

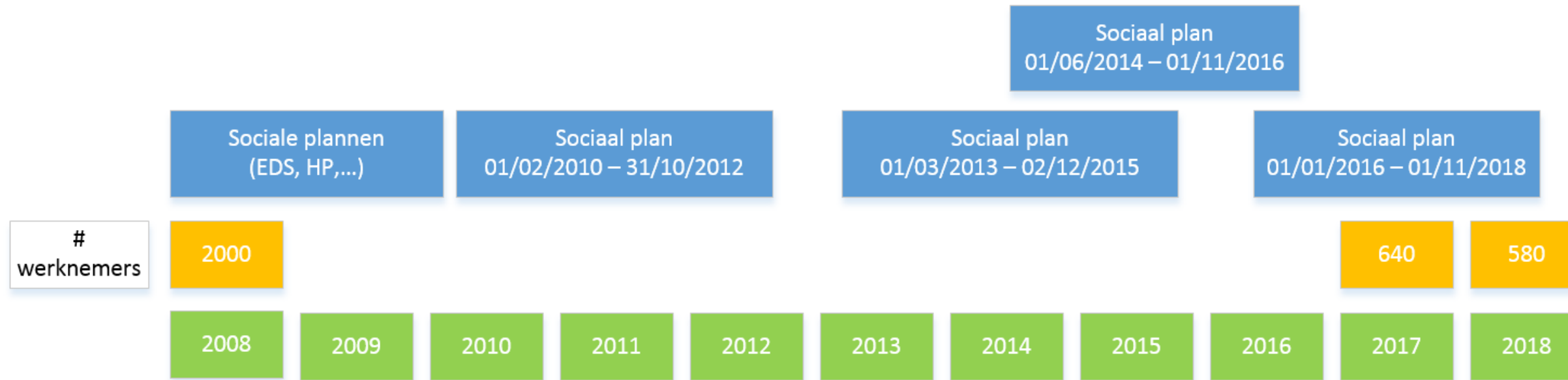
March 9, 2018

Enterprise Services Belgium

Ontstaan van ESB, evolutie, huidige situatie...

Wat historie

Historiek van de continue afdankingen, steeds gesteund door een sociaal plan



- Overblijvende populatie Feb 2018 : 580
 - 2.5% van de huidige populatie is jonger dan 35 jaar
 - 70% van de huidige populatie is ouder dan 45 jaar
 - 50% van de huidige populatie is ouder dan 50 jaar
 - 77% van de huidige populatie heeft meer dan 15 jaar anciënniteit

Vanaf 1 januari 2017

- Ontstaan van de legale entiteit “Enterprise Services Belgium” (ESB)
- Er wordt gesproken over het “mergen” met CSC, om zo vanaf April 2017 de nieuwe company DXC Technology te vormen
- Er wordt vanuit management duidelijk signaal gegeven dat beide bedrijven grotendeels complementair zijn, en dat er heel wat job openings zijn bij CSC, die in de toekomst door ESB werknemers zouden kunnen ingevuld worden.

