

Zoals jullie weten, wil de directie komaf maken met de huidige loonstelsels en een nieuw "Reward Model" invoeren ter vervanging van de "huisbarema's", die voor hun progressie momenteel gedeeltelijk gebaseerd zijn op de in de bank verworven "anciënniteit en ervaring".

Er werden onderhandelingen gevoerd met de personeelsvertegenwoordigers en op 7 december jl. besliste de directie tot een definitief ontwerp over wat het toekomstige loonbeleid van de bank voor haar personeel zou worden.

Dit ontwerp is op zich al een revolutie vergeleken met wat er in de andere banken in België wordt toegepast.

De BBTK-SETCa heeft deelgenomen aan de onderhandeling. Hierdoor hebben we bepaalde elementen van dit "cruciale" dossier voor de toekomst van de arbeids- en loonvoorwaarden van al het personeel van de bank in positieve zin kunnen sturen.

De directie wilde dat de vakorganisaties tegen 21 december een antwoord zouden geven op dit ontwerp.

Gezien de complexiteit van dit dossier is deze timing niet realistisch. Wij hebben de directie dus laten weten dat het personeel volgens ons, gezien het belang van dit dossier, tijd voor beraad moet krijgen zodat ze zich met kennis van zaken kunnen uitspreken.

Na een eerste analyse moeten immers een aantal zeer belangrijke elementen van dit nieuwe stelsel door het personeel voldoende begrepen en aanvaard worden, namelijk:

- dat er nog maar één loonstelsel zal zijn voor al het bediende- en kaderpersoneel. Dat is positief wat het principe betreft, maar dit zal in de praktijk leiden tot individuele loonprogressies die lange loopbanen binnen het bedrijf benadelen.
- dat een automatische loonprogressie - zoals voorzien in de "huisbarema's" - niet meer zal bestaan
- dat op termijn enkel nog een verwijzing naar een minimumloon op sectorniveau zal blijven bestaan
- dat in de toekomst elke functie zal worden geëvalueerd op basis van een "loon-midpoint", wat neerkomt op een benchmark gelijk aan het gemiddelde loon van een gelijkwaardige functie op de markt. Maar in de cao is niets voorzien omtrent het toezicht op en de goedkeuring van de benchmark door de personeelsvertegenwoordigers.
- dat alle toekomstige loonsverhogingen - ook al zullen die nog steeds gekoppeld zijn aan een percentage van de toekomstige loonmassa - beperkt zullen zijn tot 0,75% voor de bedienden (\neq 0,99%) en tot 1,1% voor de kaderleden (\neq 1,53%).

Bovendien zullen de promoties voor veranderingen van categorie worden opgenomen in deze loonmarge, die sowieso jaar na jaar zal afnemen.

Dit zogenaamd moderne stelsel kan een positief effect hebben voor bepaalde werknemerscategorieën.

De lonen van nieuwe werknemers krijgen inderdaad sneller een boost, maar de keerzijde is een stagnatie van de lonen voor werknemers met een langere anciënniteit.

Naast het nieuwe loonontwerp "Reward Model" zijn nog andere wijzigingen van bepaalde loonvoordelen van het personeel voorzien. Het gaat meer bepaald om:

- een nieuw stelsel van groepsverzekering voor de nieuw aangeworven werknemers: "Defined Contribution". Er zou dus niets veranderen voor het huidige personeel, zo zegt de directie... Maar wij willen hierover toch graag garanties want in het verleden hebben we al nare ervaringen gehad
- een bevroering van het bedrag van de historische premies
- een aangepast bonussysteem dat ons echter met verstomming slaat als we zien welke resultaten de bank moet halen alvorens het geactiveerd wordt

Jullie BBTK-SETCa-afgevaardigden vonden het nuttig om jullie onze eerste bedenkingen over dit nieuwe loonontwerp te bezorgen zodat jullie zicht krijgen op de veranderingen die zullen worden doorgevoerd als dit nieuwe "Reward Model" wordt geïmplementeerd.

Het is echter niet aan ons om in jullie plaats te beslissen, want het gaat om jullie job, jullie koopkracht en jullie toekomst in de bank.

Wij weten dat onze collega's van de LBC-CNE sinds vandaag al raadplegingen houden. Bij de BBTK-SETCa vinden we dat we de nodige tijd moeten nemen.

Daarom hebben we de directie laten weten dat wij het personeel eveneens zullen raadplegen, maar dan in de week van 7 januari 2019.