



Verslag medewerkersraad – rapport du conseil des employés 08/02/2024

Aanwezig Lynn Van den Breemt, Nick Van de Walle, Kevin Grimont, Arsène Diby, Nathan De Vreese, Thanh Pham, Maarten Michielssens, Klaas Michielssens, Koen Decourt, Michèle Adams, Sander Wille, Nicolas Dingens

Afwezig: Peter Hellinckx, Isabelle Lambillotte

Zoals werd besproken tijdens de eerste voorbereidende meeting (zie onder: praktische afspraken) kan een medewerkersraad in het geval van afwezige vertegenwoordigers doorgaan wanneer er van elke categorie minstens één vertegenwoordiger aanwezig is. Voor de medewerkersraad van 08/02/2024 is dit het geval.

Planning

De planning voor de twee eerstvolgende samenkomsten van de medewerkersraad wordt voorgelegd en geaccepteerd.

Medewerkersraad 2 zal doorgaan op 12/03 (voorbereiding op 26/02).

Medewerkersraad 3 zal doorgaan op 17/04 (voorbereiding 08/04)

De praktische afspraken

In een eerste fase werd het management uitgenodigd om feedback te geven rond de praktische afspraken die werden gemaakt over de uitbouw van de medewerkersraad. De voornaamste praktische afspraken zijn als volgt :

- Wanneer een vertegenwoordiger beslist om zijn/haar mandaat stop te zetten zal er (in de categorieën waar dat mogelijk is) gekeken worden om de derde verkozene aan te duiden als vervanger, mits deze persoon nog steeds akkoord is om de raad te vervoegen.
- Concreet wordt besproken dat Lynn (als derde verkozene voor categorie Bureau Gent) een mandaat in de medewerkersraad opneemt en Niké zich terugtrekt uit de medewerkersraad.
- Bij ziekte of verlof kan zowel de voorbereidende vergadering als de medewerkersraad doorgaan als er van elke categorie minstens 1 vertegenwoordiger aanwezig is.
- De ontslagbescherming voor vertegenwoordigers uit de medewerkersraad zal, na afloop van hun mandaat, verlengd worden met de duurtijd van het mandaat (met een maximum van 1 jaar).

Dit document bevat informatie dat enkel intern met medewerkers van EnergyVision mag gedeeld worden. Ce document contient

des informations qui ne peuvent être partagées qu'en interne avec les employés d'EnergyVision.



EnergyVision

energy made simple

Inhoudelijke afstemming

Er zijn twee kanalen waarbij medewerkers van Energyvision bezorgdheden of onderwerpen kunnen doorgeven aan de medewerkersraad: mondeling aan de vertegenwoordigers of anoniem via de digitale tool, beschikbaar via de volgende link → [Digitale tool medewerkersraad](#)

De digitale tool zal telkens gedeeld worden op het einde van het verslag van de medewerkersraad alsook op de interne FAQ-pagina van het intranet.

Basisbeginsel van deze inhoud is dat het zaken zijn die te maken hebben met één van onderstaande zaken alsook dat de medewerker expliciet vraagt om dit onderwerp op de agenda van de medewerkersraad te plaatsen. Tegelijk wordt aan de medewerkersraad gevraagd om rekening te houden met zaken die op structurele manier moeten worden aangepakt en die zich vooral op het niveau van de organisatie situeren. Individuele problemen die wel of niet met het werk te maken hebben, interpersoonlijke conflicten en zo verder worden door de vertegenwoordigers van de medewerkersraad doorverwezen naar de vertrouwenspersoon, de direct leidinggevende of HR.

Onderwerpen die aan bod kunnen komen hebben aldus te maken met:

- Arbeidsorganisatie
- Arbeidsinhoud
- Arbeidsvoorwaarden
- Arbeidsomstandigheden
- Arbeidsverhoudingen

Dit document bevat informatie dat enkel intern met medewerkers van EnergyVision mag gedeeld worden. Ce document contient

des informations qui ne peuvent être partagées qu'en interne avec les employés d'EnergyVision.