Vanaf 1 april 2017

- “Enterprise Services Belgium” (ESB) wordt onderdeel van DXC Technology, zo ook wordt CSC onderdeel van DXC Technology
- Officieel behoren beide legale entiteiten tot dezelfde groep, maar het blijkt duidelijk dat ons management er alles aan doet om beide bedrijven “apart” te houden als het hen best uitkomt.
- Er bestaan dus 2 entiteiten, elk met hun eigen ondernemingsraad, SD, ...
- CSC heeft wél nog een EOR, ESB niet.
- In de eerste 6 maanden na het ontstaan van DXC Technology, hebben we zo goed als geen zicht op wat de toekomst zal brengen. Het is duidelijk dat beide bedrijven zo veel mogelijk apart gehouden worden. Zo ook worden pogingen om tot 1 OR-orgaan te komen door de directie afgeblokt.
- In de OR en het CPBW blijkt dat al maanden héél wat vragen onbeantwoord blijven, en op de vraag naar duidelijkheid en naar beslissingen wordt rond de pot gedraaid. Ook op de werkvloer zitten heel wat werknemers met heel wat vragen en twijfels over de toekomst in dit bedrijf.
- Er wordt meerdere malen gevraagd om het 3-jarig plan van ESB voor te leggen. Waarop we steeds het antwoord krijgen dat dit plan er nog niet is en nog moet opgemaakt worden.
- Philippe Jaeken deelt ook mede dat hij niet de rol van Managing Partner opneemt voor ESB. (dat dit alleen op papier zo moest staan). Vanaf oktober heeft niemand van het management team nog enig contact met de vakbond buiten Dhr Jaeken en Peter Dumon HR manager.
- Via het staatsblad (28/6), vernemen we dat CSC Computer Sciences van naam gewijzigd is en nu DXC Technology Belgium VOF noemt. Geen enkele communicatie werd hieromtrent uitgestuurd en wanneer we het management hieromtrent naar verduidelijking vragen wordt daar niet verder op ingegaan.

Personeelsmeeting 19 oktober 2017 (1/2)

- Na lang overwogen wordt vanuit de vakbondsafvaardiging beslist om op 19 oktober een all-employee meeting te organiseren, om toe te lichten waar we staan binnen DXC Technology
- De meeting is een overkoepelende meeting voor alle employees van de Belgische entiteiten behorende tot DXC Technology: ESB, CSC & FDS
- Volgende zaken komen aan bod:
 - Na 6 maanden DXC Technology... we weten nog steeds niks meer aangaande integratie
 - Opsomming van een aantal van Mike Lawrie's statements:
 - >100000 mensen weg in de komende 5 jaren
 - 50% vervangen door externe onafhankelijke medewerkers
 - Meer aandacht aan succesvolle young-graduate programma's (verjonging & kostverlagend)
 - ...
 - Feedback over de huidige ('triestige') manier van samenwerken in de OR, SD, ... Voormalige beslissingen worden niet gerespecteerd, of teruggedraaid, geen open communicatie, geen commitment van local management, ... en de impact op het personeel.

Personeelsmeeting 19 oktober 2017 (2/2)

- Toekomst in het bedrijf, wat met opleiding, wat met volgende herstructureringen ? Status huidige sociaal plan
- Slechte werkomstandigheden: oude pc's die crashen, geen spare-materiaal, slecht netwerk, ...

Ná de personeelsvergadering:

- Na de personeelsmeeting hebben we nog een gesprek met Dhr Jaeken, die ons weet te vertellen dat hij het jammer vindt dat we dergelijke meetings organiseren, en dat dit het bedrijf niet vooruit helpt...
- Hij weet ons terloops te vertellen dat hij wel één en ander aan het uitwerken is, maar dat hij nu nog niks kan vertellen. Maar hij heeft positief nieuws. Héél binnenkort zal hij ons zijn plannen communiceren, en hij hoopt dat we dan gaan samenwerken om dit plan samen tot een goed einde te brengen. Want als we goed samenwerken, dan wordt dit een *positief verhaal*.

Bijzondere OR 26 oktober 2017

- Het “goede” nieuws dat Philippe Jaeken aankondigt is een intentie tot collectief ontslag voor 89 posities in ESB
- Van management kant is enkel Philippe Jaeken (nieuw in ESB) en Peter Dumon als HR-manager (nieuw in zijn rol) aanwezig. Management-leden met jarenlange business kennis van het bedrijf mogen niet aanwezig zijn.
- De documenten voor de FOD-WASO liggen reeds klaar, en wij krijgen een copy van dit document, dat weliswaar niet spreekt van 89 posities, maar van 98 ? Dit wordt na opmerken van de WNA dan gecorrigeerd naar 89 posities.
- De economische noodzaak van de 89 WFR targets kan men niet aantonen. Het lijkt duidelijk dat de kosten naar beneden moeten (duurdere werkkrachten > offshore), dus wordt een duidelijke focus gelegd op de oudere populatie.
- Er wordt ook duidelijk gemeld dat de focus vooral zal liggen op Belgische werknemers die werken voor buitenlandse (non-South) landen, omdat ze geld kosten en eigenlijk niks bijbrengen tot de Belgische business.
- De WNA stelt haar eerste 2 vragen: geef ons een organigram van de oude en nieuwe entiteit, en geef ons uitleg over hoe je selectieproces verloopt.

