour payé, 54 ans : 2 jours payés, 56 ans : 3 jours payés, 58 ans : 4 jours payés -jour de congé supplémentaire : à partir de 58 ans -jour d'ancienneté supplémentaire : • 3 ans : 1 jour	-ateliers sur le thème de la santé et du bien-être -formations relatives à l'augmentation de la résilience pour les travailleurs, d'une part, et les dirigeants, d'autre part -sessions d'information sur l'offre de leasing de vélos		-formation en matière de mentorat avec des explications sur les techniques et les modèles de mentorat**

	<ul style="list-style-type: none"> • 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>-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>-groupe d'intervision 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 compétences en <i>people management</i> des cadres***</p> <p>-atelier pour échanger des expériences entre parrains, afin d'améliorer leurs compétences de parrainage</p> <p>-proposer un accompagnement de carrière</p>
--	---	---	--	---

				<p>en vue de soutenir les travailleurs dans leurs choix et décisions de carrière</p> <ul style="list-style-type: none"> -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 	-formations parrainage/marrainage	
67	<ul style="list-style-type: none"> -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 -jour de congé supplémentaire lié à l'âge pour tous les travailleurs de plus de 50 ans -implémenter une politique en matière de télétravail 	<ul style="list-style-type: none"> -intervention de 50 euros pour un abonnement sportif -corbeille de fruits -composer une équipe afin de participer à des événements sportifs, notamment les 20 km de Bruxelles -contrôle médical à partir de 50 ans -mesures en vue d'améliorer l'environnement de travail 		<ul style="list-style-type: none"> -donner la possibilité aux travailleurs de plus de 50 ans de changer de fonction en interne

68	-jour de congé supplémentaire pour tous les travailleurs (au prorata du régime de travail)	-corbeille de fruits		
69	-jours d'ancienneté pour les collaborateurs avec une ancienneté supérieure à 20 ans	-chèque sport et culture pour tous les collaborateurs		
70	-donner l'opportunité aux collaborateurs expérimentés d'évoluer vers une nouvelle fonction en tant que coach sécurité	-campagnes en matière de santé : <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 -mesures ergonomiques en installant des bureaux réglés sur mesure en vue de réduire les problèmes physiques -achat d'écrans ergonomiques -formation pour réduire l'effort physique pendant des travaux avec des tractopelles		
71	-développement des aptitudes de <i>people management</i> par des formations, des exercices pratiques et des moments de coaching individuel -mise en place de groupes de travail pour permettre aux collaborateurs de travailler mieux et plus efficacement -élargir parrainage/marrainage pour accueillir les nouveaux travailleurs	-atelier sur le stress et le burn-out -coaching en perfectionnisme destiné à soutenir les travailleurs et à mieux équilibrer leurs moyens et leur charge de travail -mesures ergonomiques par l'achat de chaises ergonomiques	-formations, coaching pour les travailleurs, adaptés à leurs ambitions et à leurs compétences	-moments d'apprentissage pratique en matière de communication, de changement, de feed-back et d'aptitudes de coaching -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
72	-programme de coaching pour les nouveaux collaborateurs en vue d'optimiser leur intégration dans l'organisation	-initiatives en matière de santé : <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	-engagement supplémentaire pour réduire la charge de travail	-formation sur la pleine conscience afin de favoriser le bien-être psychosocial et prévenir les burn-out		
74	-jours de congé supplémentaires : <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, -jour de congé supplémentaire à partir de trois ans d'ancienneté -octroi d'une prime pour les travailleurs plus âgés qui passent d'un travail en équipe à un service de jour	-amélioration de l'ergonomie par l'installation d'un système automatique de nettoyage pour les réacteurs -amélioration de l'ergonomie par l'installation de bureaux réglables en hauteur	-coaching pour les dirigeants en matière de découverte de talents et de compétences -contribuer à la formation des opérateurs par le biais de vidéos expliquant les instructions	
75	-analyse de l'organisation du travail en vue de rendre le travail plus agréable et plus efficace pour le travailleur	-évaluation des postures lors du travail afin de mettre en place des moyens ergonomiques pour améliorer ces postures		

		-sensibilisation en matière d'exercices physiques par l'octroi d'un chèque sport d'une valeur de 50 euros		
76	-investir dans les aptitudes en <i>people management</i> en vue d'apprendre aux dirigeants à gérer les changements au sein de l'organisation -engagement supplémentaire pour réduire la charge de travail -jours de congé supplémentaires à partir de 53 ans	-investir dans une politique relative à la prévention des burn-out/dépressions -distributeur de fruits -sessions d'information sur l'amélioration de l'ergonomie au travail		-sessions d'information sur l'accompagnement de carrière
77	-suppression progressive du travail de nuit pour les travailleurs de plus de 50 ans	-coaching gestion du stress -corbeille de fruits		
78	-élargir parrainage/marrainage pour accueillir les nouveaux travailleurs -jour de congé supplémentaire lié à l'âge pour tous les travailleurs de plus de 50 ans	- chèques sport et culture de max. 100 euros/an -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	<ul style="list-style-type: none"> -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 	<ul style="list-style-type: none"> -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 -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 	<ul style="list-style-type: none"> -formation parrainage/marrain-âge 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 	<ul style="list-style-type: none"> -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 de leadership des jeunes collaborateurs pour leur fournir des leviers qui leur permettent de développer/façonner leur carrière
81	<ul style="list-style-type: none"> -élargir parrainage/marrainage pour accueillir les nouveaux travailleurs 	<ul style="list-style-type: none"> -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 		

		<p>collaborateurs par l'achat de bureaux réglables</p> <p>-coaching dans le cadre de la prévention du burn-out</p>		
83	<p>-mise en place d'un système de parrainage/marrainage pour accueillir les nouveaux travailleurs</p> <p>-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</p> <p>-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.</p>	<p>-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</p> <p>-contrôle médical à partir de 45 ans</p> <p>-promotion de la santé par la mise à disposition d'outils pour aider les travailleurs à arrêter de fumer</p> <p>-campagne de prévention sur la sécurité au travail</p>	<p>-développement d'une politique de formation pour développer davantage encore les aptitudes et compétences des collaborateurs</p>	
84	<p>-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</p> <p>-jours d'ancienneté supplémentaires :</p> <p>entre 50 et 55 ans : 3 jours</p> <p>entre 55 et 60 ans : 4 jours</p> <p>au-delà de 65 ans : 5 jours</p>		<p>-promotion et renforcement des compétences techniques par la mise en place de vidéos d'e-learning, en complément du programme de formations techniques existant.</p>	<p>-ateliers ciblés pour renforcer les aptitudes en <i>people management</i></p>

85	<ul style="list-style-type: none"> -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 	<ul style="list-style-type: none"> -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	<ul style="list-style-type: none"> -formation en <i>people management</i> pour les dirigeants en vue de créer un climat de travail motivant 	<ul style="list-style-type: none"> -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	<p>-engagement supplémentaire pour réduire la charge de travail</p> <p>-développement d'une vision de leadership efficace pour soutenir les dirigeants dans leur rôle</p> <p>-investir dans une politique en matière de flexibilité du lieu de travail (travail à domicile)</p>	-ateliers sur le stress, l'enthousiasme et la résilience saine	<p>-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</p>	<p>-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</p>
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 % 		-sessions de coaching pour les nouveaux dirigeants en vue d'affûter leurs compétences de leadership	

	<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>			
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 l'accessibilité et la culture de développement</p>	
93	<p>-introduction du télétravail structurel et temporaire</p>	<p>-corbeille de fruits</p>		
94	<p>-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 :</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 	<p>-campagne de promotion de l'arrêt du tabac et d'une alimentation plus saine au travail</p> <p>-mesures ergonomiques par l'achat de bureaux réglables électriquement et de chaises de bureau ergonomiques</p> <p>-prévention en matière de santé par le biais d'une assistance psychologique proposée à tous nos collaborateurs</p>	<p>-élaboration d'un plan de développement stratégique pour permettre aux collaborateurs de se développer, d'apprendre et d'évoluer</p>	

	<p>externes</p> <p>4. suivi et accompagnement individuels</p> <p>5. coaching individuel</p> <p>6. trajets de suivi et de développement individuels</p>			
95	<p>-jour de congé supplémentaire à partir de 50 ans pour les ouvriers et les employés de l'entreprise</p> <p>-formation de base en <i>people management/teamcoaching</i> pour les brigadiers/chefs d'équipe/responsables de zone afin d'améliorer la collaboration et de réduire la distance entre exécutants et dirigeants</p>	<p>-installation d'outils ergonomiques par l'achat d'équipements de levage et d'un manipulateur industriel</p> <p>-encourager les travailleurs sur écran à bouger par l'achat de bureaux assis-debout</p> <p>-analyse des risques ergonomiques par poste de travail (p. ex. méthode KIM) afin de déterminer quelles activités doivent être considérées comme légères ou lourdes.</p>	<p>-formations qui favorisent les compétences et la qualification des travailleurs</p>	
96	<p>-formation en leadership pour une meilleure ambiance au travail en améliorant les aptitudes de leadership des dirigeants.</p> <p>-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</p>	<p>-mesures ergonomiques par l'achat de chaises et de tables ergonomiques</p> <p>-corbeille de fruits</p>		
97	<p>-instauration d'un moment de concertation entre tous les ouvriers dans le cadre de l'organisation du travail</p>	<p>-mesures ergonomiques par l'achat d'un flip mécanique</p> <p>-sessions d'information pour adopter une meilleure posture devant un ordinateur</p>		
98	<p>-étude d'évaluation de la réorganisation du travail dans le département production</p>	<p>-contrôle médical à partir de 55 ans</p> <p>-campagne de promotion des exercices physiques</p>	<p>-formation parrainage/marrainage</p> <p>-formation dans le cadre du</p>	<p>-développement d'une politique relative à l'échange des</p>

			développement personnel en matière de communication, de leadership et de créativité	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 -jour de congé supplémentaire à partir de 59 ans	-campagnes de sensibilisation en vue de la prévention du burn-out	-formation relative aux processus chimiques liés aux produits	
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*	-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	-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	-investissement dans des coachings de carrière ; entretiens de carrière -coaching en matière de planification de la réussite

