bouw - industrie & energie

OR

OR Verslag van dinsdag 19 maart 2019:

Lezing en goedkeuring verslag OR vergadering 19/02/2019:
Verslag OR werd zonder opmerkingen goedgekeurd.

Toelichting milieu-items (Q4 2018)
De omgevingsvergunningsaanvraag voor het verplaatsen van de opslagplaatsen voor gasflessen, een hoger verbruik aan solventen, en het bijplaatsen van een HVAC en andere koel-/verwarmingsinstallaties is verleend op 14 feb. 2019. De totale hoeveelheid verwijderd afval, is gestegen t.o.v. 2017. De doelstelling van -2% voor de KPI hoeveelheid/productie-eenheid t.o.v. 2017 werd vlot gehaald.
Er werden 2 vragen gesteld door de werknemersafvaardiging:
Is er een plan om windmolens te zetten, samen met andere bedrijven op het industrieterrein? Het plan is niet afgevoerd, maar op dit ogenblik is er geen vooruitgang. Er zijn heel wat beperkingen om windmolens te plaatsen, dit door een zeer complexe wetgeving.
Is er een plan om zonnepanelen te leggen? De dakconstructie van de productie is niet geschikt. Er zijn nog mogelijkheden, maar er zijn op dit ogenblik geen plannen hiervoor. Alle opties moeten bekeken worden.

Toelichting tijdelijke contracten van 3 jaar
Mits voorafgaande toestemming van het Toezicht op de Sociale Wetten, kunnen opeenvolgende tijdelijke overeenkomsten afgesloten worden met telkens een minimale duur van zes maanden. De totale duur van deze overeenkomsten mag niet langer zijn dan drie jaar. MSD HR vraagt voor bepaalde functies zoals TPO, medewerkers in formulatie/CW en milieucontrole deze uitzondering vooraf aan.

Implementatie ERMD:
ERMD is het wereldwijd programma inzake Enterprise Resiliency (voor alle sites) & Modernization (wordt site per site bekeken) & Data Integrity. Het doel van dit programma is MSD te beschermen tegen verschillende risico's o.a. cyber aanvallen, compliance en financiële risico's
Voorbeelden van projecten in dit programma zijn Windows10, e-mailmeldingen van buitenaf (EXTERNAL EMAIL) en een nieuw project, het blokkeren van het gebruik USB-apparaten (zie Safe-by-Choice topic van deze week). Voor dit laatste project gaat ERMD de data collecteren van apparaten die op dit ogenblik gebruikt worden in onze site zodat we naar een gepaste oplossing kunnen zoeken. Indien men toch een presentatie of gevens van een USB Memory-stick dient te gebruiken dan is er bij IT een Lap-top ter beschikking met een extra beveiliging.

MSD HR-Model
Op dit ogenblik voert HR Heist operationele taken én HR businesstaken uit. In de toekomst worden de operationele taken in een CoE (Center of Excellence) ondergebracht. Deze CoE zal niet noodzakelijk in Heist of België zitten. Er zal ook één HR België komen, in plaats van HR Heist en HR Brussel.
De implementatie van het nieuwe HR-model is voorzien voor 15 mei 2019. De leidinggevenden en de medewerkers zullen getraind worden.
Hire to Retire (Htr) zal ten slotte ook wijzigen in een nieuw systeem, Workday. Dit nieuwe systeem gaat live op 1 augustus 2019.
In de toekomst zal "About Me" (zie intranet, sync, About Me (Heist)) de nieuwe site worden waarop je alle HR-informatie (processen en procedures) kan vinden.

