Région	Date	Mesures travail faisable	Mesures intérimaire			
Bruxelles	22 juin 2018	• **Employee Assistance Program** Suivi psychologique pour certaines crises • **Vitality Scan** Sensibiliser et informer sur l' états physique général et santé pour tout travailleur de plus de 45 ans 1 fois tous les 3 ans • **Ergonomie** Investissement et/ ou des formations sur l'usage des outils ergonomiques. Faire appel à l'aide de personnes agrées ou entreprises disposant de l'expertise nécessaire. • **Global Parental Policy** Un meilleur encadrement aux futurs parents et aux jeunes parents durant les premières année suivant la naissance de l'enfant. Les périodes d'absence rémunérées suite à une	Formation	Information	Contrat	Autres
			L'intérimaire doit toujours avoir les connaissances, les compétences et le savoir-faire requis pour pouvoir mener la tâche correctement à bien. Un intérimaire ne peut pas donner de formation à d'autres collègues	À chaque réunion mensuelle récapitulatif de l'emploi des intérimaires sera remis (informations sur les motifs du travail intérimaire)	Le trajet de transition total via une forme d'emploi temporaire est de maximum 1 an, dont 6 mois tout au plus de travail via un contrat d'intérim. A la fin d'une période d'1an au plus tard, un contrat de à durée indéterminée sera proposé. Pour le travail intérimaire dont le motif est un surcroît temporaire de travail pour les ouvriers et employés, l'accord doit toujours être demandé au préalable à la DS. Si après 1 an un contrat de durée indéterminée n'est pas proposé, l'employeur l'expliquera à la délégation syndicale.	

		naissance ou une adoption seront étendues. Les paiements de la mutualité et de l'assurance complétées par Danone pour atteindre 100% du salaire net au total.				
Flandres occidentale (Eeklo)	21 février 2018	• En cas de contrat de durée déterminée, il y aura évaluation périodique + retournement sur une éventuelle		Périodiquement les informations nécessaires aux représentants des travailleurs par l'intermédiaire des organes de		

		prolongation ou fin du contrat de travail durée déterminé. Indéterminée • **Un scan ergonomique** • **Une étude de stress** • **Système de leasing de bicyclettes**		concertation locaux. Les autres modalités seront élaborés dans les organes de concertation locaux.		
Courcelles (Hainaut)	26 février 2018	• Scan ergonomique • Analyse de stress (Analyse des risques psychosociaux) • Tutorat et réduction des effets de conditions de travail pénibles physiques (personnes fin de carrière) • Leasing de bicyclettes		Périodiquement les informations nécessaires aux représentants des travailleurs par l'intermédiaire des organes de concertation locaux. Les autres modalités seront élaborés dans les organes de concertation locaux.		
Lembeke (Flandre-Orientale)	26 février 2018	• Scan ergonomique • Analyse de stress		Périodiquement les informations nécessaires aux représentants des		

		• Métiers lourd : inventaire + CCT n° 104 :plan d'emploi + de 45 ans • Leasing de bicyclettes		travailleurs par l'intermédiaire des organes de concertation locaux. Les autres modalités seront élaborés dans les organes de concertation locaux.		
Lembeke (flandres-orientale	8 mars 2018	• Ergonomie scan • Analyse de stress • Heures flexibles pour les employés à temps plein et à temps partiel • Bien-être au travail : leasing bicyclette stimuler les initiatives qui poussent à bouger plus au sein du travail		Périodiquement les informations nécessaires aux représentants des travailleurs par l'intermédiaire des organes de concertation locaux. Les autres modalités seront élaborés dans les organes de concertation locaux.		
Ieper	31 mars 2018	• Tutorat • Scan ergonomique • Reprise progressive du travail • Jours de fin de carrière • Congé senior (CCT 104)			2 évaluations par an + entretien individuel Ancienneté prise en compte pour les travailleurs intérims qui passent à un CDI (cfr. Règlementation légale)	• Politique d'accueil • Part-time

