

**DELA**

**Werkgelegenheidsplan voor oudere  
werknemers**

**2014 - 2017**

# Werkgelegenheidsplan voor oudere werknemers

Dit werkgelegenheidsplan bevat een of meer ondernemings specifieke maatregelen om de arbeidsparticipatiegraad van werknemers van 45 jaar en ouder te verhogen, hetzij door ze aan het werk te houden, hetzij door hun aantal te verhogen door middel van leeftijdsgerichte aanwervingen.

De ondernemingen die meer dan 20 werknemers tewerkstellen, zijn onderworpen aan de verplichting om een werkgelegenheidsplan voor oudere werknemers op te stellen.

Dit plan geeft uitvoering aan de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 9 en nr. 104 van 27 juni 2012.

## **1. Gegevens van de onderneming:**

1. DELA Holding Belgium NV, met maatschappelijke zetel te 2000 Antwerpen, Noorderplaats 5 b2, met RPR nr. 0464 914 763
2. DELA Funerals BVBA, met maatschappelijke zetel te 2000 Antwerpen, Noorderplaats 5 b2, met RPR nr. 0463 577 747
3. DELA Funerals Assistance 1 BVBA, met maatschappelijke zetel te 2000 Antwerpen, Noorderplaats 5 b2, met RPR nr. 0412 937 710
4. Pompes Funèbres Duvivier SPRL, met maatschappelijke zetel te 2000 Antwerpen, Noorderplaats 5 b2, met RPR nr. 0421 873 883
5. Dela Verzekeringen (met RPR nr. 0436 922 642), filiaal van Dela Verzekeringen N.V. naamloze vennootschap naar Nederlands recht, filiaal gevestigd te 2000 Antwerpen, Noorderplaats 5 b2.
6. Dela Enterprises NV, met maatschappelijke zetel te 2000 Antwerpen, Noorderplaats 5 b2, met RPR 0891 199 079
7. Dela Investment Belgium NV, met maatschappelijke zetel te 2000 Antwerpen, Noorderplaats 5 b2, met RPR nr. 0878 899 875
8. Hainaut Crémation SA, met maatschappelijke zetel te 7000 Mons, Chemin de l'Oasis 2 met RPR nr. 0434 795 075
9. Crematorium Vilvoorde NV, met maatschappelijke zetel te 2000 Antwerpen, Noorderplaats 5 b2, met RPR nr. 0439 889 357
10. Crematorium Brugge NV, met maatschappelijke zetel te 2000 Antwerpen, Noorderplaats 5 b2, met RPR nr. 0430 453 930
11. Crematorium Hasselt NV, met maatschappelijke zetel te 2000 Antwerpen, Noorderplaats 5 b2, met RPR nr. 0436 978 070
12. Werbrouck BVBA, met maatschappelijke zetel te 2000 Antwerpen, Noorderplaats 5 b2, met RPR nr. 0442 408 882
13. SPRL Heerwegh, met maatschappelijke zetel te 6900 Marche-en-Famenne, Rue Frène 9, met RPR nr. 0415 549 186

14. Group J.M. Bemelmans SA, met maatschappelijke zetel te 4610 Beyne-Heusay, Rue de Herve 544, met RPR nr. 0878 170 692
15. PFL Maison Bourgeois SPRL, met maatschappelijke zetel te 4610 Beyne-Heusay, Rue de Herve 544, met RPR nr. 0461 866 587
16. PF Ardennaises SA, met maatschappelijke zetel te 6900 Marche-en-Famenne, Rue Frène 9, met RPR nr. 0439 313 988
17. Bemelmans SA, met maatschappelijke zetel te 4610 Beyne-Heusay, Rue de Herve 544, met RPR nr. 0427 096 245
18. J.M. Bemelmans SPRL, met maatschappelijke zetel te 4610 Beyne-Heusay, Rue de Herve 544, met RPR nr. 0462 903 992

Vertegenwoordigd door: Ingrid Thijs, in de hoedanigheid van HR Manager a.i.

## 2. Kalender:

- Datum waarop huidig plan gesloten werd: 09/10/2014
- Datum waarop het plan werd voorgesteld aan de ondernemingsraad: 14/08/2014
- Geldigheidsduur van het plan: 3 jaar, met jaarlijks een evaluatie

## 3. Te bereiken doelstellingen:

- o Streven naar behoud van de huidige populatie vaste werknemers van 45 jaar en ouder.

