

Reële herinzet: JA! Zondagswerk: NEEN!

Wie aan 300/u wil rijden en 1400 jobs schrapt, dreigt ook uit de bocht te gaan.

Eind dit jaar loopt de huidige cao tewerkstelling af. Een cao die door ACLVB als veel te mager werd bevonden en die door ons dan ook niet werd ondertekend. (Met o.a. reductie doorlooptijd Jobcenter van 2 naar 1 jaar).
[ACLVB is vragende partij voor een reële herinzet/échte tewerkstellingsgarantie voor de komende jaren.](#)

In mei 2019 liet de directie weten bereid te zijn om nieuwe onderhandelingen rond tewerkstelling op te starten. Evenwel enkel op voorwaarde van een bijkomende tegenprestatie van het personeel, zijnde experimenteren met werken op zon- en feestdagen. Deze extra inspanning komt bovenop de pas vorig jaar ingevoerde flexibele arbeidsorganisatie. Daarbovenop heeft KBC begin deze maand ook nog eens voor de komende 3 jaar een personeelsafbouw aangekondigd.

1/ Experiment Zondagswerk = Paard van Troje :

ACLVB wil niet dat KBC in de sector de deur van zon- en feestdagwerk openzet. De nood aan zondagswerk is door KBC nog verre van aangetoond. In tegenstelling tot wat sommigen zouden durven beweren, leidt dit ook niet tot creatie van tewerkstelling, maar zou dit enkel zorgen voor een verschuiving van week- naar zondagswerk en verharding van de concurrentiestrijd.



Een beoogd “concurrentieel voordeel” zou dan weer onmiddellijk tenietgaan van zodra andere (groot)banken ook met zondagswerk zouden starten. Gezien de herhaalde goede jaarresultaten streven wij naar maximaal behoud of verhoging van échte werkzekerheid.

ACLVB blijft het handhaven van de koppeling door KBC van zondagswerk & tewerkstelling betreuren en herhaalt de vraag om diepgaand te onderhandelen over het luik tewerkstelling met

reële herinzet van de vrijkomende medewerkers. Dit in het belang van alle medewerkers die zullen getroffen worden door de aangekondigde herstructurering.

2/ Na de Blauwdrukken, de herstructurering

(Lees hier ons eerder pamflet “Herstructurering”)

ACLVB wenst in deze tijd van blauwdrukken ook eerst de impact (minder hiërarchie, meer outsourcing 24+, meer nearshoring BRNO, VARNA en meer chatbots) op het personeel te kennen, alvorens in een zwak cao-verhaal mee te gaan.

Vrije visie, eigen stem



Gezien de vaagheid en de weinig transparante communicatie zorgt dit bij de medewerkers voor bijkomende onrust en groeiend ongenoegen.

3/ Vrijkomers vs. aantal vacatures/toestroom

Jobcenter :

Men hoeft verre van helderziend te zijn om te weten dat er ten gevolge van de blauwdrukken méér medewerkers zullen vrijkomen dan dat er vacatures beschikbaar zijn. De blauwdrukken zullen ongetwijfeld een verhoogde toestroom van vrijkomers naar het Jobcenter veroorzaken.

Tegelijk heeft de directie plannen om de doorlooptijd van het Jobcenter (in de lopende cao al ingekort van 2 jaar naar 1 jaar) nog verder in te korten.

ACLVB wil geen medeauteur zijn van scenario's om vrijgekomen medewerkers naar de exit te begeleiden en pleit ervoor om :

- de doorlooptijd in het Jobcenter minimaal naar 2 jaar terug te brengen,
- de toestroom in het Jobcenter met aangepaste personeelsbezetting goed te managen en
- het Jobcenter om te vormen tot een volwaardig intern begeleidings- en opleidingsbureau.

Ook voor ons is het evident dat de medewerker mee verantwoordelijk is voor zijn/haar (zelf)ontwikkeling en dient de werkgever opleidingen aan te bieden. Maar dit wil niet zeggen dat, indien de werkgever zou oordelen dat de werknemer onvoldoende opleiding heeft gevolgd, dit automatisch tot ontslag van de werknemer zou mogen leiden.

4/ Workload en mentale gezondheid van de achterblijvers :

Onze emotionele, mentale en fysieke gezondheid staat onder druk. De inkrimping van het aantal jobs zal ertoe leiden dat er nog meer druk komt te liggen op de actieve collega's.

Dit is voor ons een grote bezorgdheid waarvoor de directie veel meer oog zal moeten hebben.

5/ Vertrekregelingen :

Iedereen is zich bewust van een dalend personeelseffectief. Maar dit ontslaat KBC niet van de verantwoordelijkheid om van zijn loyale medewerkers op fatsoenlijke/respectvolle manier afscheid te nemen.

ACLVB vraagt voor deze medewerkers(groep) afhankelijk van de leeftijd een degelijk vertrekplan of lange-termijnplan om hen aan boord te houden en niet te kiezen voor individuele ontslagen.

**If I do a job in 30 minutes, it's because I spent 30 years learning how to do that in 30 minutes.
You owe me for the years, not the minutes.**