		• Libre formation : ergonomie, diminution de stress, santé etc. • Possibilité d'adaptation conditions de travail (échange des équipes)				
Gent	29 janvier 2018	• E-bikes et adaptation des infrastructures des parkings vélos • Parrain-marraine : politique d'accueil • Les poids des bacs : Limite des poids (produit fini 25 kilos, nouveau produit : 20kilos) • Vitesse de la production/ ligne emballage (Methods and Time)		Discussion mensuelle sur l'emploi de travailleurs intérimaires au conseil d'entreprise (sorte de contrat, nombre de jours, etc)	Maximum : 15 % du nombre des travailleurs fixe par site comme intérimaire. Eviter les plus possible de contrat journalier pour intérimaire. Contrat fixe après déroulement de la procédure après 30 jours, après 60 jours, après 90 jours	
Malines (Anvers)	18 décembre 2017	• Mobilité : proposition concrète sur les vélos : leasing			Motif insertion : durée maximale de 6 mois dans les autres cas : maximum 24 mois après 24 mois	

		vélo, vélo électrique. • Bien être et santé : test en collaboration IDEWE cholestérol, diabète • Jours de fin de carrière • Humanisation des travailleurs en équipe : règles autour de annonce interne • Scan ergonomie • Congé familiaux • Politique du personnel : procédure fixée sur des accords pratiques. • Aspects psychosociaux : analyse psychosociale : communication plus claires sur bien-être au travail (burnout) et créer une meilleure accessibilité			d'évaluation et contrat de travail à durée indéterminée.	

		• Rupture de carrière :règles au sujet du crédit temps sans motifs				
Herent	16 novembre 2017	• CCT n° 104 : enquête des travailleurs, classifications de fonctions, scan ergonomie, CCT trajet leadership • Formation : un certain nombres de trajet de formation sont convenu • Plage horaire variable: un certain nombre de révisions	Les travailleurs intérimaires ne donnent pas de formations Politique d'accueil : parrainage (parrain/ marraine), pour les travailleurs fixe intérimaire se charge l'agence intérimaire la politique d'accueil	• Rapportering : tous les jeudis matins : informations • Utilisation exceptionnelle de contrat journalier explications des annonces vacantes	Evaluation des intérimaire sur des bases régulières : deux fois un contrat de travail de 6 mois d'une durée déterminée passe à un contrat de travail indéterminée avec évaluation positive (ancienneté est prise en compte)	
Bruxelles	CCT projet final	• Scan ergonomique • Formation première ligne responsable • Policy « déconnecter » : balance entre le	Discussion au sein de les délégations syndicales internes	Mensuel au conseil d'entreprise : rapport sur l'utilisation des travailleurs intérimaires	Maximum 150 jours ONSS dans un délai de 12 mois successifs	

		privé et le professionnel • Rotation sur les lieux de travail et effets des métiers physiques : groupe de travail avec des experts • Employee Assistance Program : session d'informations spécifique • Intervention augmentée pour certaines formes de crédit-temps • Leasing bicyclette programme • Jours de fin de carrière employé				
Anvers	4 juillet 2018	• Parking • Télétravail : cadre pour travailler occasionnellement à la maison • Mobilité : politique vélo : possibilité d'acheter un vélo avec budget, infrastructure de vélo, mobiscan				

		sur demande de la délégation syndicale • Enquête de satisfaction				
Mechelen (Anvers)	Projet final	• Équipe de jour anciens travailleurs • Parrainage • • • Malade longue durée : Session sur le Burn Out Procédure « déconnecter » Encourager les travailleurs pour vivre plus sainement, de manger plus sainement, et de bouger via Cont.Foods Fit Suivi de maladie longue durée • Agréable lieu de travail Ergonomie et facility Adaptation des lieu de travail • Formations e-learning EHBO		La délégation syndicale est informée au moyen de rapport standard toutes les semaines de l'utilisation des travailleurs intérimaires des semaines précédentes. Les candidatures vacantes sont connues à la réunion mensuelle de la délégation syndicale		Employeur s'engage à faire usage de travailleurs intérimaires avec des contrats hebdomadaires Exceptionnellement recours à travailleurs intérimaires pour journée imprévues d'absence