	<ul style="list-style-type: none"> -adaptations individuelles du système d'équipes en dehors des règles déjà existantes -internalisation 	<ul style="list-style-type: none"> 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) 	<ul style="list-style-type: none"> investissant dans la détection des besoins en formation et en développement 	
102	<ul style="list-style-type: none"> -formations pour les dirigeants relatives aux différents aspects du leadership -coaching en matière de développement individuel et collectif des dirigeants et coaching en planification de carrière -élargir parrainage/marrainage pour accueillir les nouveaux travailleurs 	<ul style="list-style-type: none"> -contrôle médical à partir de 45 ans -actions préventives : <ul style="list-style-type: none"> o anticipez le burn-out et ses symptômes o pour influencer positivement vos modes de pensée o renforcez votre résilience o pour renforcer votre engagement et votre satisfaction au travail 	<ul style="list-style-type: none"> -investissement dans la gestion de projet : <ol style="list-style-type: none"> 1.autonomie 2.management d'autres personnes (management sans ligne hiérarchique) 3.gestion d'un projet dans une organisation matricielle -développement d'un système pour améliorer la communication entre les collaborateurs -investissement dans la gestion du changement -formations consacrées à MS Office pour développer davantage encore les capacités informatiques des travailleurs -investissement dans les aptitudes des 	

			travailleurs grâce à différentes formations : o Découvrir les 6 types de personnalité et leurs qualités o Reconnaître les formes de communication par leur couleur o Comprendre l'impact de chaque couleur sur la communication 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		-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

		-conscientisation et mise en place d'actions pour manger sain (fruits, adaptation du menu de la cantine)		-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	-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	-achat de tables, chaises assis-debout -actions visant à promouvoir l'exercice physique, la nourriture saine,.. -achat d'aide au levage	-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	-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 -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
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	-octroi d'un jour de congé supplémentaire à partir de 55 ans	-enquête et mesures en matière d'ergonomie		

	-engagements supplémentaires pour alléger le travail	-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	-enquête et mesures concrètes en matière d'organisation du travail -engagement supplémentaire pour alléger le charge de travail	-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	-mise en place de trajet de développement -mise en place d'instruments digitaux	-mise en place d'un politique et des mesures concrètes en matière de développement de carrière
112	-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	-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	-organisation du travail avec l'objectif d'améliorer la collaboration entre les équipes	-contribution à un abonnement fitness		
114	- organisation du travail avec l'objectif d'améliorer la collaboration entre les équipes	- contribution à un abonnement fitness		
115	-introduction de télétravail dans l'entreprise -octroi de travail adapté -engagement supplémentaire pour réduire le charge de travail	-session de coaching sur le stress -atelier zen -journée manger sain -tests cardiovasculaires -octroi de tables assis-debout		-mise en place d'un accompagnement de carrière

		-analyse ergonomique et mesures concrètes		
116	-renfort de l'équipe dans le cadre d'une réorganisation	-chèque sport/culture de 80€		
117	- renfort de l'équipe dans le cadre d'une réorganisation	-chèque sport/culture de 80€		
118	-allègement du travail en équipe -investir dans les aptitudes de people management pour les dirigeants et responsables d'équipe	-corbeille de fruits -octroi de chaises et tables ergonomiques		
119	- allègement du travail en équipe -investir dans les aptitudes de people management pour les dirigeants et responsables d'équipe	-corbeille de fruits -octroi de chaises et tables ergonomiques		
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,..)	-mise en place d'un plan d'actions : check-up médical, prévention Burn-out,...		

	-investir dans les aptitudes de people management	-accompagnement individuel en cas de remise au travail -conseil en matière de via 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	-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	-mise à disposition de matériel améliorant la santé	-engagement supplémentaires pour octroyer des formations	
125	-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.	- 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.	- 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.	- coaching sur le lieu de travail. - investir dans les entretiens de coaching de carrière. - mener des entretiens sur les attentes.

		- investir dans la politique de retour au travail après une maladie.		
126	- 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.	- 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	<ul style="list-style-type: none"> - 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. 	<ul style="list-style-type: none"> - programme de sensibilisation contre le stress pour réduire les obstacles psychosociaux. 	<ul style="list-style-type: none"> - formation et coaching en ergonomie, nouvelles compétences. 	<ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> - système de travail en 5 à 6 équipes avec recrutements supplémentaires. 	<ul style="list-style-type: none"> - fruits gratuits hebdomadaires. 		
135	<ul style="list-style-type: none"> - plus d'autonomie et de plaisir au travail en faisant mieux collaborer les équipes. 	<ul style="list-style-type: none"> - investir dans la santé physique et mentale - adaptations ergonomiques. 		

	- investissements dans les aptitudes en people management.			
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 travail, du contenu de la fonction et des conditions de travail. - instauration du parrainage/marrainage pour accompagner les nouveaux travailleurs.	-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 externe en cas de charge psychosociale liée au travail. - 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	- prime d'encouragement crédit-temps de fin de carrière (diminution de 1/5). - recrutements supplémentaires pour compenser le crédit-temps de fin de carrière	-plan de leasing vélo.		
139	- 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.	- contrôle médical. - ergonomie : améliorer les techniques de manutention manuelle.	- 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	-abaissement de l'âge à 48 ans pour l'octroi d'un jour lié à l'âge et introduction d'un jour de congé supplémentaire à 53 ans	-mise en place de solutions ergonomiques dans le département packaging		
141	-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	-stimuler un mode de vie sain par des campagnes pour arrêter de fumer, bouger plus et manger sainement	-formation spécifique pour stimuler l'engagement des collaborateurs et le cycle d'entretien	-entretien de carrière
142	-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	-stimuler un mode de vie sain par des campagnes pour arrêter de fumer, bouger plus et manger sainement	-formation spécifique pour stimuler l'engagement des collaborateurs et le cycle d'entretien	-entretien de carrière
143	-jour de congé supplémentaire à partir de 57 ans -introduction de parrainage/marrainage	-campagne de sensibilisation concernant le stress et le bien-être au travail	-formations concernant l'ergonomie et le parrainage/marrainage	-investir dans les discussions de carrière

	-engagements supplémentaires pour réduire la charge de travail			
144	-octroi d'un jour supplémentaire de congé pour tous les travailleurs de plus de 60 ans	-octroi de fruits		
145	-engagement d'un collaborateur pour réduire la charge de travail	-octroi de fruits -achat de plate-forme de levage pour rendre le travail plus ergonomique -mesures concernant la réintégration de malades de longue durée		
146	-engagement d'un collaborateur pour réduire la charge de travail	-achat de chaises de bureau ergonomiques		
147	-engagement d'un collaborateur pour réduire la charge de travail -introduction de temps de travail flexible	-achat d'une petite voiture motorisée pour rendre le travail plus ergonomique -atelier concernant une alimentation saine -octroi de fruits -octroi de support pour participer à des activités sportives	-octroi de formation pour continuer à développer les compétences	
148	-engagement supplémentaires pour réduire la charge de travail -évaluation de la faisabilité de mettre une organisation de travail pour les travailleurs de 45 ans et plus en production -mise en place d'une formation de mentoring pour améliorer le transfert de connaissance **	-mesures pour favoriser l'activité physique, mentale et l'interactivité -activités sportives adaptées pour les 45 ans et plus et les personnes présentant des difficultés physiques -octroi d'un budget pour les 55 ans et plus pour formations, conférences ou check-up médical.	-formation concernant la préparation à la retraite -modules de formation pour accroître les compétences -accroître les compétences par la création d'une bibliothèque abordant des thèmes de la collaboration, du	-mise en place d'un processus d'accompagnement de fin de carrière -octroi d'un jour de congé supplémentaire pour les cadres de 50 ans et plus

			sommeil, de l'équilibre vie privée/professionnelle	
149	<ul style="list-style-type: none"> -engagement supplémentaire pour réduire la charge de travail -évaluation de la faisabilité de mettre une organisation de travail pour les travailleurs de 45 ans et plus en production -mise en place d'une formation de mentoring pour améliorer le transfert de connaissance ** 	<ul style="list-style-type: none"> -mesures pour favoriser l'activité physique, mentale et l'interactivité -activités sportives adaptées pour les 45 ans et plus et les personnes présentant des difficultés physiques -octroi d'un budget pour les 55 ans et plus pour formations, conférences ou check-up médical. 	<ul style="list-style-type: none"> -formation concernant la préparation à la retraite -modules de formation pour accroître les compétences -accroître les compétences par la création d'une bibliothèque abordant des thèmes de la collaboration, du sommeil, de l'équilibre vie privée/professionnelle 	<ul style="list-style-type: none"> -mise en place d'un processus d'accompagnement de fin de carrière -octroi d'un jour de congé supplémentaire pour les cadres de 50 ans et plus
150	<ul style="list-style-type: none"> -engagement supplémentaires pour réduire la charge de travail -évaluation de la faisabilité de mettre une organisation de travail pour les travailleurs de 45 ans et plus en production -mise en place d'une formation de mentoring pour améliorer le transfert de connaissance ** 	<ul style="list-style-type: none"> -mesures pour favoriser l'activité physique, mentale et l'interactivité -activités sportives adaptées pour les 45 ans et plus et les personnes présentant des difficultés physiques -octroi d'un budget pour les 55 ans et plus pour formations, conférences ou check-up médical. 	<ul style="list-style-type: none"> -formation concernant la préparation à la retraite -modules de formation pour accroître les compétences -accroître les compétences par la création d'une bibliothèque abordant des thèmes de la collaboration, du sommeil, de l'équilibre vie privée/professionnelle 	<ul style="list-style-type: none"> -mise en place d'un processus d'accompagnement de fin de carrière -octroi d'un jour de congé supplémentaire pour les cadres de 50 ans et plus

151	<ul style="list-style-type: none"> -engagement d'un collaborateur supplémentaire pour réduire la charge de travail -adaptation des horaires pour améliorer l'équilibre vie privée/professionnelle 	<ul style="list-style-type: none"> -atelier concernant le sommeil -octroi de nourriture saine -atelier concernant l'ergonomie -mesures extra-légales pour rendre plus frais certains ateliers 		
152	<ul style="list-style-type: none"> -règle de réduction de prime d'équipe : passage de travail en équipe en jour pour les collaborateurs qui ne peuvent plus travailler en équipe -mesures permettant de garder le travail réalisable pour les travailleurs en équipe en fin de carrière 	<ul style="list-style-type: none"> -octroi de fruits frais -octroi de bouchon d'oreilles pour améliorer le repos des travailleurs en équipe 		<ul style="list-style-type: none"> -complément versé en cas de congé éducatif payé relevant pour exercer une fonction dans l'entreprise
153	<ul style="list-style-type: none"> -élargissement de l'horaire flexible pour les employés -engagement d'un collaborateur supplémentaire pour augmenter la possibilité de prendre toute sorte de congé pour les travailleurs en équipe -augmentation du nombre de jours de congé qui peuvent être pris en heures -formation en leadership des dirigeants -augmentation du nombre de jours de congé sur base de l'âge 	<ul style="list-style-type: none"> -check-up médical pour les collaborateurs à partir de 50 ans -octroi de fruits -mesures ergonomiques pour améliorer la protection auditive 	<ul style="list-style-type: none"> -formation concernant la gestion des alarmes pour réduire le stress des chefs opérateurs -formation en leadership pour les dirigeants 	
154	<ul style="list-style-type: none"> -introduction de télétravail -mise en place d'un programme de parrainage et mise en place d'une formation ** pour parrain/marrain afin de faciliter le partage de connaissance entre collaborateurs 	<ul style="list-style-type: none"> -activité sportive avec le support d'un coach -mise à disposition d'un vélo électrique (leasing) -campagne de sensibilisation sur le travail de nuit pour les travailleurs de nuit -massage 	<ul style="list-style-type: none"> -mise en place de formation pour parrain/marrain 	
155	<ul style="list-style-type: none"> -engagement d'une personne supplémentaire pour alléger le travail 	<ul style="list-style-type: none"> -développement d'un plan pour la prévention du burn-out et stress -check-up médical 	<ul style="list-style-type: none"> -formation pour acquérir de nouvelles compétences 	<ul style="list-style-type: none"> Mise en place d'un système de parrainage/

