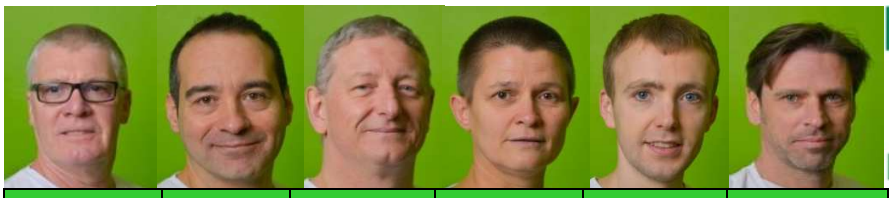

LUDO	SAMIR	IVAN	MONIQUE	NICK	RAF	ONDERNEMINGSRAAD

Verslag OR vergadering van 16 januari 2018.

- **Lezing en goedkeuring verslag OR vergadering 12/12/2017.**
  Verslag wordt goedgekeurd zonder opmerkingen.
- **6-maandelijkse informatieverplichting CAO nr 108.**
  Het aantal uren gepresteerd door de 118 uitzendkrachten bedragen 29746.4 uren. Hiervan zijn er 116 ter vervanging en 2 ter vermeerdering. De periode waarin deze uren zijn gepresteerd zijn van 1/6/2017 tot 31/12/2017. De Wn-afvaardiging vraagt om de verdeling tussen arbeiders en bedienden toe te lichten. Deze worden op de volgende OR meegedeeld.
- **Toelichting milieu.**
  Dhr Van de Weeghde Danny licht het milieuverslag toe. Enkele hoogtepunten zijn: in december 2017 werd er een vergunning aangevraagd voor de installatie van een no-break op de voeding van de electriciteitskasten. Het vergunningsdossier is nog in onderzoek. De productie van afval is lichtjes gestegen maar blijft onder de doelstellingen van Merck. Het gebruik van leidingwater ligt boven de doelstellingen. Dit hoger verbruik is te wijten aan de koeltorens die enorm veel water verbruiken om overtollige warmte van de productie en infrastructuur te verwijderen. Het energieverbruik blijft onder de doelstelling van 30.000 Tj/m. Dit is te wijten aan een efficiënter energieverbruik. De laatste jaren merken we wel een steeds stijgende hoeveelheid gevaarlijk farma-afval. De hogere productievolumes en het cyberincident hebben hiertoe bijgedragen. De ecologische duurzaamheid doelstellingen van Merck corporate zijn ambitieus: minder water verbruik voor de sites, milieuvriendelijke verpakkingen, broeikasgassen verminderen met minstens 40% van 2015 tot 2025, minstens 50% van de aangekochte elektriciteit dient uit hernieuwbare bronnen te komen tegen 2025, dit stijgt naar 100% tegen 2040. De afvalstromen beperken tot minder dan 20% die aangeboden worden voor stortplaatsen en verbrandingsovens tegen 2025. De helft van de sites zal geen afval meer sturen naar stortplaatsen tegen 2025. Bij ongeveer 100 toeleveranciers van Merck zal ook de duurzaamheid van hun producten worden doorgelicht. Hier zal het waterverbruik en de vermindering van de broeikasgassen aan bepaalde doelstellingen moeten voldoen tussen 2018 en 2025.
- **Toelichting verkoopscijfers catering Eurest, vergelijking 2016/2017.**
  Eurest heeft voor het jaar 2016 voor 250.000€ verkocht op de site van MSD Heist.
  Voor 2017 is dit gestegen naar 290.000€. De bijdrage van MSD Heist bedraagt 500.000€ per jaar voor 2016 en 2017.
- **Comet update:**
  Vanaf 15 januari 2018 verlaat Dirk Vandecauter het COMET team. Hij zal een functie opnemen binnen Global Supply Chain Management. De algemene coördinatie van COMET zal Frank Creemers op zich nemen. Voor PE/MES wordt Delphine Raskin de owner met Francois Marivoet als partner. Voor QM/GLIMS wordt Rudi Hellemans de owner met Bert Van Peteghem als partner. Voor de andere werkstromen wordt Frank Creemers de owner en als partner Bart Schouteden. Sven De Vos zal de Master data/cutover voor zich nemen en Paul Terret alles wat betreft de Transit. **Key Milestones** : Jan 2018: opstart MES team, Maart 2018: opstart alle werkstromen, Mei 2018 Data Load, Juni tot midden juli 2018: Acceptance testen, Oktober en November 2018: Business Process simulation, December en Januari 2019: Training personeel. **11 Februari 2019: GO LIVE.**