De werknemersafvaardiging merkt op dat de medewerkers die aan de lijn staan, ook tijd moeten krijgen om deze sites te kunnen bezoeken. Karina Put bevestigt dat deze bezorgdheid in de opleiding van de managers vervat zit.
Workday heeft een beperking, namelijk de uurlonen van onze arbeiders kunnen niet met 4 cijfers na de komma in het systeem gezet worden. De uurlonen worden daarom afgerond naar uurlonen met 2 cijfers na de komma, zonder dat er loonverlies is (dus naar boven). In principe gaan we beter doen dan de CAO.
WN afv.heeft bedenkingen bij dit systeem. Wat zegt de Belgische wetgeving? Zij wil deze afrondingen laten checken bij de vakbondssecretarissen.
De werknemersafvaardiging merkt op dat HR-experten beschikbaar moeten zijn om antwoorden te geven op de vragen van medewerkers. Medewerkers zullen in de toekomst de juiste kanalen moeten gebruiken zodat ze een antwoord krijgen van de expert voor het probleem dat opgelost moet worden. De manager zal het eerste aanspreekpunt zijn voor de HR-problemen van de medewerker. Managers zullen opgeleid worden in het nieuwe HR-model. WN afv. dringt er op aan dat er terug een vacature komt om een HR medewerker die uit dienst is gegaan vervangen.

Verdere toelichting korting bedrijfsvoorheffing ploegenarbeid 2017-2018
Het cijfer van de verminderde bedrijfsvoorheffing in 2017 bestond uit de vermindering van bedrijfsvoorheffing voor de verschillende ploegen: 4,47 miljoen euro en anderzijds de reductie van bedrijfsvoorheffing voor onderzoek en ontwikkelingsactiviteiten 867.000 euro.

Datum E.F.I.-vergadering 2019.
De werkgeversafvaardiging stelt voor om de E.F.I-vergadering op 20 juni om 9 uur in de grote vergaderzaal te laten plaatsvinden. Aangezien er geen opmerkingen zijn, is het voorstel aanvaard.

Varia:
-De werknemersafvaardiging stelt vast dat leidinggevenden niet altijd de afspraken volgen die gemaakt zijn in de CAO, in het arbeidsreglement, met betrekking tot de aanvraag overuren ... De werknemersafvaardiging vraagt aan de werkgeversafvaardiging om hierop de nodige acties te nemen.
-Het feit dat mensen zijn gaan werken in Bürgwedel werd niet zo negatief gepercipieerd als het werd voorgesteld in de vorige OR van februari. De medewerkers hebben goed werk geleverd, zijn positief over hun ervaring, maar de organisatie had beter gekund volgens de werknemersafvaardiging (ze moesten o.a. hun hotelkosten zelf voorschieten).
Er is intussen een meeting geweest met de medewerkers, de leidinggevenden en de syndicale partners om de items te bespreken. Gezien de vraag en de opdracht zeer uitzonderlijk was en de tijd tussen vraag en vertrek zeer kort kon zijn, wisten de deelnemers dat de organisatie nogal hectisch was.
In de toekomst zal men vragen dat de huurwagen op de site staat (of dat men met de taxi naar het verhuurbedrijf gebracht wordt) en dat de site die de medewerkers ontvangt, de hotelkosten betaalt. Ook vraagt de WN Afv. om een procedure op te maken die telkens kan gevolgd worden.
Een andere bezorgdheid is dat medewerkers misschien niet wisten met welk product ze moesten werken en eventueel bij een spill hoe zij het product veilig kunnen opruimen. (Zie CPBw)
- Werknemersafvaardiging merkt op dat er nood is aan correcte afspraken voor medewerkers die tijdelijk in andere vestigingen van MSD (bv. Sentipharm/DHL Boortmeerbeek) gaan werken.
-De werknemersafvaardiging merkt op dat de laatste aanpassing arbeidsreglement nog niet terug te vinden is op het intranet en de syndicale partners hebben nog geen kopie ontvangen.
-De werknemersafvaardiging vraagt of er een “compensatie” is voor de prestaties nav het COMET-project voor de werknemers. De werkgeversafvaardiging zegt dat er hieraan inderdaad gedacht wordt, maar de prioriteit ligt nu bij de opstart van de productie.