	-octroi d'un jour supplémentaire pour les travailleurs à partir de 52 ans -développement des capacités managériaux	-atelier concernant la ménopause et l'andropause		marrainage pour mieux intégrer les nouveaux collaborateurs*** -sensibilisation de différentes générations et mentoring
156	-jour de congé supplémentaire à partir de 45 ans	-mesures ergonomiques pour l'introduction automatique des réservoirs, grâce notamment à l'achat d'un plateau tournant		
157	-jours de congé supplémentaires pour les plus de 50 ans : <ul style="list-style-type: none"> • À partir de 50 ans : 1 jour • À partir de 53 ans : 2 jours • À partir de 55 ans : 3 jours -créer un système de concertation et de participation afin de rendre le fonctionnement des départements plus agréables et plus efficaces	-mesures ergonomiques grâce à l'achat d'une machine qui évite toute manipulation des ressorts <ul style="list-style-type: none"> - Atelier sur l'ergonomie visant à améliorer la posture de travail derrière le bureau - Achat d'outils ergonomiques visant à améliorer la posture de travail derrière le bureau -achat d'un flip mécanique destiné à réduire la charge physique des collaborateurs du département Tape.	-formation sur la gestion du temps	
158	-embauche supplémentaire pour alléger la charge de travail	-distribution gratuite hebdomadaire de fruits -mesures ergonomiques grâce à l'achat d'un gerbeur. Achat de moniteurs pour augmenter la visibilité sur les écrans et réduire la fatigue et le stress chez les employés		
159	-réorganisation du travail grâce à l'introduction de départements semi-autonomes	-formation sur la conduite défensive -coaching sportif pour améliorer la condition sportive des travailleurs		

	-demi-jour de congé supplémentaire à partir de 58 ans	-formation sur la sensibilisation au burn-out -chèque sport d'une valeur de 50 euros		
160	-réorganisation du travail grâce à l'introduction de départements semi-autonomes -demi-jour de congé supplémentaire à partir de 58 ans	-atelier sur l'ergonomie visant à améliorer la posture de travail -coaching sportif pour améliorer la condition sportive des travailleurs -formation sur la sensibilisation au burn-out -chèque « sport » d'une valeur de 50 euros		
161	-embauches supplémentaires pour alléger la charge de travail -jour de congé supplémentaire pour les plus de 55 ans -octroi d'un jour d'ancienneté supplémentaire après 15 ans de services	-mesures sur la promotion de la santé et le mode de vie (bouger davantage, arrêter de fumer, consommer de l'alcool avec modération, manger sainement et se relaxer suffisamment)		
162	-jour de congé supplémentaire à partir de 45 ans		-renforcer les compétences des cadres moyens et des cadres supérieurs grâce à une formation sur le leadership stratégique et la gestion efficace	
163	-financement du crédit-temps « fin de carrière » avec un montant mensuel de 71,95 € -investissement dans le leadership motivant et le climat d'équipe	-mesures ergonomiques grâce à l'achat de tables assis/debout réglables en hauteur, de sièges adaptés et de cloisons insonorisantes		

	-visite médicale supplémentaire à partir de 40, 45, 50, 53, 56, 59, 62 et 65 ans en dehors des heures de travail. Pour stimuler le personnel, « en dehors des heures de travail » sera remplacé par « pendant les heures de travail ».			
164	<p>-investissement dans un système de parrainage/marrainage pour le personnel intérimaire</p> <p>-jours de congé supplémentaires pour les plus de 50 ans</p> <ul style="list-style-type: none"> • À partir de 50 ans : 1 jour • À partir de 54 ans : 2 jours • À partir de 58 ans : 3 jours <p>-formations sur les aptitudes en people management</p> <p>-cartographie des problèmes liés au travail en matière de risques psychosociaux et d'épuisement professionnel (les coûts doivent être introduits dans le bon domaine d'action)</p>	-achat d'outils ergonomiques visant à améliorer la posture de travail dans les départements de conditionnement	<p>-formations axées sur l'amélioration des entretiens de fonctionnement</p> <p>-développement d'un projet visant à améliorer la mobilité interne des travailleurs et la durabilité de leur travail</p>	
165	<p>-investissement dans les capacités des dirigeants en matière de gestion du changement et afin de renforcer leur capacité de leadership</p> <p>-jour de congé supplémentaire :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ouvriers : 1 jour à partir de 53 ans • Employés en équipe : 1 jour à partir de 55 ans 	<p>-formations visant la prévention du stress et du burn-out</p> <p>-distributeur de fruits</p> <p>-séance d'information et coaching individuel pour effectuer le travail de manière ergonomique</p> <p>-mesures ergonomiques grâce à l'achat de mobilier ergonomique</p>	<p>-formation sur la gestion du temps et l'organisation de réunions efficaces</p> <p>Formations dans le cadre du parrainage-marrainage</p>	<p>-séances d'information dans le cadre de l'accompagnement de carrière</p> <p>-élaboration et mise en œuvre d'une politique de carrière</p>

	<ul style="list-style-type: none"> -engager 3 collaborateurs supplémentaires afin d'équilibrer les crédits-temps au sein des départements de production et de diminuer le stress au travail -permettre aux ouvriers du département production de mieux répartir leur temps de récupération en scindant un jour RTT en demi-journées -investir dans un système de parrainage-marrainage pour les nouveaux collaborateurs -recruter un effectif supplémentaire afin de permettre un travail « aménagé » en cas de besoin -engager un collaborateur supplémentaire afin d'équilibrer les crédits-temps au sein du département Customer service -accorder des jours liés à l'âge à 100 % et non au prorata du taux d'occupation des travailleurs à temps partiel 	<ul style="list-style-type: none"> -installation d'écrans antibruit et de meubles acoustiques pour créer un environnement de travail plus calme -mise à disposition de journaux et de magazines au réfectoire -offre de repas chauds -installation d'un revêtement de sol antiallergique dans les espaces de bureau afin d'améliorer la santé des collaborateurs -introduction d'actions de santé préventives (politique de désaccoutumance au tabac, visites médicales) 		
166	-réorganisation du travail de plusieurs départements au sein de l'entreprise	-chèque sport et culture d'une valeur de 80 euros		
167	<ul style="list-style-type: none"> -jour de congé supplémentaire à partir de 50 ans -indemnité extralégale pour les interruptions de carrière <li style="padding-left: 20px;">Réduction de 50 % : 125 EUR par mois 	<ul style="list-style-type: none"> -bilan de santé à partir de 50 ans -proposer une vaccination contre la grippe pour tous les travailleurs 		

	Réduction de 20 % : 50 EUR par mois -améliorer la politique interne relative au parrainage			
168	-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, avec maintien du salaire	-encourager les travailleurs à bouger davantage en leur proposant un podomètre gratuit	-améliorer les connaissances linguistiques grâce à l'e-learning.	
169	-jour de congé supplémentaire à partir de 45 ans	-chèque sport et culture d'une valeur de 61 euros		
170	-investir dans les modes de travail sans endroit ni horaire fixes -travail adapté pour raisons médicales -embauches supplémentaires pour alléger la charge de travail -formation au people management -permettre aux travailleurs de quitter le travail 2 heures plus tôt à des moments importants, avec maintien du salaire	-séance de coaching sur la gestion du stress -atelier sur le thème « zen » (yoga, taï-chi) -atelier sur l'alimentation saine -vitacheck -mesures ergonomiques par l'achat d'une table assis/debout -analyse du poste de travail pour voir quels sont les problèmes ergonomiques -formation « bonne nuit » pour améliorer la qualité du sommeil nocturne -initiatives pour bouger plus (participation aux 10 miles, action 10 000 pas, promenade pendant l'heure de midi) -formation sur la conduite défensive	-formation sur les techniques d'interview -atelier sur la communication -formation sur la pensée créative	-coaching de carrière
171	-jour de congé supplémentaire à partir de 50 ans	-bilan de santé à partir de 50 ans		

	<p>-indemnité extralégale pour les interruptions de carrière pour les plus de 55 ans :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Réduction de 50 % : 125 EUR par mois • Réduction de 20 % : 50 EUR par mois <p>-améliorer la politique interne relative au parrainage</p>	<p>-proposer la vaccination contre la grippe à tous les travailleurs</p>		
172	<p>-une demi-journée de congé supplémentaire avant les vacances de Noël</p> <p>-engagement supplémentaire pour alléger la charge de travail</p>	<p>-séance sur le fait d'être heureux (prévention du burn-out, du stress)</p> <p>-mesures ergonomiques par l'achat de tables assis/debout réglables et de sièges-ballons</p>		
173	<p>-jour de congé supplémentaire à partir de 55 ans</p> <p>-optimiser la procédure d'accueil (parrainage)</p>			
174	<p>-engagement supplémentaire de 2 Shop Floor Planners pour améliorer la planification des équipes</p> <p>-engagement supplémentaire pour alléger la charge de travail</p>	<p>-mise à disposition de fruits frais au travail</p>	<p>-formation sur la gestion du stress et bien-être psychosocial</p>	
175	<p>-6 heures de congé supplémentaires par an pour tous les travailleurs</p>	<p>-mesures relatives au bien-être au travail (yoga, massages, chèques sport et culture)</p>		
176	<p>-jours de congé supplémentaires à partir de 50 ans :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 jour à 50 ans • 1 jour à 53 ans 	<p>-organisation de semaines cyclistes dans le but de faire venir plus de gens au travail à vélo (distribution</p>		

