

Postadres Postbus 9239, 1006 AE Amsterdam

Aan de leden van FNV Bondgenoten
werkzaam bij ABN AMRO

Diensten

Bezoekadres
Radarweg 60
1043 NT Amsterdam

T 0900 9690 (lokaal tarief)
F 020 58 56 215

www.fnvbondgenoten.nl

Datum
31 mei 2010

Doorkiesnummer
020-5856224

Ons kenmerk
1422.CK.ep

Onderwerp
Goede doorstart vakbondsoverleg

Vakbondsoverleg met ABN AMRO & Fortis Bank Nederland 27 mei 2010

Ondanks alle turbulente ontwikkelingen binnen ABN AMRO en Fortis Bank Nederland, hebben de bonden en de banken eindelijk het vakbondsoverleg weer in ere hersteld. Gewoonlijk hadden FNV Bondgenoten, De Unie, CNV Dienstenbond, BBV en de afdeling HR eens per maand een overleg over lopende zaken, problemen die ontstonden uit de cao-afspraken of op de werkvloer en het wegnemen van andere hobbels, die het werken voor u aangenamer maken. Na bijna 2 jaar is het overleg weer opgepakt en een groot aantal agendapunten zijn behandeld. Hierbij een samenvatting van het gesprek.

1. Uitvoering ISP-CAO

a. Eerst mogelijke datum van instroom in het Redeployment Center

Bonden vonden en vinden dat mensen niet boventallig kunnen worden verklaard vóór de juridische fusiedatum. Daarom zouden mensen ook niet eerder in het RC kunnen stromen dan per 1 oktober 2010. Hierover is al gediscussieerd tijdens de ISP-onderhandelingen, maar een afspraak kon niet worden gemaakt.

Inmiddels is in een drietal adviezen door het vertegenwoordigend overleg geregeld dat mensen inderdaad niet instromen eerder dan drie maanden na de officiële fusiedatum heeft plaatsgevonden. De bonden vinden nu dat dit voor iedereen moet gaan gelden.

De Bank is het oneens met de opvatting van de bonden, omdat zij aangeven, dat in de drie gevallen geen algemene situaties spelen. Natuurlijk bestrijden de vakbonden dit en vinden dat nu niet iedereen gelijk behandeld wordt.

De bonden zullen nagaan of hun standpunt juridisch houdbaar is. Wordt vervolgd.

b. E-assessments

Bij vakbonden kwam de klacht binnen, dat vragen voor dezelfde groepen medewerkers gelijk zijn en antwoorden doorverteld werden. Bij in tijd gespreide assessments zou dat kunnen leiden tot oneerlijke meting en dus gevolgen hebben voor de selectie.

De Bank heeft dit onderzocht. Bij de assessment voor mensen uit eenzelfde groep zijn weliswaar het type vragen gelijksoortig maar niet exact hetzelfde. Ook is onderzocht of er verschil in uitkomst is tussen medewerkers die als eersten en als laatsten zijn geassessed. Daaruit is gebleken, dat er geen significant verschil bestaat. De scores worden per week bekeken, zowel van de klagers als van de niet-klagers. Ook daarin zijn geen echte verschillen te ontdekken. De Toetsingscommissie van de (C)OR krijgt inzicht in deze scores, dus ook die checkt op ongeregelheden.

Bij twijfelgevallen of functies wel of niet ‘ingrijpend gewijzigd’ zijn, kan de Toetsingscommissie bij de FUWA versneld alsnog de functies daarop laten controleren.

c. Uitvoering van de reistijdbescherming

Vakbonden komen het volgende probleem tegen: iemand zit in FBN Hay bucket 12 (ABN AMRO schaal 6). De functie waarop geplaatst wordt in de nieuwe organisatie is ingedeeld in FBN Hay bucket 11 (ABN AMRO schaal 5). Vakbonden willen hierover een discussie om de juiste methode vast te stellen. Want, je wordt éérs geplaatst en pas later wordt de reistijdbescherming getoetst.