Bijzondere OR 14 November 2017

- Introductie van 2 extra experts: 2 advocaten van het advocatenkantoor Stibbe, die juridische bijstand moeten leveren, terwijl de andere ESB OR management leden niet aanwezig mogen zijn.
- Er wordt wat uitleg gegeven over cijfers en departementen, maar niks wat volgens de WNA overeenkomt met de realiteit, noch met wat een organigram qua vorm en inhoud zou moeten zijn. Na aandringen meldt Dhr Jaeken dat hij op de volgende BOR een organigram zal aanleveren.
- Er wordt heel wat gediscussieerd over impact per departement, en over hoe men de selectie “BE” vs. “niet-BE” gemaakt heeft, maar de directie kan geen duidelijke antwoorden geven op de gestelde vragen. Er wordt telkens gerefereerd naar data die men van finance ontvangen heeft die reeds die opsplitsing bevatte, maar hoe finance die opsplitsing doet kan dus niet uitgelegd worden.
- Bij het bekijken van impact cijfers hebben heel wat mensen hun bedenkingen, cijfers blijken onjuist... werkgever gaat uiteindelijk akkoord om 2 voorbeelden in detail uit te werken en toe te lichten op de volgende vergadering.
- We hebben een eindeloze discussie met Dhr. Jaeken die vermeldt dat bij het selectieproces voor de afdankingen ook rekening zal gehouden worden met “performance”. Hij omschrijft performance als een “kost”, terwijl “performance” in ESB altijd een maatstaf is geweest die omschrijft hoe goed een werknemer zijn objectieven behaalt (onafhankelijk van kost).

Bijzondere OR 22 November 2017

- Discussie over goedkeuring vorig BOR-verslag:
 - Volgens de directie mogen wij het DXC-logo niet gebruiken op documenten, presentaties en verslagen (ESB heeft echter geen eigen logo)
 - Dhr Jaeken kan geen organigram aanleveren, en meldt dat hij nooit gezegd heeft dat hij dit zou aanleveren.
- De WNA vraagt expliciet om vanaf heden alle vergaderingen te tapen, zodat er geen misverstanden meer zijn, maar de directie wil dit niet.
- heel wat discussie, maar geen antwoord op vraag 1 (organigram), noch op vraag 2 (selectieproces). Men probeert uit te leggen hoe men de populatie heeft verdeeld in “BE” vs. “non-BE”, maar niemand kan er zich in terugvinden. We geraken dus niet verder
- Management maakt statement dat ze 136 posities gered hebben, maar na gesprekken blijkt dit spreadsheet management te zijn (internationalen die nu als “Belgisch” geflagged worden).
- De economische noodzaak van de 89 WFR targets kan men nog steeds niet aantonen
- De WNA wil geen nieuwe vragen vooropstellen, zolang de 2 basisvragen niet beantwoord worden.