	<ul style="list-style-type: none"> • 1 jour à 57 ans 	d'ensembles cyclistes, test de vélos électriques)		
177	-jour de congé supplémentaire à partir de 20 ans d'ancienneté et encore une journée supplémentaire à partir de 25 ans d'ancienneté (l'ancienneté chez d'autres employeurs et les périodes de travail en tant qu'indépendant sont prises en compte)	-chèques sport d'une valeur de 100 euros par personne		
178	-jours de congé supplémentaires à partir de 55 ans <ul style="list-style-type: none"> • 1 jour à 50 ans • 1 jour à 55 ans • 1 jour à 60 ans -jour d'ancienneté supplémentaire pour les employés à partir de 3 ans d'ancienneté	-mesures ergonomiques par l'achat de chaises ergonomiques, de bureaux réglables en hauteur et d'un système automatique de nettoyage	-coaching pour accompagner les managers dans leur rôle de coach	-octroi d'une prime pour les travailleurs plus âgés qui passent d'un travail en équipe à un service de jour
179	-adaptation de l'organisation du travail pour rendre le régime d'équipe actuel adaptable aux travailleurs âgés	-encourager les collaborateurs à bouger davantage, à arrêter de fumer et à améliorer l'ergonomie	-proposer des formations sur mesure pour le collaborateur/groupe/s ervice. -l'assessment est suivi par un projet de formation individuel. Mise en œuvre d'un plan de formation par étapes.	
180	-jour de congé supplémentaire à partir de 55 ans -optimiser la procédure d'accueil (parrainage)			

181	-jour de congé supplémentaire pour tous les travailleurs	-chèque sport et culture d'une valeur de 100 euros		
182	-permettre aux travailleurs de quitter le travail 3 heures plus tôt le 21/12/2018	-chèque sport d'une valeur de 50 euros		
183	-demi-jour de congé supplémentaire par an pour tous les travailleurs	-corbeilles de fruits -offre de repas chauds -création d'un programme sur la prévention du bien-être et de la santé au travail		
184	-adaptation de l'organisation du travail pour rendre le régime d'équipe actuel adaptable aux travailleurs âgés	-encourager les collaborateurs à bouger davantage, à arrêter de fumer et à améliorer l'ergonomie	-proposer des formations sur mesure pour le collaborateur/groupe/service. L'assessment est suivi par un projet de formation individuel. Mise en œuvre d'un plan de formation par étapes.	
185	-recrutement supplémentaire pour éviter le travail du week-end pour les pharmaciens au sein de l'entreprise	-mise à disposition d'un bras d'extraction mobile pour limiter le risque d'exposition à des substances dangereuses		
186	-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, avec maintien du salaire	-encourager les travailleurs à bouger davantage en leur proposant un podomètre	-améliorer les connaissances linguistiques grâce à l'e-learning	
187	-engagement supplémentaire pour alléger la charge de travail	-installation d'un distributeur de fruits		

188	-jour de congé supplémentaire à partir de 50 ans	-chèque sport et culture d'une valeur de 55 euros		
189	-formation visant à améliorer le climat d'équipe	-proposer des fruits et du potage		
190	-formation visant à améliorer le climat d'équipe	-proposer des fruits et du potage		
191	-trois jours de réduction du temps de travail par an à partir de 58 ans	-évaluation individuelle de la santé à partir de 45 ans		
192	-jours de congé supplémentaires pour les cadres et les employés à partir de 45 ans : 3 jours d'absence payés supplémentaires par an. -investir dans les modes de travail sans endroit ni horaire fixes -formation sur le people management	-proposer des vélos en leasing -corbeilles de fruits -bilan de santé à partir de 45 ans -formation sur l'augmentation de la résilience physique et mentale -mesures ergonomiques grâce à l'achat de tables élévatrices	-formations sur la gestion de projet, les compétences en matière de présentation, les compétences en matière de communication et la gestion du temps et des priorités	-lancement du protocole 55+ = projet pour rendre la carrière moins pénible pour les plus de 55 ans
193	-octroi d'une journée d'ancienneté pour les 45 et +		-mise en place d'une formation financière pour non -financier	-mise en place d'une formation pour développer le potentiel -mise en place d'une formation de base -mise en place d'une formation de sécurité
194	-parrainage, marrainage pour les nouveaux engagés	-check-up médical à partir de 50 ans -corbeille de fruits		

	-octroi de 0.5 à 2 jours de congé à partir de 40 nuits prestées en fonction de l'ancienneté			
195	-mise en place de fonctions de jour pour les travailleurs âgés travaillant en équipes.	-leasing de vélos et formation en matière de santé. -création d'un centre fitness -mesures ergonomiques : <ul style="list-style-type: none"> • Pour l'achat de chaise assis-debout • Pour l'organisation de formations -conseils pour arrêter de fumer, pour réduire la consommation d'alcool -check-up médical	-mise en place d'un programme de mentoring -mise en place d'un programme de développement pour des groupes spécifiques	
196	-parrainage, marrainage pour les nouveaux engagés	-chèques sport et culture de 100€/an		
197	-engagements supplémentaires pour réduire la charge de travail	-chèques sport de 50€/an		
198	-engagement supplémentaire pour réduire la charge de travail -½ jour de congé supplémentaire à partir de 50 ans et à partir de 55 ans	-octroi du vaccin grippe et d'une prise de sang -corbeille de fruits	-formation ou parrainage	-prise en charge des frais d'accueil d'un enfant malade (maximum 150 € par enfant et par travailleur : 10 x 5 jours)
199	-création d'une nouvelle fonction pour permettre le travail adapté	-mise en place de distributeur de fruits		
200	-jour de congé supplémentaire : 52 ans : 1 jour payés, 54 ans : 2 jours payés, 56 ans : 3 jours payés, 58 ans : 4 jours payés -jour de congé supplémentaire : à partir de 58 ans	-ateliers sur le thème de la santé et du bien-être -formations relatives à l'augmentation de la résilience pour les travailleurs, d'une part, et les dirigeants, d'autre part		-formation en matière de mentorat avec des explications sur les techniques et

	<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 et mise en œuvre de mesures concrètes</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>-campagne en matière de santé</p>		<p>les modèles de mentorat</p> <p>-groupe d'intervision 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 people management</p> <p>-formation pour renforcer les compétences en people management des cadres</p> <p>-atelier pour échanger des expériences entre parrains, afin d'améliorer leurs compétences de parrainage</p> <p>-proposer un accompagnement de carrière en vue de soutenir les travailleurs dans</p>
--	--	---	--	--

				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
201	-mise en place du travail à domicile -organisation des équipes -amélioration du fonctionnement de l'équipe logistique -amélioration continue liée au travail réalisable	-corbeille du fruits -leasing vélo -formation sécurité -achat de matériel ergonomique -achat de bureaux réglables -formation personnel de confiance	-définition des besoins de développement des travailleurs en équipe -formation équipe autonome -formation technique	-mise en place de discussion de carrière
202	-engagement supplémentaire pour alléger la charge du travail en équipe -transfert des jours de congé extra-légaux	-corbeille de fruits -formation résilience -formation conduite défensive -achat de mobiliers ergonomiques	-formation gestion mails	-optimisation du parrainage, marrainage
203	-engagement supplémentaire pour alléger le travail -engagement supplémentaire pour remplacer le temps partiel (formation) -team improvement -formation en people management -octroi d'1 jour de congé supplémentaire	-achat de semelles ergonomiques -mesures pour améliorer l'ergonomie -formation réanimation -intervention de 25€ dans les frais d'abonnement sportif -formation stress, résilience		-mise en place d'entretiens de carrière
204	-engagement supplémentaire pour alléger le travail	-achat de semelles ergonomiques -mesures pour améliorer l'ergonomie -formation réanimation		-mise en place d'entretiens de carrière

	<ul style="list-style-type: none"> -engagement supplémentaire pour remplacer le temps partiel (formation) -team improvement -formation en people management -octroi d'1 jour de congé supplémentaire 	<ul style="list-style-type: none"> -intervention de 25 € dans les frais d'abonnement sportif -formation stress, résilience 		
205	-engagement supplémentaire dans le cadre d'une réorganisation	-chèques sport et culture de 80 euros		
206	-diminution d'un tiers des prestations de nuit, ce qui représente 6 semaines de travail de nuit en moins par an pour les 50+	<ul style="list-style-type: none"> -promotion d'une alimentation saine grâce à la mise à disposition de fruits gratuits chaque semaine -formation collective axée sur la gestion du stress et la diminution de ses impacts négatifs sur la santé 	<ul style="list-style-type: none"> -formation axée sur le coaching visant à introduire le Lean Management -Échange de connaissances : formation de collègues par des collaborateurs d'une autre entité 	
207	<ul style="list-style-type: none"> -formation axée sur les aptitudes en People Management par des coachs internes et externes pour les nouveaux cadres -ambiance collégiale grâce à des ateliers d'équipe destinés à améliorer la collaboration -groupes de travail thématiques : organiser une implication plus bottom-up grâce à la libération du travailleur pour 30 % de cet encadrement -introduction d'experts par cellule grâce à l'enrichissement des tâches (plus de suivi et de coordination) 	<ul style="list-style-type: none"> -chèque sport et culture de 55 euros -élaboration d'une politique de santé intégrée 		
208	-jour de congé supplémentaire pour les plus de 45 ans	-sensibilisation à l'utilisation et à la conduite de chariot élévateur		

		-fitbees : contrôle médical et tests de condition physique		
209	-formation en leadership (cadres) -congé d'ancienneté : 1 jour supplémentaire par tranche de 5 ans à partir de 15 ans d'ancienneté	-participation gratuite à des activités sportives -fruits gratuits en juillet-août et soupe pendant l'hiver	-formation en leadership pour la direction hiérarchique opérationnelle	
210	-1 jour de congé supplémentaire lié à l'âge pour les plus de 50 ans	-déménagement de la machine d'asphalte à froid à l'intérieur et adaptations ergonomiques supplémentaires -distribution mensuelle de fruits gratuits -adaptation du contenu de la fonction pour raisons de santé : le préparateur de commandes se reconvertis en portier.		
211	-heures à prendre de manière flexible à partir de 45 ans - 45+ : 2 heures supplémentaires - 50+ : 4 heures supplémentaires - 55+ : 6 heures supplémentaires - 60+ : 11 heures supplémentaires	-chèques sport et culture		
212	-octroi d'un jour de récupération lié à l'âge aux 34 travailleurs les plus âgés	-chèques sport et culture de 100 euros		
213	-octroi d'un jour Fonds Démographie en 2019 pour les travailleurs ayant 50 ans au plus tard le 31/12/2020 -aménagement de fin de carrière pour les plus de 58 ans, qui vont travailler à 90 % et dont 4 heures sont rémunérées par cycle de deux semaines -amélioration de l'intégration des nouveaux travailleurs grâce à l'extension	-contrôle médical supplémentaire à partir de 58 ans -atelier axé sur la prévention des problèmes liés au stress -élargissement de l'offre « alimentation saine » -chèques sport et culture	-formations techniques visant à renforcer les compétences	-encourager une politique sensible à l'âge : apprendre à prendre conscience des différentes phases de la vie et de l'équilibre entre la charge de travail et la capacité à

