

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
4 november 2011

Doorkiesnummer
020-5856224

Ons kenmerk
2683.CK.ep

Onderwerp
EEN WARME NAZOMER OF DE EERSTE
HERFSTKLEUREN?

**Verslag vakbondsoverleg tussen vakorganisaties en ABN AMRO maandag
31 oktober 2011.**

Studieafspraken

In de cao zijn er twee studies afgesproken: afwijkende werktijden en performance management. De studie afwijkende werktijden volgt twee sporen:

- ◆ Roosterproblematieken op Schiphol: er wordt onderzoek gedaan naar een nieuwe wijze van roosteren om meer flexibele inzet van vaste medewerkers te kunnen realiseren. De vraag is of dit de bestaande problemen oplost, en
- ◆ Roosteren bij het ASC: de roostertoeslagen buiten gebruikelijke werktijd en de gewenningsuitkering bij werken in ploegendienst. Deze laatste studie levert in november een rapport op. Wij zijn benieuwd! Het gaat niet alleen om het oplossen van problemen, maar lijkt meer op een bezuinigingsoperatie.

De studie Performance Management (PM) heeft al een eindrapport opgeleverd. Omdat het rapport onder de bedrijfsledengroep (en medezeggenschap) nog de nodige discussie oproept, wordt er geen nieuw PM-systeem ingevoerd met ingang van 1 januari 2012. Wel wil de werkgever een paar aanpassingen alvast toepassen, te weten:

1. Een resultaatafspraak weegt tenminste 10% in plaats van 5% zoals nu in de cao staat;
2. Er worden geen aanvullende afspraken meer gemaakt en dus wordt er ook alleen nog maar rekenkundig afgerond (een 3,4 wordt dus een 3 en een 3,5 of 3,6 wordt dus altijd een 4);

3. De labelling van een "2"-beoordeling. In de oude ex-F regeling gold dat als een "onvoldoende", maar in de huidige cao betekent het: "voldoet aan de meeste, maar niet alle aspecten van de resultaatafspraken". Dit wekt verwarring op.

De PM-regeling ligt in de cao verankerd. De gewenste wijzigingen 1, 2, en 3 kunnen al wel doorgevoerd worden, want dat valt binnen de ruimte die de cao biedt. Als ABN AMRO de hele PM-systematiek wil aanpassen, zal het tijdens de cao-onderhandelingen van volgend jaar aan de orde komen.

Vakorganisaties krijgen nog tekstvoorstellen voorgelegd door de Bank.

BHV-vergoeding

De BHV-vergoeding is tijdens de cao-onderhandelingen niet behandeld.

Daarom hebben wij hier nadere afspraken over gemaakt. De vergoeding zoals die bij ABN AMRO gold, was lager dan destijds in de personeelsregeling van FBN is opgenomen. Daarom hebben we nu afgesproken dat aan alle BHV-ers een vergoeding van € 210,00 per jaar wordt toegekend.

Vakantiewetgeving

Er is een wet aangenomen die bepaalt dat de opbouw van vakantiedagen voor zieke en gezonde medewerkers gelijk behandeld moet worden. Om werkgevers tegemoet te komen heeft de wetgever bedacht om de (wettelijke) vakantiedagen een half jaar na het jaar van opbouw te laten vervallen. In de praktijk betekent het dus dat alle 144 uren die je in 2012 zou opbouwen, op 1 juli 2013 vervallen.

In de cao hebben wij afgesproken dat de verjaringstermijn 10 jaar is. De Bank denkt eraan om aan te sluiten bij de wetgeving. Dan worden de wettelijke vakantiedagen (de 144 uren) die je vanaf 2012 opbouwt volgens het wettelijke regime behandeld. Vakorganisaties voelen daar niets voor. Het is omslachtig en druist in tegen de bestaande cao-afspraken. Omdat de wet aan partijen de mogelijkheid biedt om andere afspraken te maken, willen wij ons hard maken voor handhaving van die verjaringstermijn van 10 jaar en de vervaltermijn daaraan gelijk te stellen. We zijn nog met de Bank hierover in gesprek, maar zijn wel benieuwd naar jouw opvatting.

Redeployment Center

Wij hebben weer een update gehad van het Redeployment Center (RC) over de resultaten. Van de Stimuleringspremie wordt relatief veel gebruik gemaakt.