		Formation outils entreprises • Entreprise Non-fumeur • Via le respect d'un bon planning éviter le taux maximal d'heures supplémentaires				
Enghien	6 décembre 2017	• Ergoscan • Enquête satisfaction et/ ou stress • Formation et accompagnement des responsables de première ligne • Politique de bien être • Politique de formation / plan de formation par poste	Processus intérim	Présentation des chiffres intérimaires par motifs/ fonctions (sur base trimestrielle) Passage intérim vers contrat de travail . Période minimum : 65jours (2CDD de 3 mois et 2 CDD de 6 mois)	Période minimum en intérim : 65 jours	
Leuze-en Hainaut	13 septembre 2017	• Valorisation rôle de tuteur • Jours de fin de carrière • Adaptation du temps de travail		Travailleurs informés mensuellement des indicateurs lors des réunions conseil d'entreprise	Étude détaillée des opportunités de contrats pour les postes vacants en structure sera présentée et discutée avec la délégation syndicale	

		et conditions de travail • Adaptation des conditions de travail, de l'ergonomie et sécurité du travail				
Westrozebeke	9 mars 2018	• Stuurgroep 3 sur des postes de travail lourds, manque de place etc • Enquête de satisfaction : 2 fois par an • Analyse des risques des lieu de travail difficiles				
Spa Bru :Stoumon (province de Liège)	31 mars 2018	• Stress/ Burn Out : enquête de satisfaction tous les 2 à trois ans+ sensibilisation de l'ensemble du personnel • Santé du personnel : vaccination interne contre la grippe/ tétanos+ poursuivre réflexions sur les			CCt d'entreprise : modalités et possibilités de transformation des emplois intérimaires en emploi fixe CDD – CDI CCt d'entreprise conditions pour engagement en CDD-CDI Processus de recrutement pour garantir équité de toutes les candidatures	Politique d'accueil Formation de deux jours chez Formalisme Mise ne place de passeports formation pour formaliser les

		dépistages de cancers féminins et masculins (+50 ans)+ possibilité de don de sang en dehors des heures de travail • mesure contre la pénibilité du travail : augmentation du quota d'absences simultanées à 20% de travailleur pour crédit - temps, mise en place de pauses de chaleur de 15 min en cas de fortes températures (>20°), mise à disposition équipement de protection individuelle sur mesure octroi de jour de congé conventionnel supplémentaire après 30 ans d'ancienneté			Procédure interne pour postuler à des candidatures	compétences des travailleurs

		entreprise d'engage à aménager autant que possible le poste de travail du travailleur faisant objet de restrictions médicales Société s'engage à participer activement et à enclencher des trajets des trajets de réintégration (intégration du travailler en incapacité de longue durée) • mesure pour le bien-être du personnel 2 jours de vacances supplémentaires • Formation du personnel : congé éducation , formation spécifique en leaderschip • Trajet de réintégration pour maladie longue durée				
Aubel (Liège)	29 mars 2018	• Postes adaptés	2 jours non rémunérés pour	Hebdomadaire à la délégation syndicale	Total 460 jours de travail	

		• Absentéisme : analyse et plan d'action	stagiaire :1er journée : organisé par Formalim 2ième jour : dans les ateliers de l'entreprise Convention de stage (Forem) L'entreprise s'engage à communiquer annuellement à la délégation syndicale le nombre d'heure de formation suivie par le personnel intérimaire par département Formulaire d'évaluation pour travailleurs intérimaires		Après la période d'intérim : 2 CDD de 6 mois suivi d'un CDI	

Lamberm ont	28 mars 2018 (employés) 26 mars 2018 (ouvriers)	Ouvriers : • Diminution du temps de travail : Crédit temps • Réduction du temps de travail volontaire • Réduction du temps de travail pour raison médicale • Flexibilité competitivité Organisation des congés annuels des CDD saisonniers Système du 1+1= 3 Compte « épargne-temps » Prime de nuit Organisation du samedi Organisation de la prise d'absences autorisées en lien avec la saisonnalité Organisation des congés annuels Employés : compétitivité	Session d'information chaque année pour travailleurs intéimaires ficxes et pour les nouveaux inétrimaires : 2 journées de fomation Fomalim et un jour de formation (stage en entreprise)	Mensuel au conseil d'entreprise : motifs et nombre moyen	Les meilleurs porfils suivent une formation sous contrat intériamire. Si cela est concluant : CDD pour la haute saison Critère d'octroi : Sur base de nos besoins En fonction de nos obligations de remplacement Evaluations : compétnce professionnelles, attitude du travailleur ,a ncienneté	
Tournai (Hainaut)	Pas de date	• Ergonomie • Aspects pyschosociaux-lié au stress • Sécurité			Après 231 jours pendant les 12 derniers mois : attribution un contrat CDD ou CDI (après évaluation positive)	