	<p>du programme d'accueil, qui passe de 1 à 3 jours</p> <ul style="list-style-type: none"> -développement d'une vision globale sur la politique d'accueil (désignation d'un parrain ou d'une marraine) afin d'encourager une ambiance collégiale -contrôle médical supplémentaire remboursé pendant le temps de travail (quatre heures par contrôle) à partir de 58 ans 			l'assumer tout au long de la carrière
214	-octroi d'un congé payé exceptionnel à la Saint-Sylvestre (quatre heures de réduction du temps de travail)	-chèques sport et culture de 35 euros		
215	-engagement de trois personnes pour réduire la charge de travail	<ul style="list-style-type: none"> -fruits gratuits hebdomadaires -achat d'un chariot à plateforme élévatrice -réintégration après une maladie de longue durée : possibilité de travailler minimum 1 mois en service de jour et non en équipes 	-développement des compétences pour cadres	
216	<ul style="list-style-type: none"> -désignation de coachs en sécurité (parrainage) -introduction du travail adapté et plus léger -séances axées sur l'amélioration de l'équipe et élaboration d'un plan d'action visant une autonomie renforcée 	<ul style="list-style-type: none"> -contrôle médical supplémentaire pour l'équipe des pompiers -achat de matériel ergonomique (ballons d'assise, repose-pieds, souris ergonomiques) -soutien axé sur le bien-être (aide à l'arrêt tabagique, conseils liés à l'alimentation et à l'activité physique) 	<ul style="list-style-type: none"> -introduction d'un nouvel outil de formation -formation axée sur le parrainage 	
217	<ul style="list-style-type: none"> -formation axée sur les aptitudes en People Management pour les Team Leaders -investir dans l'instauration d'une ambiance collégiale en favorisant la prise de parole lors de réunions d'équipe 	<ul style="list-style-type: none"> -offre de fruits et de boissons saines (soupe p. ex.) -achat de plateaux de bureau réglables 		

218	<ul style="list-style-type: none"> -jour de congé supplémentaire pour les plus de 55 ans -accorder des heures supplémentaires liées à l'âge pour que le collaborateur puisse profiter de temps libre pendant sa carrière -mesures de soutien dans le cadre du travail à domicile 	<ul style="list-style-type: none"> -mesures visant à améliorer le bien-être psychosocial (fourniture d'une assistance psychologique) -mesures pour bouger davantage -mesures ergonomiques par l'achat de bureaux réglables en hauteur -chèque sport et culture -check-up médical -campagne de sensibilisation à la sécurité routière 		
219	<ul style="list-style-type: none"> -jour de congé supplémentaire pour les plus de 55 ans -étendre et faciliter la fonction en proposant plus de variété ou un allègement aux parrains/marraines et aux accompagnateurs afin de rendre le travail plus réalisable à long terme -prendre des mesures concrètes concernant la charge de travail et la capacité de travail des fonctions et de leurs exécutants avec le soutien d'un cabinet de conseil. Sur cette base, mettre en œuvre les conseils et les alternatives adaptées correspondantes en matière de contenu de fonctions, d'autonomie, de durée de travail... -séances de sensibilisation pour la direction et/ou les collaborateurs. 	<ul style="list-style-type: none"> -offrir aux travailleurs la possibilité de consulter un coach mental pour gérer le stress lié à la fonction ou l'équilibre travail-vie personnelle afin d'éviter tout épuisement professionnel. -mesures ergonomiques par l'achat de tapis anti-fatigue -mesures ergonomiques par l'achat d'équipements de levage afin de rendre le levage des caisses moins pénible pour le travailleur -fruits gratuits hebdomadaires -organiser chaque année un événement « BE HEALTHY » pour promouvoir un mode de vie sain 	<ul style="list-style-type: none"> -poursuivre le développement des compétences en organisant des séances de sensibilisation au stress et à l'épuisement professionnel -formation dans le cadre du parrainage et du marrainage 	<ul style="list-style-type: none"> -créer une politique de carrière appropriée pour les personnes âgées de 55 ans et plus - coaching de carrière
220	<ul style="list-style-type: none"> -jour de congé supplémentaire pour les plus de 55 ans -étendre et faciliter la fonction en proposant plus de variété ou un 	<ul style="list-style-type: none"> -offrir aux employés la possibilité de consulter un coach mental pour gérer le stress lié à la fonction ou l'équilibre 	<ul style="list-style-type: none"> -poursuivre le développement des compétences en organisant des séances 	<ul style="list-style-type: none"> -coaching de carrière

	<p>allègement aux parrains/marraines et aux accompagnateurs afin de rendre le travail plus réalisable à long terme</p> <p>-entreprendre des actions concrètes sur la base des points d'attention détectés en ce qui concerne la charge de travail. Les interventions de groupe pour les cadres et le coaching d'équipe pour les collaborateurs dont le but est d'aborder les causes de l'augmentation de la charge de travail en sont un exemple</p>	<p>travail-vie personnelle afin d'éviter tout épuisement professionnel</p> <p>-fruits gratuits hebdomadaires</p>	<p>de sensibilisation au stress et à l'épuisement professionnel</p> <p>-formation dans le cadre du parrainage et du marrainage</p>	
221	<p>-uniformisation des systèmes d'enregistrement du temps</p> <p>-mise en place d'une nouvelle fonction pour réduire la charge de travail dans le département de production</p> <p>-équivalence des jours d'ancienneté pour les plus de 50 ans nouvellement recrutés :</p> <ul style="list-style-type: none"> • De 50 ans à 54 ans inclus : 3 jours • De 55 ans à 59 ans inclus : 4 jours • À partir de 60 ans : 5 jours <p>-mise en œuvre de l'engagement supplémentaire prévue à partir du 1^{er} janvier 2018</p>		<p>- formations techniques pour accroître les compétences techniques du personnel d'exploitation et de maintenance</p> <p>-promotion et amélioration des compétences techniques grâce à des vidéos d'e-learning</p>	<p>- ateliers sur la compétence en gestion du personnel</p>
222	<p>-création de nouvelles fonctions telles que celle de coach en sécurité pour garantir la sécurité sur le lieu de travail (coaches d'équipe vers équipe de jour). Des recrutements supplémentaires pour</p>	<p>-optimisation de la gestion des alarmes pour créer un environnement de travail plus calme</p>	<p>-former 3 collaborateurs expérimentés pour qu'ils deviennent coaches en sécurité</p>	

	<p>remplacer les coaches en sécurité seront effectués.</p> <p>-augmentation du budget démographie (= heures de vacances supplémentaires) pour les collaborateurs en équipe à temps plein</p> <p>-mesures (de soutien) accompagnées et outils pour faciliter la transition d'une fonction vers une autre via la réflexion sur la carrière, la reconversion, la poursuite de l'élaboration d'une politique de santé.</p> <p>-politique de rémunération adaptée pour certains groupes cibles (plus de 55 ans et travailleurs déclarés médicalement inaptes) afin de permettre le passage à une fonction plus légère</p> <p>-système de suppression progressive de la prime d'équipe pour certains groupes cibles (plus de 55 ans et travailleurs déclarés médicalement inaptes) afin de permettre le passage à un système d'équipes ou à une fonction de jour plus léger/légère</p>	<p>-prendre des mesures pour améliorer la facilité d'utilisation des « vannes difficiles »</p> <p>-investir dans un dosage fixe de talc au département stockage et dosage afin de réduire la charge physique</p> <p>-mesures ergonomiques par l'achat d'équipements et d'appareils ergonomiques afin de réduire la charge physique du travail</p> <p>-mesures ergonomiques par l'achat de mobilier ergonomique</p> <p>-campagnes en matière de santé : campagne « vos poumons, votre vie » campagne « activité physique » campagne consacrée à l'alimentation saine campagne bilan de santé global</p> <p>-mesures ergonomiques par l'achat de plans de travail réglables dans la salle de contrôle</p> <p>-mesures ergonomiques par l'achat d'écrans ergonomiques</p> <p>-formation à la conduite de tractopelles</p>	<p>-formation start to shift pour les collaborateurs postés</p> <p>-formation coaching sommeil pour les collaborateurs postés</p> <p>-formation « Des héros sauvent des vies »</p>	
223	<p>-recrutements supplémentaires de 4 nouveaux formateurs pour alléger la charge de travail</p>		<p>-développement des compétences afin de donner la possibilité aux collaborateurs d'occuper un autre poste au sein de l'organisation.</p>	

			-mettre en place une gestion des compétences pour repérer et identifier les besoins des collaborateurs	
224	-congé supplémentaire à partir de 55 ans, congé lié à l'âge à partir de l'année du 55 ^e anniversaire, moyennant 10 ans d'ancienneté	-analyse ergonomique des postes de travail pour améliorer l'ergonomie sur le lieu de travail		
225	-engagement supplémentaire pour alléger la charge de travail	-mise à disposition d'une alimentation saine -séance de yoga -atelier sur la gestion du stress	-atelier sur la gestion du changement -atelier sur la gestion du temps	-activité de réalité virtuelle pour améliorer la cohésion du groupe sur le lieu de travail
226	-recrutements supplémentaires de 4 nouveaux opérateurs en continu pour alléger la charge de travail -recrutements supplémentaires d'un collaborateur logistique pour alléger la charge de travail -augmentation du budget démographie (heures de vacances supplémentaires) pour les collaborateurs en équipe à temps plein -recrutement d'un préparateur de travaux et technicien supplémentaire pour faire face au vieillissement futur et pour développer et transférer les connaissances -mesures et outils d'accompagnement pour faciliter la transition d'un poste vers	-aménagement d'une salle de fitness pour que les collaborateurs restent en bonne santé -élaboration d'une politique de prévention du stress et du burn-out -réduire l'impact physique sur le corps en plaçant une nouvelle plate-forme pour le retrait des balles de caoutchouc coincées -mesures ergonomiques par l'achat de « tables réglables en hauteur » et d'un éclairage adapté -mesures ergonomiques par l'achat d'un système de levage par le vide	-formation sur le stress et le burn-out pour le personnel de direction et les cadres -formation des collaborateurs qui doivent diriger occasionnellement d'autres collaborateurs -coaching pour améliorer la collaboration entre collègues et la façon de travailler	