De Bank gaat uit van de bestaande vertreksituatie, naar een nieuwe situatie, zoals ook altijd vanuit de oude E-cao werd toegepast. De bonden zullen hierop nog terugkomen, na intern onderzoek van historie en achtergronden.

d. Redeployment Center

Vakbonden willen een gesprek met het management team van het Redeployment Center (RC) over de voortgang en de algemene gang van zaken over mobiliteit en herplaatsing. Binnenkort wordt een vacature Hoofd RC gesteld. Voorlopig wordt die functie waargenomen. Na de zomer zal een gesprek tussen het RC en bonden plaatsvinden.

2. Performance Management/PPP's

- a. Vakbonden hebben geconstateerd dat bij ABN AMRO 10% van de targetafspraken wordt toebedeeld aan het "overall bedrijfsresultaat". Dit is in tegenspraak met de ABN AMRO cao en met de bedoeling van het beoordelingssysteem, zoals dat in 2005 tot stand kwam. Het gaat om **individuele** targets –afgeleid van de bedrijfsdoelstellingen-, waar de medewerker zoveel mogelijk directe invloed op moet kunnen hebben.

De Bank geeft aan dat het om het "operationele" bedrijfsresultaat gaat zonder eenmalige kosten en baten, zoals de verliezen van de verkoop van de Remedy en de

voorzieningen voor de integratie. Dit standpunt heeft de Bank nog niet formeel vastgesteld en meegedeeld aan de medewerkers.

Vakbonden vinden dit een principiële punt en zullen een formele protestbrief aan de Bank sturen omdat de bank eenzijdig veranderingen aanbrengt in de afgesproken beoordelingssystematiek.

b. Performance management (PM) en integratie Fortianen

Fortianen hebben een eigen CAO met een eigen PM-systeem. Bij integratie en/of herplaatsing is dat niet meer toepasbaar, maar zonder een geïntegreerde cao blijft het FBN PM wel geldend. Daarop is het volgende van toepassing:

- i) Bedrijfsresultaat FBN: met de OR FBN wordt gezocht naar oplossingen, zoals die ook in 2009 zijn gevonden;
- ii) De 2 verschillende systemen van ABN AMRO en FBN blijven naast elkaar bestaan;
- iii) Er komt meer uitleg voor leidinggevenden over de toepassing van beide systemen naast de reminder voor het gebruikelijke mid-year review.

3. **Wijziging Personeelscondities voor Fortianen**

Vakbonden hebben vernomen, dat de personeelscondities voor Fortianen na de legal merger gaan wijzigen. Zij willen weten over welke wijzigingen het gaat en welke impact dat heeft voor de individuele Fortianen.

De Bank heeft met OR FBN een akkoord. Er is een "lichte" verbetering voor de werkenden (verhoging rente spaarloon en levensloop), maar niet voor de gepensioneerden. Hypotheek- en verzekeringscondities worden vooralsnog niet gewijzigd.

4. **Sociale Huisvesting**

Vakbonden willen op de hoogte worden gesteld over de stand van zaken van de "verhuizing naar Amsterdam". De Bank zou immers bezig zijn met "het nieuwe werken", wat praktische oplossingen zou kunnen brengen voor de reistijden.

Vakbonden hebben al in een veel eerder stadium aangeboden hierin mee te helpen met gebruikmaking van hun expertise. Het is een typisch tripartiet-onderwerp en komt dus op de agenda van het eerst komende tripartiet-overleg (bonden, VO en bank) samen met de stand van zaken Huisvesting.

5. **Global Framework Agreement**

In 2005 zijn de besprekingen gestaakt over een Global Framework Agreement. Dat is een overeenkomst tussen de internationale vakbond UNI (waar FNV Bondgenoten, De Unie en CNV Dienstenbond lid van zijn) en de Bank over wereldwijd maatschappelijk verantwoord ondernemen. Inmiddels is de situatie flink gewijzigd. De onderneming heeft zich bereid getoond de besprekingen voort te zetten om te bezien of en in hoeverre de toenmalige bezwaren te overwinnen zijn. Afspraken zijn gemaakt hoe we nu verder gaan.