		• Rotation aux postes de travail • Formation : en moyenne deux jours de formation par an • Plan de formation • Aménagement de fin de carrière				
Zele (Flandres Orientale)	Ouvriers : 14/12/2017 Employés : 28/03/2018	• Optimaliser la Politique d'accueil : Update de la brochure d'accueil (e-learning)- en collaboration avec parrain/ marraine- conseiller en prévention ; Formation pour les parrains et marraines • Analyse des risques ergonomie • Enquête de stress, faisabilité du travail en 2018 avec suivi du CPPT • Humanisation du travail en équipe : travailler le plus	Possibilité de formation po ur le travail intérimaire est la même que pour personnel fixe : E-learning (première formation lors de l'entrée des fonctions : règles générales, HACCP de base, sécurité de base) Premier jour : première rencontre		Durée de l'occupation, motif et nombre de CT : renvoi aux disposition légales (à suivre de manière stricte)	

		possible avec une équipe de nuit fixe	avec l'entreprise, poste de travail et tâches Procédure de formation et instructions de travail Formation Haccp Formation annuelle de sécurité Formation périodique par division			
Hainaut	Ouvriers 21/03/2018	• **Formation** La matrice de compétence sera réexaminée et des fonctions seront mises en place afin de garder les compétences à jour. Les descriptions de fonction seront transmises aux membres du CE. En cas de modification ayant un	Durant la phase d'accueil des nouveaux intérimaires, la DS sera invitée à la fin de la formation afin de procéder à l'accueil		Les postes vacances pour contrat (court, moyen, long terme) seront affichés en interne afin de donner la priorité en service.	A partir de 251 jours de prestations, l'intérimaires se fera attribué l'octroi de bouchons d'oreille (otoplastes) sur mesure

		impact sur le salaire, la structure ou sur un groupe de travailleurs ou sur un département, la description de fonction sera soumise au CE pour validation. Une réflexion sera menée pour le 31 décembre 2018 au plus tard afin d'analyser la possibilité d'une mise en place d'un système de tutorat. Cette réflexion sera présentée aux membres de la DS au plus tard ne décembre 2018. La formation MES sera élargie également aux intérimaires présentas au moment de la formation. • Temps de travail Les heures suppl. prestées durant l'année devront être totalement apurés avant le 31 mars de l'année suivante. La suspension de travail en raison d'un congé social a été élargi à l'hospitalisation de	syndical. Les date et heure de formation seront affichés aux valves « Formation » .			

		l'enfant ou du conjoint du travailleur sur base d'un justificatif de l'hôpital à transmettre à l'employeur. Suivant le plan de gestion de l'absentéisme, le droit à l'absence autorisée a été élargi. En cas d'indisposition légère pour laquelle le travailleur n'estime pas devoir se rendre chez le médecin, celui-ci pourra bénéficier d'une absence autorisée si son absence se limite à une seule journée . Le travailleur devra remplir un formulaire de communication indiquant son indisposition et le fait qu'il n'est pas allé voir le médecin . Sans ce document, l'absence sera considérée comme injustifiée et traitée en tant que telle. Une absence autorisée de quelques heures pourra également être octroyée en cas de rendez-vous médical urgent sur base				

		d'un justificatif de visite à remettre au service RH. Le suivi du nombre et récurrence des absences autorisée sera assuré par le service RH afin de limiter tout abus . Concernant la rotation des postes de travail des lignes de production et emballage : celle-ci s'effectue toutes les 30 minutes . L'organisation de ces rotations relève de la responsabilité du responsable de ligne tant côté production que côté emballage. Le responsable de ligne garantira également que chaque puisse prendre ses pauses. • **Ergonomie** L'ergoscan effectué en juillet 2015 sera réexaminé par le CPPT de mars 2018 afin de connaitre la situation actuelle après les améliorations effectuées . Après examen , il y aura				