	<p>un autre (réflexion sur la carrière, stage d'expérience, reconversion)</p> <p>-politique de rémunération adaptée pour certains groupes cibles (plus de 55 ans et travailleurs déclarés médicalement inaptes) afin de permettre le passage à une fonction plus légère</p> <p>-système de suppression progressive de la prime d'équipe pour certains groupes cibles (plus de 55 ans et travailleurs déclarés médicalement inaptes) afin de permettre le passage à un système d'équipes ou à une fonction de jour plus léger</p>			
227	<p>-augmentation du budget démographie (heures de vacances supplémentaires) pour les collaborateurs en équipe à temps plein</p> <p>-recrutements supplémentaires d'opérateurs pour alléger la charge de travail</p> <p>-mesures et outils d'accompagnement pour faciliter la transition d'une fonction vers une autre (réflexion sur la carrière, stage d'expérience, reconversion)</p> <p>-politique de rémunération adaptée pour certains groupes cibles (plus de 55 ans et travailleurs déclarés médicalement inaptes) afin de permettre le passage à une fonction plus légère</p>	<p>-formation destinée à améliorer les postures afin de prévenir les problèmes de dos</p> <p>-budget bien-être pour les collaborateurs en équipe destiné à répondre à leurs besoins en ce qui concerne les troubles du sommeil grâce à un coaching du sommeil, un masque oculaire, un oreiller ergonomique, un traceur d'activité pour évaluer le sommeil</p>	<p>-formation sur le stress et le burn-out pour les cadres</p> <p>-coaching pour améliorer la collaboration entre collègues et la façon de travailler</p>	<p>-formation start to shift pour les collaborateurs postés pour répondre de manière préventive aux problèmes de sommeil de ces collaborateurs</p>
228	<p>-mise en œuvre d'une politique en matière de télétravail</p> <p>-mise en œuvre d'une politique en matière de parrainage/marrainage</p>	<p>-bilan de santé à partir de 45 ans</p> <p>-corbeilles de fruits</p>	<p>-formation dans le cadre du parrainage et du marrainage</p>	<p>-analyse des compétences de tous les collaborateurs</p>

	-permettre aux plus de 55 ans de réduire progressivement leur garde			
229	-mise en œuvre d'une politique en matière de télétravail -mise en œuvre d'une politique en matière de parrainage/marrainage -permettre aux plus de 55 ans de réduire progressivement leur garde	-bilan de santé à partir de 45 ans -corbeilles de fruits	-formation dans le cadre du parrainage et du marrainage	-analyse des compétences de tous les collaborateurs
230	-recrutement supplémentaire de 3 collaborateurs junior pour améliorer l'organisation du travail	-offre de coaching mental pour prévenir le stress et le burn-out -incitation à utiliser le vélo pour se rendre au travail	-formation qui répond de manière innovante aux besoins des travailleurs -optimisation des concepts pour améliorer la collaboration entre les travailleurs	
231	-2 heures de congé supplémentaire par an pour tous les collaborateurs -investir dans les compétences en gestion des collaborateurs (coaching individuel, suivi et accompagnement individuels)	-mesures concernant la promotion de la santé et le mode de vie consistant à proposer une alimentation saine, des fruits gratuits une fois par semaine pendant 10 semaines et à encourager l'activité physique et l'arrêt du tabac -mesures ergonomiques par l'achat d'aides au levage, de claviers et/ou souris ergonomiques et de repose-pieds -offre d'assistance psychologique pour tous les collaborateurs	-élaboration d'un plan de développement stratégique pour l'ensemble des collaborateurs	
232	-recrutement supplémentaire dans le département marketing pour permettre à une cadre de travailler à mi-temps pendant 12 mois après son accouchement et son congé de maternité	-séances de groupe sur l'arrêt du tabac -mise à disposition de fruits de saison -chèque sport et/ou culture d'une valeur de 30 euros		

	-recrutement supplémentaire dans le département maintenance pour alléger la charge de travail	-organisation d'un safety day consacré à la sécurité au travail et dans la vie de tous les jours		
233	-révision des régimes d'équipes afin de les adapter et de faire en sorte qu'ils conviennent aux travailleurs plus âgés	-mesures visant à promouvoir la santé générale par l'achat de bureaux réglables (ajustements ergonomiques) et l'achat de vélos		
234	-investissement dans les compétences en gestion du personnel par la mise en place d'un programme de formation destiné aux cadres supérieurs	-procéder à des améliorations ergonomiques sur le lieu de travail en effectuant une analyse de risques, en achetant des ballons d'assise et en suscitant une prise de conscience active au moyen des directives en matière de sécurité, d'ergonomie et de travail sur écran	-organiser des programmes de formation et des ateliers pour favoriser la gestion d'équipe et la communication	
235	-visite médicale externe pendant les heures de travail -favoriser le travail à 4/5 chez les travailleurs plus âgés par le biais d'une compensation « fin de carrière » -projet sur le leadership motivant et le climat d'équipe pour renforcer et améliorer le leadership	-mesures ergonomiques par l'achat de tables et de tables mange-debout réglables électriquement, de sièges adaptés et de cloisons insonorisantes -chèques sport et culture		
236	-3 heures d'absence rémunérées pour participer à une activité de team-building -mise à disposition d'outils (claviers, écrans, casques) pour une meilleure flexibilité du lieu de travail (travail à domicile) -investissement dans les compétences en gestion du personnel chez les cadres -étude et mesures concernant l'autonomie par la définition des horaires	-chèque sport et culture d'une valeur de 75 euros -vita check pour sensibiliser les collaborateurs à l'importance de l'activité physique pour la santé mentale et physique -offre de loisirs (randonnées pédestres, tables de ping-pong, baby-foot)		

	afin d'alléger le travail en équipe et permettre aux collaborateurs de donner leur avis sur la planification de leur travail			
237	<ul style="list-style-type: none"> -2 jours de congé supplémentaires à partir de 58 ans -achat d'équipement pour permettre le travail à domicile -investissement dans une politique en matière de parrainage/marrainage 	<ul style="list-style-type: none"> -séances de sensibilisation sur l'épuisement professionnel et le stress -offre de massage durant la pause de midi pour les travailleurs à partir de 50 ans -bon-cadeau « Wellness » pour les travailleurs à partir de 50 ans -formation sécurité sur la conduite défensive -mise à disposition d'une alimentation saine (fruits et smoothies) -formation ergonomique spécifique pour les travailleurs mobiles commerciaux 	<ul style="list-style-type: none"> -formation en matière de parrainage/marrainage -coaching sur l'accompagnement professionnel de carrière pour les travailleurs à partir de 50 ans 	<ul style="list-style-type: none"> -séances sur le coaching consacré à l'accompagnement professionnel de carrière pour les travailleurs à partir de 50 ans
238	<ul style="list-style-type: none"> -un jour de congé supplémentaire pour se consacrer à une activité au choix -plus grande flexibilité accordée aux employés en régime de jour grâce à l'abandon des horaires de jour fixes -séances sur l'amélioration de l'équipe 	<ul style="list-style-type: none"> -mise à disposition de fruits frais chaque semaine -cours de yoga -mesures ergonomiques par l'achat de nouveaux bureaux et de nouvelles chaises de bureau 	<ul style="list-style-type: none"> -investissement dans des programmes d'apprentissage en ligne 	
239	<ul style="list-style-type: none"> -investissement dans le travail à domicile -jour de congé supplémentaire à partir de 50 ans + un jour de congé supplémentaire à partir de 55 ans 	<ul style="list-style-type: none"> -chèques sport et culture d'une valeur de 100 euros -programme d'aide aux employés : mesures destinées à contribuer à une bonne santé physique et mentale chez tous les collaborateurs (soutien psychosocial, conseils pour adopter un mode de vie sain) -offre de séances de massage + fauteuils de massage -atelier sur l'employabilité durable 		

		<ul style="list-style-type: none"> -formation sur la gestion du temps et du stress -mesures ergonomiques par l'achat de bureaux réglables -présence d'un conseiller en prévention dans le cadre de la prévention du burn-out 		
240	<ul style="list-style-type: none"> -réduire la charge de travail en investissant dans la simplification et l'harmonisation des instructions de travail -faire en sorte que le travail soit réalisable pour les employés expérimentés via un rôle de parrain/marraine -flexibilisation du travail en équipe en permettant aux 50 ans et + de changer de régime d'équipe ou de fonction -simplification des instructions de travail grâce à des engagements supplémentaires -investissement dans un environnement de travail moins éprouvant grâce à la diminution de la complexité et de la charge des conditions de travail -faire en sorte que le travail soit réalisable pour les employés expérimentés en leur donnant des rôles variés -améliorer la faisabilité du travail en équipe via l'adaptation des systèmes d'équipes et la flexibilisation du travail en équipe -réexamen de la structure de l'organisation et du programme en ce qui 	<ul style="list-style-type: none"> -atelier pour les cadres sur la prévention de la santé -séances sur l'amélioration du sommeil pour les travailleurs en équipe et les voyageurs -ateliers de promotion de la santé mentale -mise en place d'une évaluation du bien-être psychosocial pour permettre une action préventive en cas de problèmes -projet pilote consacré aux lunettes de luminothérapie -bilan de santé à partir de 45 ans -conseils nutritionnels pour conserver une alimentation saine 	<ul style="list-style-type: none"> -recensement des besoins en compétences de tous les collaborateurs afin de pouvoir y répondre -investissement dans des formations qui sont disponible de manière flexible -apprendre les techniques d'entretien pour identifier immédiatement la cause du problème lors de l'analyse des incidents -apprentissage sur le lieu de travail à l'aide d'un simulateur de formation -atelier sur le travail autonome 	<ul style="list-style-type: none"> -investissement dans des compétences professionnelles et la stratégie de carrière -viser un dialogue de qualité sur les carrières -élaboration d'une politique avec une communication transparente concernant les opportunités de fin de carrière