Bijzondere OR 28 November 2017

- We krijgen een soort organigram te zien (één = status 31/3/2017, ander = nieuwe toekomstige). Doch blijken de aantallen op de organigrammen niet overeen te komen met het aantal mensen in dienst op die momenten.
- De organigrammen bevatten “blanco-vakjes”, nl. van internationale managers, omdat die ons zogezegd niet interesseren.
- Na heel wat aandringen zegt Dhr Jaeken: “ik zal de 125 namen die mij niet interesseren toevoegen aan een organigram dat mij niet interesseert”.
- De werkgever probeert de principes uit te leggen die men heeft aangehouden, maar op geen enkele manier gaat men in details, zodat men niet kan nagaan welke tools of rapporten werden gebruikt om bepaalde selecties te maken.
- Op geen enkele manier kunnen we dus nagaan of iemand nu opgedeeld is in de groep “BE” of “niet-BE”.
- Men licht vanuit directie toe dat men met people-managers gesproken heeft, en soms rechtstreeks met werknemers. Bepaalde werknemers werden niet rechtstreeks aangesproken (uitleg is dat men voldoende wist via de manager, want de manager kent zogezegd zijn werknemers).

Bijzondere OR 8 December 2017

- Discussie over goedkeuring verslag 28/11: Management wil dat het statement van Dhr Jaeken (“ik zal de 125 namen die mij niet interesseren ...”) niet in het BOR-verslag komt. De WNA stelt dat dit wel degelijk letterlijk zó is gezegd geweest, en dat dit dus zó in het verslag moet blijven.
- Management zegt dat volgens hen de eerste vragen beantwoord werden, wat niet strookt met het standpunt van de WNA
- Voor de eerste keer krijgen we te horen dat ook elke Belgische positie wel degelijk in vraag is gesteld (niet enkel de internationale posities). Dit is nieuw voor de WNA, en daaruit ontstaan heel wat discussies...
- Na een eerste schorsing vraag Dhr Jaeken of we nog nagedacht hebben, en wat de volgende stappen zijn. De WNA vat nogmaals samen wat we nu menen te begrijpen, en als het proces gevolgd werd zoals beschreven, wil dit dus zeggen dat de directie al een lijst heeft van 89 namen.
- Er volgt een tweede schorsing.

Informele meeting 8 December 2017

- De WNA formuleert een voorstel, namelijk de huidige CAO (sociaal plan) verlengen tot 2022, daar Mike Lawrie ook reorganisaties aangekondigd heeft voor de volgende 4 jaar:
 - Er wordt nogmaals uitgelegd wat de toegevoegde waarde van een sociaal plan is (rust in het bedrijf, getroffen werknemers kunnen zich heroriënteren, desnoods buiten de IT...)
 - Gezien de “roze” toekomst zoals toegelicht begin 2017 niet zo roze blijkt te zijn, tevens bekrachtigd door de statements van Mike Lawrie, zijn heel wat mensen bezorgd over hun toekomst.
 - Mensen beseffen dat de 89 huidige te ontslagen medewerkers eigenlijk de “gelukkigen” zullen zijn, want die vertrekken met een sociaal plan, terwijl de volgende gedupeerden dus geen sociaal plan meer gaan hebben
- Dhr Jaeken stelt dat hij geen mandaat heeft, en dat hij niet gelooft in zo’n CAO, maar eerder in een CAO die mensen kansen biedt productief en verkoopbaar te blijven. Een CAO met “mooie cheque” motiveert mensen niet om verder te werken. Dit is voor het bedrijf ook geen goede zaak. Dhr Jaeken gelooft eerder in een CAO die mensen kansen biedt productief en verkoopbaar te blijven en zo komen we bij opleidingsplannen als focus vanuit werkgever.