		lieu de décider si un nouveau ergoscan sera nécessaire. Les résultats de l'enquête bisannuelle Insight sera présentée au personnel . • **Parrainage** Un projet de parrainage sera démarré pour une mise en place au plus tard le 30 juin 2018 avec comme objectif l'accueil et la désignation d'un parrain/ marraine dédicacée pour tout nouveau travailleur. Ce projet sera présenté à la DS. • **Crédit-temps** Le plafond de 10% de travailleurs qui bénéficient simultanément d'une certaine forme de crédit-temps sera valable pour l'entièreté de l'UTE. Les travailleurs de plus de 50 ans ne seront pas repris dans ce calcul. Concernant les règles d'application :				

		- La suspension à mi-temps s'effectue sur base de prestations de lundi au vendredi 1 semaine sur 2. Par exception, les travailleurs âgés de plus de 55 ans se voient attribuer la possibilité d'effectuer des prestations comme suit ; Semaine 1 : 2 jours de prestations avec ou sans interruption entre les deux jours Semaine 2 : 3 jours de prestations avec ou sans interruption entre les 3 jours après accords de l'entreprise. - La suspension à 1/5 temps s'effectue sur base du jour où aucune demande de suspension n'est attribuée.				

		Le nombre d'acceptation des demandes s'effectue selon les services concernées • **Gestion fin de carrière** En anticipation sur les modalités de la CCt sectorielle sous-secteur boulangeries concernant les jours de fin de carrière, à partir du 1er janvier 2019, des jours de fin de carrière seront octroyés comme suit ; 3 jours à partir de 56 ans 6 jours à partir de 58 abs Ces jours seront proratisé sur base du régime de travail. • **Fin de contrat pour FM médicale** Le travailleur dont le contrat de travail prend fin suite à une décision de force majeure pour raison médicale recevra une proposition d'accompagnement				

		« outplacement » pour une durée de 6 mois. L'employeur maintiendra également la couverture à l'assurance hospitalisation, uniquement pour le travailleur, pour une durée de 6 mois après la fin du contrat de travail pour FM médicale.				
Hainaut	Ouvriers 30/03/2018	• **Accueil des travailleurs** Chaque nouveau collaborateur aura une demi-journée d'accueil qui consistera en une visite du site en entier et d'un accueil « sécurité », « qualité », « rh » ainsi que l'accueil par les représentants du personnel. Cela s'ajoute en plus de la visite avant l'engagement et des 2 à 3 journées découvertes. • **Accompagnement des travailleurs** Les tuteurs : La quantité des tuteurs sera augmenté afin				

		d'assurer au mieux la formation des travailleurs. Un suivi régulier sera effectué entre le nouveau collaborateur et gestionnaire des formations afin d'assurer l'évolution des compétences acquises au fil des premiers mois. Après 3 mois, une évaluation sera faite. Un plan de formation ainsi que la durée nécessaire pour chaque poste sera établi et présenté aux représentants du personnel ; une fois validé, celui-ci sera annexé à la présente CCT. Une prime de 0,60 EUR par heure sera attribué pour les tuteurs pendant la formation données aux collaborateurs. La prime est accordée à partir du mois d'avril. Les parrains :				

		Après les journées de découverte dans le secteur dans lequel le nouveau collaborateur commence sa mission, ce dernier sera pris en charge par son parrain pour son accompagnement ceci pendant une durée d'un mois ; La procédure sera mise en lace ensemble avec les membres de la DS er annexe à cette CCT. Le plan de formation st établi en avril. • **Ergoscan** Un ergoscan sera effectué en 2018 par Alimento afin de recueillir des données objectives et évaluer l'xpérience subjective des travailleurs ainsi que des améliorations ergonomiques possibles au sein de l'entreprise. Les conclusions seront discutées en CPPT et un plan d'action sera établi afin de prendre les mesures nécessaires.				