## 4. Gekozen actiedomeinen en beschrijving van de concrete maatregelen op maat van de onderneming om het aantal werknemers van 45 jaar en ouder in de onderneming te behouden

- Actiedomeinen en concreet genomen maatregelen:

### 1. **Arbeidsomstandigheden creëren die leiden tot retentie van (oudere) werknemers :**

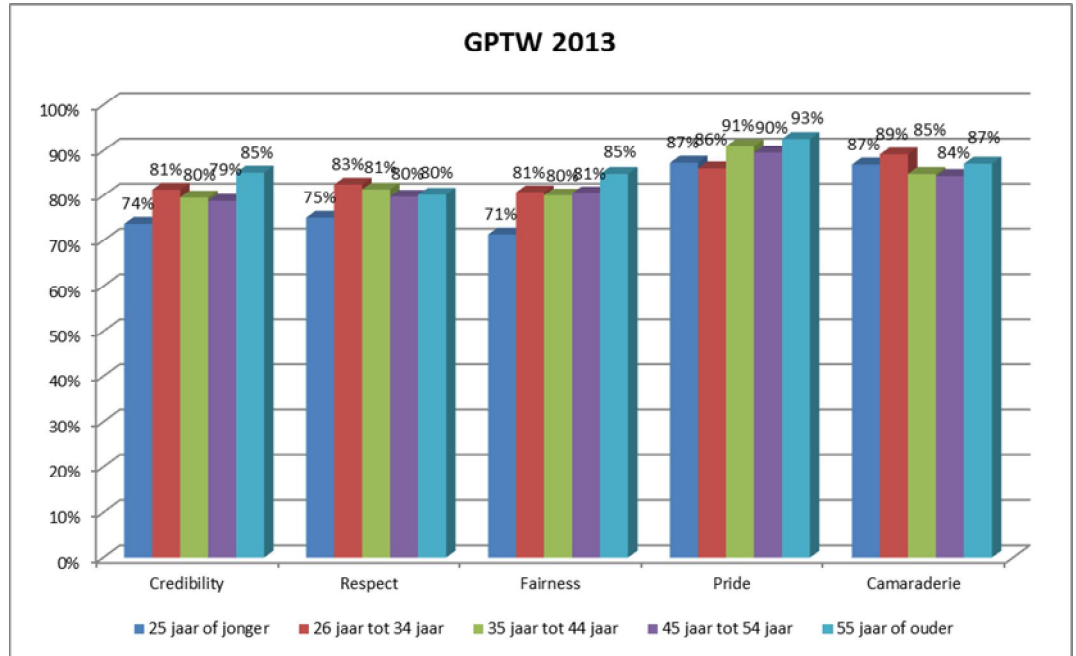
Aantal medewerkers in dienst op 31/05/2014: 58,56% van onze medewerkers zijn 45 jaar of ouder :

Aantallen			
Lfd-groep	LOSSE	VASTE	Totaal
< 45	112	222	334
> 45	262	210	472
Totaal	374	432	806

%			
Lfd-groep	LOSSE	VASTE	Totaal
< 45	13,90%	27,54%	41,44%
> 45	32,51%	26,05%	58,56%
Totaal	46,40%	53,60%	100,00%

### Tevredenheid vaste werknemers

Resultaten GPTW 2013: De leeftijdscategorie boven de 55 jaar haalt nog steeds zeer goede scores, maar we stellen globaal wel een daling vast. Bij de groep tussen 45 en 54 jaar liggen de scores iets lager, rond het gemiddelde voor gans DELA.



2. **Aanwerving, selectie en integratie:** Bij aanwerving zijn de competenties van de werknemer doorslaggevend. Er is geen discriminatie op vlak van leeftijd.

Aanwervingen 2013 – 2014 (tot en met 31/05/2014) :

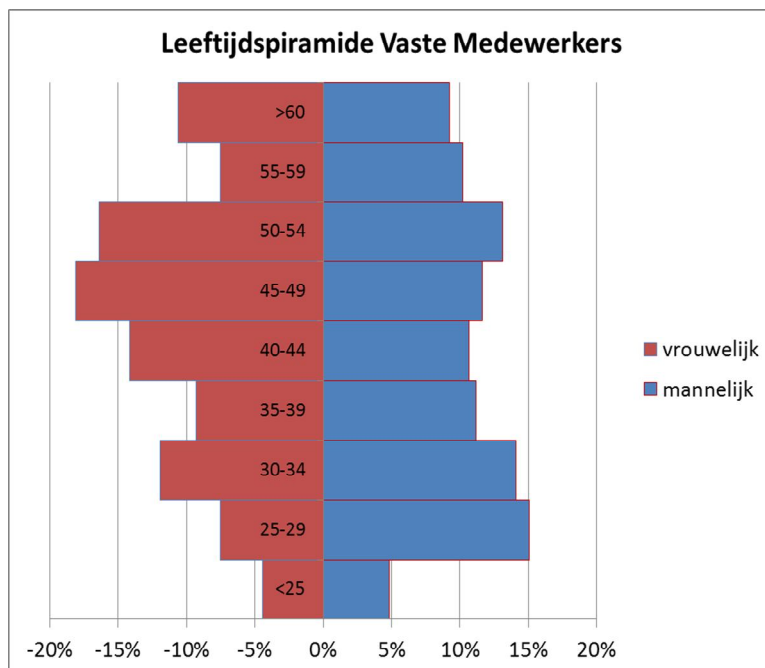
Aantal			
Jaar	<45	>45	Totaal
2013	109	97	206
2014	47	36	83
Totaal	156	133	289