Informele meeting 12 December 2017

- Voorstel 1 WNA: Uitwerken van een nieuw sociaal plan tot 2022 aan gelijkwaardige kost, maar andere invulling (focus op training). Indien we dit niet rondkrijgen vóór het huidige sociaal plan afloopt, wordt het bestaande plan verlengd *tot 2022*.
- WGA: we gaan niet akkoord met automatische verlenging tot 2022, en wij willen een extra clause om nieuw aangeworvenen van -35 jaar van het plan uit te sluiten.
- Voorstel 2 WNA: Uitwerken van een nieuw sociaal plan tot 2022 aan gelijkwaardige kost, maar andere invulling (focus op training). Indien we dit niet rondkrijgen vóór het huidige sociaal plan afloopt, wordt het bestaande plan verlengd *per periodes van 6 maanden*.
- WGA: Dhr Jaeken herhaalt dat elke vorm van verlenging van het huidig sociaal plan uit den boze is. Hij laat weten dat men dan verder zal ontslaan zonder sociaal plan ná oktober 2018. Uit de discussie blijkt dus wel heel duidelijk dat er nog ontslagen moeten vallen ná oktober 2018.
- Uiteindelijk vraagt Dhr Jaeken aan de WNA wat de minimumvereisten zijn waarmee de WNA kan leven, en een voorstel uit te werken tegen 20/12.

Informele meeting 20 December 2017

- Er wordt door een beperkt comité van de WNA een voorstel gepresenteerd aan het management, waarbij:
 - we een bepaalde enveloppe (afkoop van risico op verlies werkloosheid) van het huidige sociaal omzetten in budgetten voor een opleidingsplan.
 - De onderhandelingen starten op 1/2/2018, en er wordt een duidelijk en afdwingbaar plan voor inzetbaarheid en werkzekerheid voor 28/2/2019 in een nieuwe CAO opgenomen.
 - Met het saldo wordt een beperkt vangnet getekend, dat van toepassing wordt vanaf 1/4/2019
 - Indien het niet mogelijk blijkt de akkoorden te tekenen voor 28/2/2019, wordt de CAO sociaal plan van 15/1/2016 verlengd tot 31/3/2022 (met een aantal uitzonderingen qua vergoeding).
- Dhr Jaeken is teleurgesteld in ons voorstel en komt met een tegenvoorstel:
 - 2 dagen training per werknemer
 - Geen enkel sociaal vangnet meer

Bijzondere OR 11 januari 2018

- Dhr Jaeken opent de meeting met de vermelding “Welkom op deze bijzondere ondernemingsraad”
- De directie stelt voor om het bestaande sociaal plan te verlengen tot einde maart 2019, maar enkel voor de 50-60 jarigen, en dit aan 25% van het huidige plan.
- WNA: “Alle vorige vormings/opleidingsplannen werden gewoon van tafel geveegd, en dus niet nageleefd. Telkens kwamen nieuwe ontslagrondes, telkens met de verbintenis een opleidingsplan op te maken, maar nooit werd dit gerespecteerd.”
- Dhr Jaeken: “we discussiëren niet meer, ons voorstel ligt op tafel, te nemen of te laten”.
- De WNA stelt dat de 2 dagen opleiding zoals voorgesteld in December geen serieus vormingsplan is. Op de vraag naar een serieus vormingsplan, wordt afgehaakt, wat nogmaals bewijst dat men eigenlijk geen vormingsplan wil opstellen.
- Dhr Jaeken stelt dat zijn voorstel definitief is.
- Voor de eerste keer wordt ook gechanteerd om – indien men het voorstel van de directie niet accepteert – over te gaan tot ontslagen om performance reden via de klassieke formule, m.a.w. zonder sociaal plan
- De WNA stelt dat zij dit niet zomaar kan beslissen, zonder eerst met het personeel te overleggen, en stelt voor een personeelsmeeting te plannen op 18 januari.

Personeelsmeeting 18 januari 2018 + stemming

- Uitleg van de huidige stand van zaken aan het ESB personeel.
- Er wordt duidelijk gesteld dat – als we akkoord gaan met het voorstel van de directie – er nu 89 mensen zouden kunnen vertrekken mét het sociaal plan, terwijl later ontslagen werknemers (vanaf 1/11/18) dus zouden moeten vertrekken zonder sociaal plan.
- Er wordt ook toegelicht hoe de directie ons chanteert met mogelijke ontslagen om performance reden (zonder sociaal plan)
- Een laatste optie is een oproep naar de directie toe om terug aan tafel te gaan zitten, en een akkoord te maken over een sociaal plan voor zolang de herstructurering duurt.
- Uiteindelijk wordt gevraagd aan het personeel om online te stemmen...
 - 76% participatie in de online stemming.
 - Hiervan wil 98% opnieuw sociaal overleg voor behoud van het sociaal plan tot 2022.