		Un ergoscan sera réalisé lors de la création de nouveau postes. L'entreprise s'engage à intégrer l'ergonomie lors de toute nouvelle installation. • **Enquête bien-être au travail** Une enquête concernant le bien-être des travailleurs au sein de l'entreprise sera réalisée avant la fin de l'année 2018. Le traitement des données sera fait par une instance externe. Le questionnaire sera discuté en CPPT au préalable avant que l'enquête soit transmise aux travailleurs. • **Priorité lors d'ouverture de postes** Lors d'une ouverture de poste pour la recherche d'un profil, l'enterprise s'engage à donner la priorité à un collaborateur fixe à la				

		condition fixe que ce dernier possède toutes les capacités et compétences nécessaires et égales à un postulant externe. L'entreprise s'engage à donner plusieurs possibilités au travailleurs internes de pouvoir développer leurs compétences afin d'évoluer au sein de l'entreprise . l'entreprise s'engage à élargir le réseau de diffusion de ses postes ouverts, en plus de celui déjà existants à ce jour (affichage écrans, site). • **Développement des compétences** Développement et élargissement du panel de formation existant. Ces formations seront autant technologiques que techniques. Des manuels seront mis à disposition en plus des formations				

		suivies par les collaborateurs. L'évolution des carrière fait déjà partie de l'entreprise et le fera encore plus dans l'avenir. • **Polyvalence au sein des fonctions** Souhait de mettre en place plus de polyvalence au sein des fonctions existantes dans la mesure du possible et de manière volontaire. Cela consisterait à former des collaborateurs à plusieurs fonctions et divers apprentissages. Réflexion sur la valorisation de cette polyvalence sera discutée avec les représentants du personnel et annexée à cette CCT. • **Ergonomie** L'école du dos sera proposée aux travailleurs, suivants leur fonction en auront besoin et/ ou sous avis du médecin du travail et discutée en CPPT.				

		• **Changement d'équipe pour les +55 ans** La possibilité de changer d'équipe agés de + de 55 ans ayant un minimum de 10 ans de séniorité sera donnée pour passer de l'équipe de nuit vers l'équipe du matin/ après-midi avec le maintien de leur prime d'équipe nuit. • **Réduction du temps de travail pour les + de 55ans** Les travailleurs de + 55 ans pourront introduire une demande de réduction de temps de travail et seront traitées en priorité sans délai d'attente. L'entreprise mettra en place un système que le contrat de travail à temps plein peut se maintenir entre 55 et 60 ans en travaillant avec un jour fixe en congé sans solde				

		afin que les travailleurs puisse maintenir leurs droits à temp plein à partir de 60 ans. Pendant la période entre 55 ans et 60 ans, les droits de ces travailleurs est maintenu prorata le régime de travail. L'employeur paiera une prime brute mensuelle de 120 EUR aux personnes qui rentrent dans ce régime de travail. La prime se termine d ès que la personne atteindra l'âge de 60 ans . A partir de 60 ans, le contrat sera adapté à 80 % par l'entremise du crédit-temps dans la mesure possible . • **Constitution groupe de travail** Un groupe de travail sera constitué par des membres de la direction et des représentants du personnel afin d 'avoir une réflexion concernant les conditions de travail des collaborateurs pour				

		amélioration de la faisabilité du travail. Ce groupe de travail se réunira trois fois par an. • **Heures supplémentaires** L'entreprise s'engage à réduire les heures supplémentaires. • **Locaux sociaux** Des nouveaux sanitaires et locaux supplémentaires seront mis à disposition du personnel. Le début des travaux est prévu pour septembre 2018. • **Communication** L'entreprise s'engage à augmenter la communication au sens de l'entreprise (affichage sur les écrans, les permanences, transfert d'info par les responsables) Une assistante marketing a été engagée pour notamment accroitre la communication interne.				

		• **Objectivation des tâches** Les tâches des travailleurs seront bien définies, expliquées et suivies lors des formations. Les tâches demandées aux travailleurs seront en accord avec la description de fonction établie. Un coach en formation et développement aura pour mission de mettre en place un processus qui permettra de s'assurer du bon suivie de chaque travailleur.				