- **Hospitalisatie en invaliditeits verzekering.**
  Sinds 1/1/2018 is de nieuwe hospitalisatieverzekering van kracht. Alle documenten zijn verstuurd naar de werknemers. Infosessie' s zullen worden ingepland voor de werknemers waarbij duidelijke informatie zal worden

verstrekt. Sinds 1/1/2018 hebben de arbeiders nu ook de Income Care (invaliditeitsverzekering) bekomen. Ook hier zullen er infosessie 's worden georganiseerd. De Wn-afvaardiging stelt duidelijk dat de manier waarop de onderhandelingen plaatsvonden niet kunnen. Wij stellen vast dat er opzettelijk verkeerde informatie werd gegeven, er werden halve waarheden verkondigd en bij momenten flagrante leugens verteld door de onderhandelaar van MSD Brussel. De inzet van de onderhandelingen was om MSD Brussel en MSD Heist onder 1 polis te verenigen, een zelfde service aan te bieden aan het personeel en tegelijk te besparen op de kosten door MSD. Hier stellen wij ons vragen bij. Tijdens de onderhandelingen werden er premies voorgesteld die op het eerste zicht wel goedkoper waren. Bij het opstellen van de polis dienden deze premies nog verhoogd met belastingen en allerlei taksen. Deze premies dienen door de werkgever betaald. Wij vragen openlijk aan de WG-afvaardiging waar de winst nu zit voor MSD Heist.

- **Financiële informatie Q4 2017.**
  In Q4 2017 waren er 29.9 milj. verpakkingseenheden gebudgetteerd en zijn er 44.5 milj. verpakkingseenheden geproduceerd . In Q4 2017 waren er 356 vaste actieve voltijdse equivalenten in de produktieafdelingen op DIRECT LABOR werkzaam. Op 31 december 2017 waren er over gans MSD Heist en Hulshout 714 medewerkers met een vast contract en 101 medewerkers met een tijdelijk contract. Hierin zitten de aantallen van de contractors en interimmers niet meegerekend. Bij de bedienden zijn er 326 medewerkers vast en 10 tijdelijk. Bij de arbeiders zijn er 388 medewerkers vast en 91 tijdelijk. De vermeerdering van de vaste contracten bedraagt 32 medewerkers en 35 tijdelijke medewerkers voor 2017 t.o.v. 2016.

Varia:

1)**Tewerkstelling tijdelijken en interimmers:**

-De WN-afvaardiging vraagt toelichting over het standpunt van de directie over de tijdelijke contracten en interimmers na de communicatie door HR.
- Na een tijdelijk contract kan een werknemer enkel nog terug in dienst komen op een interim contract als hij een andere functie opneemt. D.w.z. wijziging van statuut. (van uitzendkracht arbeider naar uitzendkracht bediende of omgekeerd)
-Na 65 dagen interim kan een werknemer opnieuw als uitzendkracht in dienst komen na een periode van minstens 3 maanden onderbreking
-Na een tijdelijk MSD-contract van 2 jaar kan een werknemer **niet opnieuw** als uitzendkracht in dienst komen. De onderbreking van minstens 1 jaar is **niet meer** geldig en toepasbaar.

De WG-afvaardiging wenst dit terug te bekijken wegens een verschil van mening tussen HR en de directie. De WN-afv zegt dat als men deze maatregel doorduwt het tijdelijk personeel en het bedrijf hier groot nadeel zal van ondervinden. Wordt zeker vervolgd.

2) **Cafetaria noord:** De WN-afvaardiging vraagt om het lawaai van de bel uit te schakelen. Wegens verschillende tijdstippen waarop de ploegen gaan eten, zero loss lijnen waar medewerkers alternerend gaan eten heeft deze geen nut meer. Dit is storend wanneer mensen juist aan hun pauze beginnen.

ACV
bouw - industrie & energie