

Info ACLVB ING

Het wantrouwen zet zich verder!

Sociale dialoog is jammer genoeg niet langer het geval bij ING!

ACLVB de liberale vakbond die openstaat voor de sociale dialoog, gaat niet in op de druk die de directie van ING vraagt tot ondertekening van een sociaal plan ironisch genoeg gedoopt tot 'Business evolutions'.

De enige evoluties die we zien na de aankondigingen van de OR op 26/09 zijn evoluties naar buiten en dit onder allesbehalve interessante voorwaarden. We kunnen slechts positief zijn in de sociale dialoog als er nog sprake is van een sociale dialoog, dit is jammer genoeg niet langer het geval bij ING.

Hierbij geven we nog een overzicht van de redenen waarom we niet tekenen:



Een sociaal plan ondertekend door ACV Puls en CNE zonder op de hoogte te zijn van de intenties van de bank. Wat zijn de beoogde verminderingen? Welke departementen zullen er verdwijnen tijdens de looptijd van deze CAO? Wat is het lange termijn plan voor de bank voor de tewerkstelling in België?

Geen onbelangrijke vragen lijkt me voor het afsluiten van een sociaal plan, vragen die verplicht beantwoord dienen te worden in het geval van een aangekondigd collectief ontslag volgens de wet Renault. Iets dat de directie van ING nu vermijdt gezien er een aanzienlijke personeelsvermindering zal volgen door de ondertekening van de christelijke vakbond en deze werknemers in onderling akkoord zich van de bank zullen scheiden.

Een handtekening die ING dus in staat stelt niet aan de quota van ontslagen te komen volgens bepaling van de wet Renault.

Gisteren kregen een duizendtal werknemers het bericht van de directie dat hun departement in de toekomst zal getroffen worden door een reorganisatie en dat ze zich nu al mogen aanmelden om in te stappen in het 'Aanvaard vertrek', met andere woorden je mag de bank verlaten in onderling akkoord met uitbetaling van je wettelijke opzeg. Pas vanaf 10 jaar anciënniteit kan je aanspraak maken op een bijkomende premie. Gezien dat je vrijwillig de bank verlaat, heb je het risico dat indien je geen nieuwe betrekking gevonden hebt op de duurtijd van je opzeg, je nadien minstens 4 weken tot maximaal 52 weken van de werkloosheidsuitkeringen geschrapt wordt. Er dient ook rekening gehouden te worden dat de voordelen verbonden aan het Flex Plan nog in mindering worden gebracht van je opzegvergoeding, sommigen zullen dus niets overhouden bij vertrek uit de bank. Denk maar aan de laadpaal (8 jaar afschrijving), meubilair (6 jaar afschrijving), GSM/IT, Lease fietsen, etc...

Als de rekening gemaakt wordt voor de medewerkers in welke mate kunnen we dan effectief spreken van een interessant vertrekplan?

Vrije visie, eigen stem



Info ACLVB

Als werknemer je nu aan je manager aanbieden om je interesse te uiten in een aanvaard vertrek, brengt ook heel wat risico's mee. Het management en de directie hebben alle touwtjes in handen, van objectieve criteria zijn er nog geen sprake indien er teveel aanbiedingen zijn voor het 'Aanvaard vertrek'. **Het zal jouw leidinggevende zijn die zal beslissen wie mag vertrekken, wanneer en wie dus dient te blijven. Wat zal er dus gebeuren als je te kennen gegeven hebt dat je de bank wenst te verlaten?** Niet veel goeds, gezien jouw motivatie nu gekend is bij het management. De procedure van de 2de kans werd neerwaarts herzien, waardoor je nu na een evaluatie 'Need to improve' al na 3 maanden wordt ontslagen. Er zijn momenteel 689 mensen die in deze procedure zitten, dit alles **zonder aanspraak te maken op de gunstigere modaliteiten van de CAO**.

Als we dan kijken welke voordelen naar voor worden geschoven om ons onder druk te zetten tot akkoord van dit plan, kunnen we niet anders als tot de constatacie komen dat er een lege doos wordt aangeboden met beloftes die niet kunnen waargemaakt worden. In juni 2023 werd in het Paritair Comité van de Banken (PC 310) nog maar net de verzoeningsprocedure afgeklopt over het wantrouwen in de directie voor beloftes in het Medexel dossier. Een verzoening en oplossing werd gevonden in het voorstel om een koopkrachtpremie toe te kennen van **€500 ter compensatie voor het verlies in dossier Medexel**, een CAO die niet werd nageleefd door de directie. Het feit dat de CAO koopkracht enkel wordt toegekend als we het sociaal plan ondertekenen zien we weer dat de directie zich niet houdt aan gemaakte afspraken. Verder kan de voorgestelde indexatie van de Medexel bijdragen, zoals beschreven in de net ondertekende CAO nu al niet doorgaan omdat ze besloten slechts met 1 partner verder te gaan.

Het is trouwens niet de enige belofte die niet kan waargemaakt worden. De **maximale bijdrage werkgever voor een maaltijdcheque** is nog steeds €6.91 in België. Het voorstel deze te verhogen naar €7.78 is fiscaal niet mogelijk.

Voor de verhoging van de representatiekosten dient een fiscale ruling aangevraagd te worden. De vooropgezette verhogingen zijn dus allesbehalve een zekerheid. Meer nog in andere bedrijven werden de **fiscale rulings voor representatievergoedingen juist minder interessant**.

Opvallend is ook dat net na de aankondigingen in de zomer van de te verwachten uitzonderlijke winsten vanaf 2024 **de winstpremie wordt afgeschaft**. Een verlies van €1500 per werknemer waaraan de nieuwe voorgestelde voordelen voor het personeel allesbehalve tegemoet komen.

We betreuren dat de christelijke vakbond reeds ondertekende zonder met de andere fracties te overleggen om in vakbondsfront dit dossier te kunnen blokkeren. Jammer genoeg is 1 handtekening voldoende en is deze regeling dus van kracht. **Een onzekerheid voor al het personeel van ING, waarbij de ACLVB toch nog waakzaam is en jullie zo goed mogelijk begeleidt in deze onzekere tijden.**

Nationaal sectorverantwoordelijke ACLVB voor de Financiële Diensten:

Nilufer Polat

Marieke De Kegel



**Scan de QR-code
en word lid!**