	<p>concerne les équipes autogérées par le biais de trajets de coaching internes</p> <ul style="list-style-type: none"> -créer une mobilité horizontale en encourageant l'observation en situation de travail (découvrir d'autres postes au sein de l'organisation) -développer un réseau d'apprentissage pour les people managers au moyen de séances sur la résilience et le courage, un meilleur équilibre, l'épuisement professionnel et la gestion des différences 			
241	<ul style="list-style-type: none"> -investissement dans une politique relative au parrainage/marrainage -offrir davantage de variété dans le travail afin que les collaborateurs puissent continuer à évoluer -création d'un groupe de travail afin d'améliorer les procédures de travail -jour de congé supplémentaire à partir de 60 ans -passer quelques jours dans un autre service pour améliorer la communication entre les différents services -formation sur les compétences en gestion du personnel 	<ul style="list-style-type: none"> -formation sur la gestion du stress -offrir des séances bimensuelles sur le massage, la méditation, la gestion du stress et la gestion des changements -offrir des boissons saines (jus de fruits) -offrir de la soupe fraîche 	<ul style="list-style-type: none"> -élaborer un plan de formation pour consolider davantage les compétences des collaborateurs -système de consultation, de participation et de leadership partagé pour améliorer la communication, l'échange et les obligations de tous les collaborateurs 	
242	<ul style="list-style-type: none"> -visite médicale externe pendant les heures de travail -formation et coaching pour renforcer les compétences en gestion du personnel 	<ul style="list-style-type: none"> -chèques sport et culture d'une valeur de 75 euros 		
243	<ul style="list-style-type: none"> -recrutement supplémentaire au département marketing pour réduire la charge de travail 		<ul style="list-style-type: none"> -séances de coaching pour les nouveaux cadres afin de renforcer 	

	<ul style="list-style-type: none"> -jour de congé supplémentaire à partir de 56 ans -jour de congé supplémentaire à partir de 58 ans -extension du régime d'horaire flexible -jour de congé supplémentaire à partir de 56 ans -séances de coaching pour les nouveaux cadres afin de renforcer leurs compétences en leadership 		leurs compétences en leadership	
244	<ul style="list-style-type: none"> -engagement supplémentaire pour alléger la charge de travail -jour de congé supplémentaire à partir de 50 ans 	<ul style="list-style-type: none"> -mise à disposition d'un vaccin antigrippe annuel -remboursement de 15 euros par an pour chaque travailleur inscrit dans un club sportif -mise à disposition de fruits pendant l'hiver 	-formations dans le cadre du parrainage/marrainage	-participation financière aux frais d'accueil d'un enfant malade (150 euros par enfant et par travailleur pour une durée maximale de 5 jours)
245	<ul style="list-style-type: none"> -extension de la politique relative au parrainage/marrainage -engagement supplémentaire dans l'équipe opérationnelle pour alléger la charge de travail 		<ul style="list-style-type: none"> -mettre en œuvre la gestion des compétences pour identifier et développer davantage les compétences de tous les collaborateurs -réorienter les collaborateurs d'une activité abandonnée en les rendant disponibles pour d'autres fonctions 	
246	-2 heures de congé supplémentaire par an pour tous les travailleurs	-check-up médical		

		-achat de semelles en gel individualisées pour améliorer le confort des pieds		
247	-jour de congé payé supplémentaire à partir de 50 ans -parrainage, marrainage pour les nouveaux collaborateurs	-chèques sport et culture d'une valeur de 100 euros -offrir des moments de relaxation en proposant des séances de massage durant les heures de travail	-formation pour les plus de 58 ans pour les préparer à leur retraite	
248	-rééquilibrage de la charge de travail et des capacités de travail au sein de la fonction grâce au recrutement de nouveaux collaborateurs avec contrat à durée déterminée ou indéterminée -formation sur les compétences en gestion du personnel -permettre aux travailleurs de prendre 1,5 heure de congé supplémentaire deux fois par année lors de certains jours critiques : <ul style="list-style-type: none"> • Dernier jour de travail avant Noël • Dernier jour de travail avant le Nouvel An 		-organisation de formations pour renforcer les compétences au travail et rendre le travail plus réalisable	
249	-permettre aux travailleurs de prendre 1 heure de congé supplémentaire deux fois par année lors de certains jours critiques : <ul style="list-style-type: none"> • Dernier jour de travail avant Noël • Dernier jour de travail avant le Nouvel An 		-organisation de formations pour renforcer les compétences au travail et rendre le travail plus réalisable	

	<p>-rééquilibrage de la charge de travail et des capacités de travail au sein de la fonction grâce au recrutement de nouveaux collaborateurs avec contrat à durée déterminée ou indéterminée</p> <p>-formation sur les compétences en gestion du personnel</p>			
250	<p>-permettre aux travailleurs de prendre 1,5 heure de congé supplémentaire deux fois par année lors de certains jours critiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dernier jour de travail avant Noël • Dernier jour de travail avant le Nouvel An <p>-rééquilibrage de la charge de travail et des capacités de travail au sein de la fonction grâce au recrutement de nouveaux collaborateurs avec contrat à durée déterminée ou indéterminée</p> <p>-formation sur les compétences en gestion du personnel</p>		<p>-organisation de formations pour renforcer les compétences au travail et rendre le travail plus réalisable</p>	
251	<p>-introduction de congé supplémentaire pour la catégorie d'âge 44 à 65 ans</p>	<p>-chèques sport et culture d'une valeur de 61 euros</p>		
252	<p>-poursuite du système de concertation et de dialogue pour mieux gérer l'autonomie et l'autogestion des équipes</p> <p>-permettre aux travailleurs de prendre 1 heure de congé supplémentaire le dernier jour de travail avant Noël</p>	<p>-conseils en matière d'ergonomie dispensés par un ergonome pour éviter les maux de dos liés à la manutention</p> <p>-achat d'un gerbeur pour réduire la charge physique</p>		
253	<p>-offrir la possibilité aux travailleurs de partir à 15 heures un vendredi par mois</p>	<p>-intervention de 100 € dans un abonnement de sport</p>		

	-1 heure de congé supplémentaire à un moment fixe	-bilan de santé à partir de 45 ans -offrir des massages antistress sur le lieu de travail -mise à disposition hebdomadaire de fruits de saison		
254	-allègement de la charge de travail des collaborateurs de plus de 54 ans qui ne travaillent pas en équipes variables en leur offrant 8 heures de congé supplémentaires -allègement de la charge de travail des collaborateurs de plus de 54 ans qui travaillent en équipes variables en leur permettant de commencer 2 h plus tard une fois par mois	-achat de matériel ergonomique (tables réglables en hauteur, chaises ergonomiques) pour promouvoir une meilleure posture de travail -sessions d'information sur la vie en travail d'équipe -promotion d'une alimentation saine en offrant 2 fruits par personne toutes les deux semaines		
255	-allègement de la charge de travail des collaborateurs de plus de 54 ans qui ne travaillent pas en équipes variables en leur offrant 8 heures de congé supplémentaires -allègement de la charge de travail des collaborateurs de plus de 54 ans qui ne travaillent pas en équipes variables en leur permettant de commencer 2 h plus tard une fois par mois	-achat de matériel ergonomique (tables réglables en hauteur, chaises ergonomiques) pour promouvoir une meilleure posture de travail -sessions d'information sur la vie en travail d'équipe -promotion d'une alimentation saine en offrant 2 fruits par personne toutes les deux semaines		
256	-meilleur équilibre travail-vie privée grâce à des investissements dans le travail à domicile -congés supplémentaires pour les travailleurs plus âgés : <ul style="list-style-type: none"> • 1 jour à partir de 50 ans • 1 jour à partir de 55 ans 	-chèques sport et culture d'une valeur de 100 euros -offrir un massage sur chaise pour réduire les douleurs physiques des travailleurs		

257	<p>- des engagements supplémentaires en vue de réduire la charge de travail</p>		<p>- investir dans la détection des besoins de développement et de formation - dispense d'une formation sur un climat d'équipe motivant</p>	<p>- lorsque des postes sont vacants dans l'entreprise, les travailleurs de l'entreprise ont la priorité dans le cadre du transfert dans un autre département, de manière à leur offrir suffisamment de possibilités d'orienter personnellement leur emploi comme bon leur semble et, en outre, afin de prévoir une diversité suffisante des tâches</p>
258	<p>- instaurer des jours de congé en fonction de l'âge :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 jour de congé supplémentaire à partir de 50 ans • 1 jour de congé supplémentaire à partir de 55 ans 	<p>- proposer des corbeilles de fruits - une formation cycliste en vue d'encourager davantage de travailleurs à se rendre au travail à vélo - améliorer l'ergonomie en installant des systèmes de nettoyage automatique - améliorer l'ergonomie par des bureaux réglables en hauteur</p>	-	

	<ul style="list-style-type: none"> • 1 jour de congé supplémentaire à partir de 60 ans <p>- instaurer un jour de congé d'ancienneté supplémentaire :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 jour de congé supplémentaire à partir de 3 années de service • 1 jour de congé supplémentaire à partir de 12 années de service <p>- l'octroi d'une prime de réduction progressive pour les travailleurs âgés qui passent du travail d'équipe au travail de jour</p> <p>Composition de la prime de réduction progressive :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1^{re} année : 75 % de la prime d'équipe habituellement octroyée pour le travail en équipes • 2^e année : 50 % de la prime d'équipe habituellement octroyée pour le travail en équipes • 3^e année : 25 % de la prime d'équipe habituellement octroyée pour le travail en équipes 			
259	- instaurer des jours de congé en fonction de l'âge :	- mettre en œuvre un programme, dans lequel les travailleurs peuvent adresser leurs questions sur un mode		

	<ul style="list-style-type: none"> • 1 jour de congé supplémentaire à partir de 50 ans • 1 jour de congé supplémentaire à partir de 55 ans <p>- investir dans (la flexibilité du lieu de travail) le travail à domicile</p>	<p>de vie sain, une assistance juridique et financière et un encadrement psychosocial</p> <ul style="list-style-type: none"> - des chèques sport et culture d'une valeur de 100 euros - proposer des corbeilles de fruits chaque semaine 		
260	<p>- 1 jour de congé supplémentaire à partir de 60 ans</p> <p>- la possibilité de travailler à 4/5 temps à partir de 48 ans + des congés supplémentaires Le reste du budget est consacré à un jour de congé supplémentaire accordé aux autres travailleurs du site, en commençant par le travailleur le plus âgé et en poursuivant par ordre d'âge décroissant des travailleurs.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - proposer des corbeilles de fruits - des ateliers visant à promouvoir la santé des travailleurs - un bilan médical à partir de 50 ans - des mesures ergonomiques extralégales 	- une formation dans le cadre du système d'encadrement par des parrains et des marraines	
261	<p>- 1 jour de congé supplémentaire à partir de 60 ans</p> <p>- la possibilité de travailler à 4/5 temps à partir de 48 ans + des congés supplémentaires Le reste du budget est consacré à un jour de congé supplémentaire accordé aux autres travailleurs du site, en commençant par le travailleur le plus âgé et en poursuivant par ordre d'âge décroissant des travailleurs.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - proposer des corbeilles de fruits - des ateliers visant à promouvoir la santé des travailleurs - un bilan médical à partir de 50 ans - des mesures ergonomiques extralégales 	- une formation dans le cadre du système d'encadrement par des parrains et des marraines	
262	<p>- un bilan médical pendant le temps de travail, dès l'âge de 40 ans Cette journée est rémunérée au salaire habituel.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - des chèques sport et culture d'une valeur de 75 euros 		

