

Stakingsaanzegging, want de maat is vol

Op 2 maart werden wij in kennis gesteld van de toepassing van de Key Performance Indicators of KPI's op de targetbonus en de merit grid. We publiceren een uittreksel uit het proces verbaal hierover. Na herhaalde pogingen om de merit grid 2006 te laten aanpassen voor de personeelsleden van niveau 1 en de Sales heeft het gemeenschappelijk front ACOD-VSOA bij Belgacom een stakingsaanzegging ingediend voor 17 maart. Daarop werd elk sociaal overleg voor onbepaalde duur opgeschort. ACOD is strijdbaarder dan ooit.

Resultaten bonus en merit

- Group Compensation and Benefits (GCB) presenteert aan de vakbonden de resultaten van de bonus en merit die in 2006 zullen worden betaald op basis van de resultaten van 2005. ACOD signaleert dat het gaat om de eerste impact van de invoering van het systeem van de KPI's op de bonus en merit.

- ACOD kan zich dit jaar niet tegen het systeem van de KPI's verzetten, maar wil niet dat het volgend jaar wordt voortgezet. Het betreft hier een element van de verloning van de niveaus 1 (Sales), daarom wil ACOD dat er over het systeem voor 2006 wordt onderhandeld. Voor ACOD vormt dit een breekpunt.

De representatieve vakorganisaties hebben zich altijd gekant tegen een variabel verloningssysteem; het was een keuze van de onderneming. De vakbonden hadden niet de middelen om de KPI-impact te meten voor de betrokken personen (vooral de laagste schalen van niveau 1). De vergelijking van de bonussen van 2005 en 2006 is onaanvaardbaar, het personeel heeft even hard gewerkt en misschien wel harder. De personeelsleden onder aan de ladder hoeven niet de gevolgen te dragen van de beslissingen van het topmanagement.

Labor Relations wijst erop dat er een verschil bestaat tussen lonen en bonussen. Het concept is, dat wanneer de onderneming haar objectieven niet bereikt, het niet logisch is dat de niveaus 1 (Sales) een bonus krijgen voor hun werk. Het loon is verbonden met de graad, de bonussen met de prestaties.

- ACOD vraagt hoe het zit met de andere niveaus? De collectieve bonus is wettelijk vastgelegd op 5%, daar kan Belgacom niets aan veranderen.

- GCB bevestigt dat dit systeem geen impact heeft op de niveaus 2 tot en met 4, en dat de verloning bestaat uit een vast element en een variabel element dat kan variëren van 0 tot 200%.

- ACOD stelt voor het systeem enkel te behouden voor de TGR's (voor deze populatie ziet ACOD af van onderhandelingen) en voor de anderen terug te keren naar het oude systeem of naar een systeem van 40 uur/week met CR en een gegarandeerde vaste baremieke verhoging.

- De vergadering wordt op vraag van Belgacom onderbroken.

- Belgacom stelt vast dat de standpunten van de Raad van Bestuur en van de vakbonden sterk verschillen. LBR neemt er akte van dat de vakbonden de engagementen/resultaten voor 2005 respecteren en belooft het debat aan te gaan met de CEO om nieuwe pistes voor 2006 te zoeken voor bespreking met de Raad van Bestuur, vóór de bespreking met de vakbonden. De communicatie over de berekening van de bonus van 2006 in 2007 vormt een groot probleem aangezien deze pas halfweg de oefening zal kunnen plaatsvinden.

- ACOD merkt op dat er niets mis is met de KPI's, dat er zelfs nog nieuwe kunnen worden vastgelegd. Waar wel iets aan schort, is de berekeningsmethode voor de beloning van de resultaten. ACOD zal in dit verband trouwens contact opnemen met de bevoegde minister.

Gemeenschappelijk vakbondsfront ACOD-VSOA diende een stakingsaanzegging in voor 17 maart, met werkonderbrekingen van 25 minuten. Ook op 20, 21 en 22 maart werd actie gevoerd. Vermoedelijk worden acties later uitgebreid naar andere diensten.