De feitelijke agenda van de medewerkersraad / L'ordre du jour actuel du comité des employés

1. Flexibiliteit van de raad

Onderwerp: Vanuit de medewerkersraad komt de vraag of er flexibiliteit kan voorzien worden (via een vast tijdsslot) zodat zij in gesprek kunnen gaan met collega's om zodoende input te voorzien voor de raad. Sommige vertegenwoordigers (zoals Arsène) hebben in hun dagelijks werk niet voldoende contact met andere medewerkers.



- De planning van de voorbereidende meetings en de medewerkersraden zal worden meegenomen in de eerstvolgende kernmeeting zodat hier rekening mee kan gehouden worden in de planning.
- Een week voor de voorbereidende vergadering van de medewerkersraad zal in de whatsappgroep van de installatieteams een post gezet worden door Arsène met de specifieke vraag om contact op te nemen met hem wanneer er zaken zijn die moeten worden aangekaart.
 - o Dit zal in samenspraak met Arsène en Toprak worden opgenomen.
 - o Ook de tweemaandelijks opleidingsdag is een ideaal moment om input te vragen aan de installatieteams.

2. Temperaturen / temperatures

Onderwerp: In zowel Gent als Brussel is het moeilijk om de temperaturen correct en op een gezonde manier in te stellen. Er wordt gevreesd voor een ongezonde werkomgeving dat kan leiden tot een verhoogde afwezigheid van medewerkers. Alsook klanten kunnen hier hinder door ondervinden. In Brussel is er ook nergens warm water beschikbaar uit de kranen. De medewerkersraad vraagt om dit te bekijken, te verduidelijken en te verbeteren waar nodig/mogelijk.

⇒ Tijdens de medewerkersraad wordt gekeken per locatie naar de bezorgdheden:

Magazijnen: het warmtekanon dat op vandaag ter beschikking wordt gesteld geeft niet voldoende warmte. Ook de thermische kledij geeft niet voldoende warmte tijdens de koudste dagen. Het ganse volume opwarmen is geen oplossing gezien het immense energieverlies.

- Suggestie vanuit de medewerkersraad: werken met eventuele tussenschotten.

⇒ Er wordt overeengekomen dat het management met Stefanie zal kijken om andere opties te onderzoeken en terug te koppelen.



- Ventilatie is een absolute vereiste sinds COVID.
 - In de showroom wordt eind februari de airco & verwarming geïnstalleerd.
 - In de vergaderzalen zal binnenkort een systeem opgezet worden met WIFI-regelaars zodat de temperatuur beter gemonitord kan worden.
 - In de open spaces wordt er voldoende gemonitord en kan worden bijgestuurd indien nodig.
- ⇒ Het management deelt de bezorgdheden, met name op de bovenverdiepingen en op het gelijkvoers, maar kreeg al die tijd geen toestemming van gebouweigenaar ING Lease voor aanpassingen. Na nieuw aandringen kan dit nu wel. Op korte termijn komt er dan ook een oplossing voor verschillende delen van het gebouw en zal de monitoring & onderhoud verder worden opgevolgd en gecommuniceerd.

3. Wederzijdse communicatie medewerkersraad

Onderwerp: De agenda van de medewerkersraad wordt eenzijdig gestuurd door input van de medewerkers. De vertegenwoordigers vragen aan het management of zij ook bepaalde agendapunten willen aanreiken en hoe dit dan dient te gebeuren?

- ⇒ De agendabepaling van de raad gebeurt volledig autonoom zonder inmenging van het management. Indien er zaken zijn die moeten worden gecommuniceerd met de voltallige groep zal dit steeds gebeuren via de gekende/reguliere kanalen (intranet, teammeetings...)

4. Invulling teams Brussel

Onderwerp: In Jette zijn er op vandaag minder medewerkers dan een jaar geleden. Dit zorgt voor een bezorgdheid in de teams in Brussel. De medewerkersraad vraagt zich af wat de strategie is voor de toekomst van de Brusselse teams?

- ⇒ Het voornaamste doel van de ganse organisatie is om dicht bij onze klanten te zijn en te geraken, op de meest efficiënte manier. Er zijn nog steeds vacatures die moeten worden opgevuld in Jette en waar volop werk van wordt gemaakt. Het doel blijft om de hoofdzetel in Brussel verder uit te bouwen en te doen groeien.