3. **Levenslang leren:** in onze DELA Academy worden opleidingen aangeboden. Deze kunnen door elke werknemer worden gevolgd, ongeacht de leeftijd.
4. **Arbeidsomstandigheden:** Gezondheid van de werknemer, preventie en het wegwerken van fysieke en psychosociale belemmeringen om langer aan het werk te blijven.  
De nodige informatie werd opgevraagd om voor de vaste medewerkers ouder dan 50 vanaf 2015 met een dergelijk programma van start te kunnen gaan. Deze medische check-up zal worden georganiseerd naast de wettelijk bepaalde medische onderzoeken.

- Actiedomeinen en concrete maatregelen die de werkgever in de toekomst wenst te bewerkstelligen:

1. **Aanwerving, selectie en integratie:** Nieuwe aanwervingen blijven openstaan voor alle leeftijdsgroepen (behoud bestaande politiek).
2. **Levenslang leren:** Opleidingen kunnen door al onze werknemers worden gevolgd, ongeacht de leeftijd (behoud bestaande politiek).
3. **Arbeidsomstandigheden creëren die leiden tot retentie van (oudere) werknemers:** Great Place To Work: Cijfers GPTW zullen geanalyseerd worden. Bedoeling is de huidige tevredenheid minstens in stand te houden.
4. **Arbeidsomstandigheden:** Gezondheid van de werknemer, preventie en het wegwerken van fysieke en psychosociale belemmeringen om aan het werk te blijven:  
Voor de vaste medewerkers: Om de 2 jaar facultatief een medische check-up voor 50+ werknemers (niet van toepassing voor de losse medewerkers met een minimum arbeidsduur van 25u op jaarbasis). Deze medische check-up wordt georganiseerd naast de wettelijk bepaalde medische onderzoeken.
5. **Kennisborging:** We stellen vast dat DELA een grote groep medewerkers van 58 of ouder in dienst heeft. Het doel is om een analyse te maken van het profiel van deze medewerkers, functies die ze uitoefenen, geografische spreiding e.d.; dat dient dan als basis voor een plan om de kennis van die medewerkers te capteren en te borgen in de onderneming.

Leeftijdspiramide vaste medewerkers :



- 6. **Arbeitsomstandigheden:** 2015: analyse ziekteverzuim oudere werknemers; uitwerken preventieve acties om het ziekteverzuim te beperken

5. **Beschrijving van de betrokken functie(s) of werkplek(ken):**

De maatregelen zijn toegespitst op alle functies in de onderneming.

6. **Persoon verantwoordelijk voor de uitvoering van het plan:**

Ingrid Thijs, HR Manager a.i.

**Evaluatie van het vorige plan:** in te vullen in 2015 (in 2016 en in 2017)

- .....  
.....  
.....
- .....  
.....  
.....
- .....  
.....  
.....

## **BIJLAGE TOEGEVOEGD AAN HET PLAN**

### **1. Voorstel(len) geformuleerd door de werknemersvertegenwoordigers dat/die niet werd(en) gevolgd door de werkgever:**

- aanpassingen arbeidstijd en arbeidsomstandigheden (bvb uitstap uit de wachtdiensten, aangepaste uurroosters, mogelijkheden tot onbetaald verlof, extra verlofdagen,...)
- .....

### **2. Uitleg van de werkgever indien hij het advies van de werknemersvertegenwoordigers niet heeft gevolgd:**

De werkgever is van mening dat er bij DELA reeds vele mogelijkheden zijn die rekening houden met flexibiliteit in de arbeidstijd en –omstandigheden:

- a) Uitstap uit wacht: dit legt extra druk bij de -45jarigen; de resultaten van de geplande organisatorische aanpassingen, waarbij de beurtrol gespreid kan worden over meer medewerkers, kunnen afgewacht worden;
- b) Aangepaste uurroosters: er zijn reeds zeer veel uurroosters opgenomen in het arbeidsreglement;
- c) Mogelijkheden tot onbetaald verlof: uit analyses blijkt dat er bij DELA in alle afdelingen reeds veel dagen onbetaald verlof (= toegestaan afwezig) worden toegekend;
- d) Extra verlofdagen: in PC 320 bestaat er een regeling dat de medewerker van 1 dag extra vakantie kan genieten vanaf de leeftijd vanaf 50 jaar, en van een 2<sup>de</sup> dag vanaf de leeftijd van 60 jaar;

Bovendien biedt de wetgever een formule aan van tijdskrediet eindeloopbaan vanaf de leeftijd van 50 of 55 jaar.