	<p>- investir dans le renforcement des compétences en gestion du personnel grâce à des formations au dialogue et au contrôle de la charge de travail</p> <p>- un congé supplémentaire pour les collaborateurs âgés, qui travaillent en équipes ; en 2019, à partir de 47 ans, les collaborateurs occupés en 3 ou 4 équipes bénéficient d'un congé extralégal supplémentaire au prorata du régime d'occupation au moment de l'octroi du congé (8 heures pour une occupation à temps plein) à prendre en heures - en 2019, à partir de 47 ans, les collaborateurs occupés en équipes du week-end bénéficient d'un congé supplémentaire au prorata du régime d'occupation au moment de l'octroi du congé (4 heures pour une occupation à temps plein)</p>			
263	<p>- la création d'une « cellule formation » pour les opérateurs de l'entreprise</p>		<p>- des formations spécifiques : l'utilisation d'équipements de travail, la réduction maximale des risques d'accidents et la prévention des défauts de fabrication</p>	
264	<p>- 4 heures de congé supplémentaires par année pour tous les travailleurs de l'entreprise</p>	<p>- une séance d'information sur la conduite en toute sécurité</p>		

265	- des engagements supplémentaires en vue de réduire la charge de travail	<ul style="list-style-type: none">- proposer des fruits et de la soupe chaque semaine- l'achat d'un gerbeur à éperon, afin d'alléger la charge de travail- l'achat de moniteurs en vue d'améliorer la visibilité de l'écran d'ordinateur- l'achat de sièges ergonomiques		
266	- instaurer un jour d'ancienneté supplémentaire à partir de 10 années de service			

267	<ul style="list-style-type: none">- renforcer les compétences en gestion du personnel en organisant des séances de coaching internes et externes- introduction de la « cellule experts », enrichissement des tâches en offrant la possibilité aux collaborateurs d'assumer une nouvelle fonction au sein de l'entreprise	- des chèques sport et culture d'une valeur de 55 euros		
268	- des engagements supplémentaires en vue de réduire la charge de travail	- des chèques sport et culture d'une valeur de 80 euros		

269	<ul style="list-style-type: none"> - une demi-journée de congé supplémentaire entre le 26 et le 31 décembre 		<ul style="list-style-type: none"> - un programme de formation sur le leadership (compétences en gestion du personnel) 	
270	<ul style="list-style-type: none"> - instaurer un jour d'ancienneté supplémentaire à partir de 15 années de service - 1 jour de congé supplémentaire à partir de 55 ans - des engagements supplémentaires en vue de réduire la charge de travail - investir dans les compétences en gestion du personnel en proposant une formation en techniques d'entretien 	<ul style="list-style-type: none"> - des mesures visant à encourager et à aider les travailleurs à bouger davantage, arrêter de fumer, consommer de l'alcool avec modération, manger sainement et se relaxer suffisamment, telles que des ateliers sur l'exercice physique, l'arrêt du tabagisme, réduire sa consommation d'alcool, une alimentation et une énergie saines et proposer des cours de zumba et de yoga 	-	

271	<ul style="list-style-type: none"> - des engagements supplémentaires en vue de réduire la charge de travail - investir dans les compétences en gestion du personnel afin, ce faisant, d'accroître l'autonomie des dirigeants, d'améliorer l'ambiance au travail et de générer un plus grand engagement personnel 	<ul style="list-style-type: none"> - des mesures ergonomiques pour les collaborateurs, qui travaillent sur un écran (nouveaux bureaux hauts/bas, murs insonorisés, etc.) - améliorer la ventilation et l'éclairage à l'atelier d'outillage - apporter des adaptations aux machines, afin d'alléger le travail - apporter des adaptations au cadre de travail, afin d'améliorer la sécurité : environnement de travail adapté en hauteur et aux machines - prévoir des solutions permettant de se rafraîchir en période de canicule, telles qu'un spray pour le visage et des fruits 	<ul style="list-style-type: none"> - une formation sur l'autonomie et la résilience et la mise en œuvre d'une culture d'amélioration sur le lieu de travail - un coaching de groupe pour les travailleurs d'un département - une formation sur la réflexion orientée sur les solutions/la réflexion créative/la communication - une formation sur les bonnes techniques de communication et de collaboration et la gestion du stress sur le lieu de travail - un coaching de groupe pour les travailleurs d'un département bien déterminé 	
-----	--	--	--	--

272	<ul style="list-style-type: none"> - investir dans une politique d'encadrement par des parrains/marraines - une formation en gestion du personnel dans le cadre du changement des contextes de travail - des engagements supplémentaires en vue de réduire la charge de travail 	<ul style="list-style-type: none"> - proposer des corbeilles de fruits chaque semaine - promouvoir davantage d'exercices physiques notamment par la marche et le jogging pendant les pauses de midi - proposer des chèques sport et culture - proposer des bureaux ergonomiques hauts et bas (meublé pour travailler assis ou debout), afin de prévenir les maux de dos des travailleurs 		
273	<ul style="list-style-type: none"> - des engagements supplémentaires en vue de réduire la charge de travail - rendre le travail plus réalisable en offrant à 1 collaborateur la possibilité de passer d'une fonction de travail en équipes à une fonction de travail de jour 	<ul style="list-style-type: none"> - proposer un massage en vue d'atténuer le stress physique - un cours de conduite défensive - un cours sur l'alcool au volant - des mesures ergonomiques en prenant en leasing des bureaux pour travailler assis ou debout 	<ul style="list-style-type: none"> - une formation en gestion du temps - une formation pour les superviseurs visant à améliorer leur capacité à résoudre les problèmes Les collaborateurs évaluent leur développement, afin de déterminer leur développement potentiel ultérieur, en concertation avec les superviseurs. 	
274	<ul style="list-style-type: none"> - 2 heures de congé supplémentaires par année pour tous les employés de l'entreprise - instaurer des jours de congé « seniors » supplémentaires : 	<ul style="list-style-type: none"> - les machines de l'environnement de production ont été adaptées sur la base d'études ergonomiques - tous les jours, des fruits frais offerts à l'ensemble des collaborateurs - un programme cycliste visant à encourager davantage de travailleurs 		

	<ul style="list-style-type: none"> • 1 jour de congé supplémentaire à partir de 48 ans • 1 jour de congé supplémentaire à partir de 50 ans • 1 jour de congé supplémentaire à partir de 52 ans • 1 jour de congé supplémentaire à partir de 55 ans (4 jours au total) 	<p>à se rendre au travail à vélo Le collaborateur a le choix de prendre un vélo en leasing et, dans ce cadre, l'employeur prend 30 % des frais à sa charge</p> <ul style="list-style-type: none"> - un entretien annuel du vélo à charge de l'employeur - des ateliers et de prévention du burn-out et du stress 		
275	- une nouvelle fonction a été créée à des fins de travail adapté pour un travailleur qui n'est plus capable d'exercer sa fonction actuelle en raison d'un restrictions	<ul style="list-style-type: none"> - des distributeurs de fruits, afin de pouvoir proposer des en-cas sains/collations saines - des ateliers visant à améliorer la santé physique et mentale - remise de bouchons d'oreilles aux collaborateurs du service de nuit, afin d'améliorer leur sommeil - dispenser une formation en premiers secours 	-	
276	<ul style="list-style-type: none"> - à partir de 54 ans, les ouvriers qui travaillent en équipes alternées peuvent débiter leur journée de travail deux heures plus tard, une fois par mois - une formation en leadership pour les managers et les chefs d'équipe, afin 	<ul style="list-style-type: none"> - 2 fruits par personne, toutes les deux semaines - l'achat de bureaux, de sièges et de convoyeurs ergonomiques 		

	<p>d'améliorer leurs compétences en la matière</p> <ul style="list-style-type: none"> - 8 heures de congé supplémentaires pour les collaborateurs, « qui ne travaillent pas en équipes alternées », dès l'âge de 54 ans 	<ul style="list-style-type: none"> - proposer des séances sur « la vie d'un travailleur dans le cadre du régime de travail en équipes » 		
277	<ul style="list-style-type: none"> - 3 engagements supplémentaires en vue de réduire la charge de travail 	<ul style="list-style-type: none"> - mettre à disposition un coach mental pour la prévention du stress et du burn-out 	<ul style="list-style-type: none"> - une formation sur l'amélioration du fonctionnement de l'organisation (des programmes de travail par exemple), aux fins d'optimiser les processus actuels - une formation visant à améliorer les compétences en communication des travailleurs - une formation sur les compétences en gestion du personnel 	
278	<ul style="list-style-type: none"> - améliorer les compétences des people managers en proposant des formations sur l'interaction, le coaching et la communication 		<ul style="list-style-type: none"> - consolider les compétences que présentent les travailleurs en proposant une formation liée au travail, dont l'adaptation du programme de formation actuel au changement de la population, à la 	

			numérisation et une meilleure compréhension du transfert efficace des connaissances - des formations linguistiques visant à favoriser la communication interne et externe	
279	<ul style="list-style-type: none"> - offrir aux travailleurs la possibilité de quitter le travail plus tôt, la dernière journée de travail avant Noël et nouvel an - instaurer un système de parrains/marraines pour l'encadrement des nouveaux collaborateurs - une concertation d'amélioration de l'équipe en vue d'accroître la collaboration tant au sein du département qu'entre les différents départements 	<ul style="list-style-type: none"> - proposer de la soupe et des fruits - prendre des mesures ergonomiques extralégales en achetant des bureaux réglables - une intervention de 50 euros dans un abonnement à un club sportif, le remboursement de l'entretien du vélo ou des billets pour des activités culturelles - une intervention de 100 euros dans l'encadrement de l'arrêt du tabagisme ou l'adoption d'une alimentation plus saine - prendre des mesures extralégales en installant un éclairage plus doux, afin de réduire la charge oculaire (seul le coût supplémentaire peut être financé) 	-	-
280	<ul style="list-style-type: none"> - mettre en place un groupe de travail visant à améliorer le climat d'équipe, qui examinera les conditions de travail et le contenu du travail - améliorer les conditions de travail et l'autonomie des ouvriers de production 	<ul style="list-style-type: none"> - l'achat de sièges ergonomiques - prendre des mesures visant à encourager les travailleurs à faire davantage d'exercice, à s'alimenter plus sainement, à cesser de fumer et à apprendre à se relaxer 	-	-

*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