6. **Europese Ondernemingsraad (EOR)**

Inmiddels is er een nieuwe overeenkomst, die erg lijkt op de oude. De EOR

samenstelling is nu gericht op Merchant en Privat Banking. Retail is erbuiten gehouden (is namelijk nu niet meer internationaal). De OR FBN en de COR hebben nog een aantal bezwaren. Daarover heeft de Bank verder overleg. Er is een nieuwe EOR-voorzitter, Chris Reid, uit Engeland (Venture Finance). Hij krijgt in Nederland een eigen plek en zal daar ook relatief veel zijn. Vakbonden gaan met hem kennismaken.

7. Sectorcode voor de Schoonmaakbranche:

- a. De collega's in de schoonmaaksector hebben harde acties moeten voeren om een betere cao en meer respect voor hun werk te krijgen. NS en Schiphol vinden dat geen goede zaak en stellen voor om in de schoonmaakbranche tot een sectorcode voor 'goed opdrachtgeverschap' en professionele normen voor kwaliteit te komen. De code moet bijvoorbeeld leiden tot een maximaal aantal vierkante schoonmaakmeters per uur. Andere grote, private en publieke, opdrachtgevers worden opgeroepen zich hier achter te scharen. Vakbonden vinden dat ook de nieuwe Bank actief zou moeten deelnemen aan bevordering van deze code. De Bank komt met een schriftelijke reactie.

8. Poll op website Blik Vooruit

Vakbonden hebben zich bijzonder verbaasd over de negatieve vraagstelling van de poll "Je bent gek als je nu niet weggaat". Er is helemaal niets over van werk-naar-werk-aspecten in deze poll verwerkt, terwijl dat de focus van Blik Vooruit moet zijn. "Van-werk-naar-werk" is de kern van de ISP-cao, wat breed moet worden uitgedragen en waarvan vakbonden keer op keer hebben aangegeven dat ze hierover samen meer moeten communiceren.

De Bank is achteraf ook niet blij met deze poll en gaat nog meer aandacht besteden aan de verbreiding van het "werk-naar-werk" bewustzijn.

9. Hervatting CAO-overleg

- a. De vakbonden FNV Bondgenoten, De Unie, CNV Dienstenbond en de BBV en de Bank hebben op 25 mei jl. besproken hoe het overleg over de harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden weer opgepakt zou kunnen worden en welke feitelijke informatie ABN AMRO zal aanleveren om dat mogelijk te maken. Het streven is om in gezamenlijkheid via een transparant proces tot heldere resultaten te komen, die recht doen aan het eerder afgesproken uitgangspunt "comparable, no less favourable" voor zowel de medewerkers van Fortis Bank Nederland als die van ABN AMRO. Partijen hebben een aantal data voor het vervolg afgesproken. Het eerstvolgende overleg vindt plaats op 30 augustus a.s.
- b. De oude CAO's van ABN AMRO en Fortis Bank Nederland liepen af op 1 maart 2010 en zijn vervolgens verlengd tot 1 maart 2011. Tot die datum gelden beide CAO's en wijzigen de afzonderlijke arbeidsvoorwaarden –ook na de fusie- van de medewerkers dus niet. De vakbonden (met instemming van hun leden) en de Bank

de kunnen besluiten een nieuwe CAO voor de gecombineerde bank voor 1 maart 2011 in te laten gaan.

10. Medewerkers bijeenkomst ICT Woerden

Vanuit Woerden, waar veel van de ICT-afdelingen van Fortis zijn gevestigd, krijgen wij vragen over de geplande outsourcing van de ICT. De medewerkers willen informatie krijgen over de gevolgen van de outsourcing en over de regelingen in het ISP. Om die reden houden we als gezamenlijke vakbonden op dinsdag 15 juni a.s. om 09.30 uur een medewerkerbijeenkomst in Woerden. We hopen dan vragen te kunnen beantwoorden en meer duidelijkheid te geven over de situatie van de mensen op de ICT afdelingen.

Tot zover het verslag van ons gesprek met uw werkgever en andere ontwikkelingen. Er was veel te bespreken en er staat ook veel te gebeuren. Gelukkig zijn we weer "on speaking terms" met de bank en gaan we met elkaar weer hard aan het werk om de zaken goed voor u te regelen.

We houden u op de hoogte!

Carla Kiburg – FNV Bondgenoten

Joop Hofland – De Unie

Sandra Hendriks – CNV Dienstenbond