Dit document bevat informatie dat enkel intern met medewerkers van EnergyVision mag gedeeld worden. Ce document contient

des informations qui ne peuvent être partagées qu'en interne avec les employés d'EnergyVision.



5. Interne communicatie

Onderwerp: Zowel op vlak van interne verschuivingen als bij exits kan de communicatie beter en transparanter verlopen. Communicatie dient nu vooral te gebeuren tijdens departementsmeetings, maar dit zorgt voor een vertraging en lijkt vaak pas te laat te gebeuren.

- ⇒ Het is een gekend en langlopend onderwerp waar er op vandaag nog geen goede oplossing voor bestaat. Verder bouwend op onze kernwaarde transparantie wordt er blijvend gezocht naar een goede oplossing hiervoor. Belangrijkste drijfveer is dat mensen zich niet onnodig zorgen moeten maken. Dit punt wordt meegenomen in de communicatie naar leidinggevenden om hier beter en sneller op mekaar af te stemmen en een snellere communicatie te garanderen met de teams. De vraag naar verbeteringen of alternatieven blijft zich stellen en kan zeker terug worden opgenomen in een volgende medewerkersraad.

6. Wederzijds vertrouwen

Onderwerp: Vanuit de medewerkersraad wordt de vraag gesteld of er een gevoel van wantrouwen vanuit het management wordt ervaren naar leidinggevenden. En zo ja, hoe het wederzijds vertrouwen kan groeien of verbeteren.

- ⇒ Het management benadrukt dat vrijheid en vertrouwen centraal staan binnen de organisatie, en dat aan departementshoofden doelstellingen worden gegeven, maar verder alle vrijheid wordt gegeven om hun teams aan te sturen.. Het management benadrukt dat vertrouwen en vrijheid dermate belangrijk zijn, dat het wel degelijk moet gaan over concrete feiten en zaken om zoiets op de agenda te zetten, en niet over vermoedens. De medewerkersraad zegt dat dit punt eerder over een gevoel dan over concrete situaties of meldingen gaat en beraadt zich intern, in voorbereiding op de volgende vergadering, om te bekijken of dit verder kan geconcretiseerd worden dan wel herroepen worden.

Dit document bevat informatie dat enkel intern met medewerkers van EnergyVision mag gedeeld worden. Ce document contient

des informations qui ne peuvent être partagées qu'en interne avec les employés d'EnergyVision.



Rapport du conseil des employés 08/02/2024

Présents: Lynn Van den Bremt, Nick Van de Walle, Kevin Grimont, Arsène Diby, Nathan De Vreese, Thanh Pham, Maarten Michielssens, Klaas Michielssens, Koen Decourt, Michèle Adams, Sander Wille, Nicolas Dingens

Absents: Peter Hellinckx, Isabelle Lambillotte

Comme cela a été discuté lors de la première réunion préparatoire (voir ci-dessous : modalités pratiques), en cas d'absence de représentants, un conseil des employés peut continuer si au moins un représentant de chaque catégorie est présent. Pour le conseil du personnel du 08/02/2024, c'est le cas.

Planning

Le calendrier des deux prochaines réunions du conseil des employés est présenté et accepté.

Le deuxième conseil des employés se tiendra le 12/03 (préparation 26/02)

Le troisième conseil des employés se tiendra le 11/04 (préparation 02/04)

Les accords pratiques

Dans un premier temps, le management a été invitée à donner son avis sur les dispositions pratiques prises pour le développement du conseil des employés. Les principales dispositions pratiques sont les suivantes :

- Si un représentant décide de mettre fin à son mandat, nous chercherons (dans les catégories où cela est possible) à nommer la troisième personne élue comme remplaçant, à condition que cette personne accepte toujours de rejoindre le conseil.
- Plus précisément, il a été discuté que Lynn (en tant que troisième membre élu pour la catégorie Bureau Gent) prenne un mandat au conseil du personnel et que Niké se retire du conseil du personnel.
- En cas de maladie ou de congé, la réunion préparatoire et le conseil des employés peuvent avoir lieu si au moins un représentant de chaque catégorie est présent.
- La protection contre le licenciement des représentants du conseil des travailleurs, à l'expiration de leur mandat, sera prolongée pour la durée du mandat (avec un maximum d'un an).