Bijzondere OR 1 februari 2018

- Introductie van een 4^e expert aan werkgeverskant: Bert Waebens wordt geïntroduceerd als HR expert, die HR zal assisteren in een aantal HR-gerelateerde projecten
- Discussie over goedkeuring verslag van de vorige BOR (11 jan). De directie is wederom niet akkoord over de inhoud en wil bepaalde letterlijke uitspraken van Dhr Jaeken schrappen. Uiteindelijk beweren directie en advocaten - die dus in eerste instantie het verslag gelezen, aangepast en teruggestuurd hebben - nu dat de vergadering van 11 jan eigenlijk géén BOR was?
- Na heel wat discussie over wat al dan niet gezegd werd op 11 jan, komt men uiteindelijk overeen dat vanaf nu alle vergaderingen zullen opgenomen worden om dergelijke discussies te vermijden.
- De directie blijft bij haar standpunt dat ze het verslag van 11 jan niet zal tekenen tenzij bepaalde uitspraken geschrapt of aangepast worden.
- Aangezien er geen goedgekeurd verslag is van de vorige BOR, wordt conform de afspraken beslist deze BOR af te sluiten.
- 15 minuten later krijgen we een kopie van de brief die de directie van ESB naar de FOD-WASO gestuurd heeft om van de intentie tot collectief ontslag af te zien.

Ná 1 februari 2018

- Vanuit de WNA hebben we verschillende communicatie-updates gestuurd naar het personeel, vermits we overtuigd zijn dat de ontslagen wel degelijk plaats zullen vinden op één of andere manier.
- Ondertussen hebben we vernomen dat Dhr Bert Waebens mensen contacteert. Die begint met een open gesprek met de persoon in kwestie, spreekt over de “toekomst” van die persoon in het bedrijf, maakt allusie dat die persoon misschien meer toekomst heeft buiten ESB, en polst wat er nodig is om die persoon te laten opstappen. Hierbij is duidelijk dat er dus niet gesproken wordt over een “ontslag door de werkgever”, maar wordt een overeenkomst gemaakt “in onderling akkoord”.
- Bert geeft aan dat hij een berekening zal opmaken, die ze dan met de persoon in een vervolgvergadering samen gaan doornemen. De persoon mag de berekening, voor wat grondiger controle of bespreking, niet mee naar huis nemen.
- Het is dus duidelijk dat – alhoewel ESB zijn intentie tot collectief ontslag ingetrokken heeft – men toch overgaat tot de gepleegde chantage... men ontslaat, maar op een “verborgen” manier, in onderling akkoord.
- De werkgever gaat hier gewoon verder met een soort verborgen vrijwilligersprogramma, waarbij hij de selectiecriteria bepaalt en waarbij het aangeboden pakket waarschijnlijk niet uniform is maar eerder persoonsgebonden, en waarschijnlijk lager dan het huidige sociaal plan waarop men recht heeft.
- Ondertussen heeft de Heer Bart Bataillie zijn ontslag als zaakvoerder ingediend (15/1/2018), nadat zijn ontslag eerst publiek was gemaakt door dhr Jaeken in een vergadering met medewerkers van ESB, zonder dat Dhr Bataillie zelf hiervan reeds op de hoogte was dat hij deel uitmaakte van de lijst van 89 namen.

Werknemerseisen

- Behoud van maximale werkgelegenheid voor alle leeftijdscategorieën
- Verlenging van het huidig sociaal plan tot 31/12/2022
- Stopzetting verdoken “ontslagen” via persoonlijke benadering



Thank you.