

# Info CGSLB ING

## La méfiance continue!

### Le dialogue social n'est malheureusement plus d'actualité chez ING!

La CGSLB, le syndicat positif et ouvert au dialogue, ne se laisse pas intimider face aux pressions de la direction d'ING qui espère nous voir accepter un plan social ironiquement baptisé "Business evolutions".

Après les annonces faites lors du CE du 26/09, nous constatons que ce sont surtout des évolutions orientées « vers la sortie » qui se profilent et ce, dans des conditions qui ne sont aucunement intéressantes ou acceptables.

La CGSLB se revendique être un syndicat du dialogue. Mais nous ne pouvons être positifs dans le dialogue social que s'il y a une véritable concertation, ce qui n'est malheureusement plus le cas chez ING.

Voici brièvement les raisons pour lesquelles nous refusons de signer ces CCT



ACV Puls et la CNE, qui semblent méconnaître les intentions d'ING, ont signé un plan social.

Quelles sont les réductions prévues ? Quels sont les départements qui sont voués à disparaître pendant la durée de cette CCT ? Quel est, à long terme, le plan de la banque pour maintenir l'emploi en Belgique ?

Ces questions sont non négligeables et méritent d'avoir des réponses. Si elle avait respecté la procédure d'information et de consultation prévue par la loi Renault (car pour nous, il est question de licenciement collectif dans le cas ING), la direction aurait été contrainte d'y répondre. Aujourd'hui, avec la signature par le syndicat chrétien de la CCT « Evolution », la direction pourra se séparer d'une bonne partie de son personnel en contournant la loi Renault. Les travailleurs désireux de partir signeront sur base volontaire une rupture de commun accord.

**Une signature qui permet donc à ING de ne pas respecter la procédure Renault.**

Hier, un millier de travailleurs ont été informés par la direction que leur département sera affecté dans le futur par une réorganisation et qu'ils peuvent dès à présent solliciter un "Départ Accepté".

Cela signifie que si vous avez reçu ce mail, vous pourriez vous manifester pour quitter la banque d'un commun accord moyennant le paiement de votre préavis légal (car seuls les travailleurs qui ont 10 ans d'ancienneté pourront prétendre à une prime supplémentaire). Mais accepter un tel départ n'est pas sans conséquences : si vous n'avez pas retrouvé d'emploi à l'issue du délai de préavis, vous courez le risque d'être exclu du bénéfice des allocations de chômage entre 4 semaines et 52 semaines par la suite. Et les pertes ne s'arrêtent pas là : Il faudra garder à l'esprit que les avantages liés au plan Flex seront toujours déduits de l'indemnité de départ des travailleurs qui quitteront de cette façon l'entreprise. Cela concerne notamment les bornes de recharge (8 ans d'amortissement), le mobilier (6 ans d'amortissement), le GSM/IT, les vélos de location, etc...

Certains se retrouveront donc même sans rien lorsqu'ils quitteront la banque. Si les travailleurs paient toutes les factures, peut-on effectivement parler d'un plan de départ intéressant ?

**Votre liberté, votre voix**



# Info CGSLB

En outre, sur le plan professionnel, le fait d'exprimer son intérêt pour un « départ accepté » à son supérieur hiérarchique est périlleux. La direction et le conseil d'administration tiennent toutes les ficelles en main, et s'il devait y avoir plus de demandes de « départ accepté » que prévu dans ces départements impactés, aucun critère objectif n'est à ce stade défini pour décider de qui s'en ira ou pas. **C'est donc votre supérieur hiérarchique qui décidera de qui peut partir, et quand. C'est donc aussi lui qui décidera si vous devez rester. Que se passera-t-il donc si vous avez exprimé votre désir de quitter la banque ?** Rien de bon ne s'annonce puisque votre motivation sera désormais connue de la direction.

La procédure de la deuxième chance ayant été revue à la baisse, un travailleur dont l'évaluation indique un 'need to improve' sera désormais licencié après seulement 3 mois. Actuellement, 689 personnes se trouvent déjà dans cette procédure. **Aucun ne peut bénéficier des modalités de départ qui leur pourraient être plus favorables sur la base de ce plan social que nous contestons.**

## C'est tout ou rien

Pour faire passer son plan social, la direction a lié la signature de la CCT « Evolutions » avec des CCT octroyant des avantages au personnel. L'examen des avantages proposés en échange du plan social nous mène à la conclusion qu'il s'agit d'une boîte vide comprenant des promesses que la direction ne peut tenir. En juin 2023, une procédure de conciliation s'était tenue en commission paritaire 310. Le non-respect par la direction d'ING de ses engagements dans le dossier Medexel était dénoncé. A l'issue de la conciliation, une solution avait été dégagée : **accorder une prime « pouvoir d'achat » de 500 € pour compenser la perte des travailleurs dans le dossier Medexel.** Le fait qu'aujourd'hui la direction lie l'octroi d'une prime « pouvoir d'achat » à la signature d'une cct plan social témoigne qu'elle ne respecte pas les accords conclus. De plus, l'indexation des cotisations medexel, telle que prévue dans la CCT signée il y a peu, n'aura pas lieu car la direction a décidé de revenir sur ses engagements et d'avancer avec un seul partenaire.

Ce n'est d'ailleurs pas la seule promesse qui ne pourra être honorée par la direction. Celle-ci propose en effet **d'augmenter la contribution de l'employeur pour un chèque-repas à 7,78 €.** Or, celle-ci est toujours plafonnée à 6,91 euros en Belgique. Sa proposition de faire passer le chèque-repas à 9€ n'est donc tout simplement pas possible.

Il en va de même de l'augmentation des frais de représentation que la direction promet. Celle-ci doit faire l'objet d'un ruling fiscal. Les augmentations de frais de représentation promises sont donc loin d'être une certitude, d'autant plus que les décisions du Fisc concernant les demandes de ruling en matière de **frais de représentation ont été revues à la baisse** dans d'autres entreprises.

Il est également frappant de constater que **la prime bénéficiaire ait été supprimée** juste après les annonces faites durant l'été de bénéfices exceptionnels attendus à partir de 2024. Il s'agit là d'une perte de 1500 euros par travailleur à laquelle s'ajoutent les soi-disant nouveaux avantages proposés au personnel.

Nous déplorons la signature de ces CCT par le syndicat chrétien sans concertation préalable avec les autres organisations syndicales pour pouvoir bloquer ce dossier en front commun syndical.

Malheureusement, 1 seule signature suffit pour que tout ce que nous dénonçons ici soit d'application.

**En ces moments d'incertitudes pour tout le personnel d'ING, la CGSLB reste vigilante et proche des travailleurs pour les orienter au mieux dans ce chaos.**

Responsables sectorielles pour le secteur financier:

Nilufer Polat et Marieke De Kegel



**Scannez le QR code  
et affiliez-vous !**