Dit document bevat informatie dat enkel intern met medewerkers van EnergyVision mag gedeeld worden. Ce document contient

des informations qui ne peuvent être partagées qu'en interne avec les employés d'EnergyVision.



EnergyVision

energy made simple

Coordination de contenu

Les employés d'Energyvision peuvent faire part de leurs préoccupations ou de leurs problèmes au conseil des employés de deux manières : verbalement auprès des représentants ou de manière anonyme via l'outil numérique, disponible en cliquant sur le lien suivant [Outil digital - Conseil des employés](#)

L'outil numérique sera partagé à chaque fois à la fin du rapport du conseil des employés ainsi que sur la page FAQ de l'intranet.

Le principe de base de ce contenu est qu'il s'agit de questions liées à l'un des thèmes ci-dessous et que l'employé demande explicitement que ce thème soit inscrit à l'ordre du jour du conseil des employés. Dans le même temps, le conseil des employés est invité à prendre en compte les questions qui doivent être traitées de manière structurelle et qui se situent principalement au niveau de l'organisation. Les problèmes individuels liés ou non au travail, les conflits interpersonnels, etc. sont renvoyés par les représentants du conseil des employés au conseiller confidentiel, au supérieur hiérarchique direct ou aux ressources humaines.

Les sujets susceptibles d'être abordés sont donc les suivants

- Organisation du travail
- Contenu du travail
- Modalités de travail
- Conditions de travail
- Relations de travail

Dit document bevat informatie dat enkel intern met medewerkers van EnergyVision mag gedeeld worden. Ce document contient

des informations qui ne peuvent être partagées qu'en interne avec les employés d'EnergyVision.



L'ordre du jour actuel du comité des employés

1. Flexibilité du conseil

Sujet : Le conseil des employés demande s'il est possible d'offrir une certaine flexibilité (par le biais d'un créneau horaire fixe) afin qu'ils puissent s'engager auprès de leurs collègues pour apporter leur contribution au conseil. Certains représentants (comme Arsène) n'ont pas suffisamment de contacts avec les autres employés dans leur travail quotidien.

⇒

- Le calendrier des réunions préparatoires et des conseils des employés sera inclus dans la prochaine réunion avec les coordonnateurs afin que cela puisse être pris en compte.
- Une semaine avant la réunion préparatoire du conseil des employés, Arsène enverra un message dans le groupe whatsapp des équipes d'installation en demandant expressément de le contacter si des questions doivent être traitées.
 - Ceci sera enregistré en consultation avec Arsène et Toprak.
 - La journée de formation bimensuelle est également le moment idéal pour demander l'avis des équipes d'installation.

2. Temperatures

Sujet : Tant à Gand qu'à Bruxelles, il est difficile de régler les températures correctement et de manière saine. On craint qu'un environnement de travail malsain n'entraîne une augmentation de l'absentéisme des employés. Les clients pourraient également en être incommodés. À Bruxelles, il n'y a pas non plus d'eau chaude au robinet. Le comité des employés demande que cette situation soit examinée, clarifiée et améliorée si nécessaire/possible.

⇒ Au cours du conseil du personnel, les préoccupations sont examinées site par site :

Entrepôts : le canon à chaleur fourni aujourd'hui n'apporte pas assez de chaleur. Même les vêtements thermiques n'apportent pas assez de chaleur pendant les jours les plus froids. Chauffer tout le volume n'est pas une solution à cause de l'immense perte d'énergie.

- Suggestion du comité du personnel : travailler avec des cloisons possibles.

⇒ Il est convenu que le management examinera d'autres options avec Stefanie et fournira un retour d'information.

Bureaux Gand/Jette

- La ventilation est une nécessité absolue depuis COVID
- La climatisation et le chauffage seront installés dans le showroom à la fin du mois de février
- Dans les salles de réunions, un système sera bientôt mis en place avec des contrôleurs WIFI afin de mieux contrôler la température
- Dans les espaces ouverts, la surveillance est suffisante et des ajustements peuvent être effectués si nécessaire
- La question sur l'eau chaude sera également examinée

Dit document bevat informatie dat enkel intern met medewerkers van EnergyVision mag gedeeld worden. Ce document contient

des informations qui ne peuvent être partagées qu'en interne avec les employés d'EnergyVision.