Het aantal jaarplaatsingen is de laatste 6 maanden fors gestegen ten opzichte van

de 6 maanden ervoor. De begeleiding wordt nu volgens het Transparant Service Concept in drie fases ingedeeld. Per fase zijn er workshops en begeleidingstrajecten beschikbaar. Het budget voor ontwikkeling is niet gekwantificeerd, maar wordt wel getoetst op doelmatigheid ten opzichte van de investering. Om boventallige medewerkers op weg te helpen zijn er de zogenaamde Carrouseldagen, waarin veel informatie wordt gegeven.

Om de kwaliteit van het RC onafhankelijk te kunnen toetsen hebben de vakorganisaties voorgesteld om een Cedeo-erkenningstraject te doorlopen. De reacties die de bonden nu al binnen krijgen, zullen periodiek met het bedrijf worden gedeeld.

Overige onderwerpen

- ◆ Omdat er nog steeds sprake lijkt te zijn van integratieproblemen, met name van de jonge ouderen, hebben wij hier opnieuw aandacht voor gevraagd.
- ◆ Eind van dit jaar krijgen we een update over de resultaten van de pilots over Het Nieuwe Werken. Wij zijn van mening dat de implementatie van HNW veel goeds te bieden heeft maar ook visie en zorgvuldigheid vereist.
- ◆ De Harmonisatiedesk (harmonisatiedesk@nl.abnamro.com) behandelt inmiddels de eerste verzoeken.
- ◆ Wij houden vinger aan de pols als het gaat om medewerkers die zijn geoutsourced naar Stater of ICS. Hoor jij daar bij, zorg er dan voor dat je gegevens up-to-date zijn in ons systeem. Geef je wijziging van werkgever door aan Ellen Peels: e.peels@bg.fnv.nl

Tenslotte

We hebben over nog veel meer onderwerpen gesproken, zoals in het kader van CSR (corporate social responsibility): Vakorganisaties willen afspraken maken over een wereldwijde raamovereenkomst voor alle medewerkers van ABN AMRO, een afspraak over het Schoonmaakconvenant en een afspraak over de verbetering van de positie van ABN AMRO bij de Eerlijke Bankwijzer (www.eerlijkebankwijzer.nl).

En over de A van Ambitie... Die leidt tot weer nieuwe ontslagen. Wij willen dat dit via een transparant proces verloopt en zo voorkomen dat er meer arbeidsplaatsen verloren kunnen gaan dan zijn voorspeld.

In de huidige ISP-cao ligt de afspraak dat wij halverwege 2012 gaan evalueren ten behoeve van de nieuwe onderhandelingen voor een nieuw Sociaal Plan per 1 januari 2013. Wij zouden eigenlijk, gezien de A van Ambitie, al eerder willen starten.

Dan heeft iedereen tenminste duidelijkheid over de opvang van de sociale gevolgen bij deze nieuwe reorganisatieslag van 2350 arbeidsplaatsen. Jij bent lid en kunt dus hierover meepraten en meebeslissen. Wil je collega dat ook? Dan kun je die eveneens lid maken. Ga hiervoor naar de volgende site:

www.fnvbondgenoten.nl/lidworden

FNV cao-voorbereidingen voor 2013 en verder: een OPROEP

De huidige cao is nog een jaar geldig, maar toch moeten we nu al beginnen met voorbereidende werkzaamheden. Als FNV Bondgenoten hebben we een eigen cao-commissie die dit doet. Door de enorme drukte op het werk en de veelheid van onderwerpen kunnen we best wat versterking gebruiken.

We voorzien al 7 thema's waarmee we iets willen of moeten doen:

	Thema	Kartrekkers
1	Performance Management	Rene Hazebroek en Peter Schaap
2	Werkdruk	Carla Kiburg
3	Het Nieuwe Werken	Paul Nieveen van Dijkum en Herman de Brave
4	Pensioenen	Ad van den Corput en Hans Lijten
5	Functiehuis en Salarisgroepen	Peter Schaap, Paul Nieveen van Dijkum en Hans Lijten
6	Flexibele schil bij ABN AMRO inclusief het inhuren van ZZP'ers	Herman de Brave en Paul Nieveen van Dijkum
7	ISP-cao	Rene Hazebroek, Peter Schaap en Ad van den Corput

Deze onderwerpen willen we in even zo vele werkgroepen voorbereiden voor de FNV cao-commissie. Als je denkt: "hé, dat lijkt me een leuk onderwerp om aan mee te doen", geef dan jouw voorkeur van de werkgroep door aan e.peels@bg.fnv.nl

Met vriendelijke groet,
FNV Bondgenoten
Carla Kiburg
Bestuurder Financiële Diensten

Blad

5 van 5

Ons kenmerk

2683.CK.ep