- ⇒ Le management partage les préoccupations, en particulier aux étages supérieurs et au rez-de-chaussée, mais s'est toujours vu refuser par le propriétaire du bâtiment, ING Lease, l'autorisation de procéder à des ajustements. Après une nouvelle insistance, cela est désormais possible. À court terme, il y aura une solution pour les différents parties du bâtiment et la surveillance et la maintenance seront mieux contrôlées et communiquées

3. Wederzijdse communicatie medewerkersraad

Sujet: L'ordre du jour du comité d'entreprise est déterminé unilatéralement par les employés. Les représentants demandent au management si elle souhaite également proposer certains points à l'ordre du jour et comment cela doit être fait.

- ⇒ L'établissement de l'ordre du jour du conseil se fait de manière totalement autonome, sans interférence de la part du management. Si certaines questions doivent être communiquées à l'ensemble du groupe, cela se fera toujours par les canaux connus/réguliers (intranet, réunions d'équipe...).

4. Composition des équipes de Bruxelles

Sujet : A Jette, il y a aujourd'hui moins de personnel qu'il y a un an. Cette situation inquiète les équipes bruxelloises. Le comité des employés s'interroge sur la stratégie à adopter pour l'avenir des équipes bruxelloises.

- ⇒ L'objectif principal de l'ensemble de l'organisation est d'être et de se rapprocher de nos clients de la manière la plus efficace possible. Il reste encore des postes à pourvoir à Jette, et nous nous y attelons pleinement. L'objectif reste de poursuivre l'expansion et le développement du siège à Bruxelles.

5. Communication interne

Sujet: En ce qui concerne les mutations internes et les départs, la communication pourrait être meilleure et plus transparente. La communication devrait désormais avoir lieu principalement lors des réunions départementales, mais cela entraîne des retards et semble souvent se produire trop tard.

- ⇒ Il s'agit d'un problème bien connu et de longue date pour lequel il n'existe pas de solution satisfaisante à l'heure actuelle. En s'appuyant sur notre valeur fondamentale de transparence, nous recherchons en permanence une bonne solution à ce problème. La motivation principale est que les gens ne doivent pas s'inquiéter inutilement. Ce point est inclus dans la communication aux managers afin de coordonner une communication meilleure et plus rapide avec les équipes. La question des améliorations ou des alternatives continue de se poser et peut certainement être reprise lors d'un prochain conseil des employés.

Dit document bevat informatie dat enkel intern met medewerkers van EnergyVision mag gedeeld worden. Ce document contient

des informations qui ne peuvent être partagées qu'en interne avec les employés d'EnergyVision.



6. Confiance mutuelle

Sujet : Au sein du conseil du personnel, la question se pose de savoir si le management éprouve un sentiment de méfiance à l'égard des responsables. Si tel est le cas, comment la confiance mutuelle peut-elle se développer ou s'améliorer ?

- ⇒ Le management souligne que la liberté et la confiance sont au cœur de l'organisation et que les responsables de départements se voient assigner des objectifs, mais qu'ils ont par ailleurs toute liberté pour diriger leurs équipes.... Le management souligne que la confiance et la liberté sont si importantes qu'il faut des faits et des problèmes concrets pour mettre un tel point à l'ordre du jour, plutôt que des soupçons. Le comité des employés affirme que ce point concerne un sentiment plutôt que des situations ou des rapports concrets, et examine en interne, en préparation de la prochaine réunion, s'il peut être concrétisé ou révoqué.

Dit document bevat informatie dat enkel intern met medewerkers van EnergyVision mag gedeeld worden. Ce document contient

des informations qui ne peuvent être partagées qu'en interne avec les employés d'EnergyVision.



EnergyVision

energy made simple

Dit document bevat informatie dat enkel intern met medewerkers van EnergyVision mag gedeeld worden. Ce document contient

des informations qui ne peuvent être partagées qu'en interne avec les employés d'EnergyVision.

EnergyVision Belgium | HQ Brussel: Laarbeeklaan 74 | 1090 Brussel | T. +32 2 411 90 47

Office Gent: Bijenstraat 28 | 9051 Gent | T. +32 9 38 38 296

info@energyvision.be | www.energyvision.be