

Beste collega's,

Wij hebben toch wel enigszins (niet aangenaam) verrast het bericht van Sophie gelezen op intranet na de laatste CAO-meeting. Verrast omdat hier onwaarheden in staan én het bericht aanvoelt als een aanval op ons vakbondsafgevaardigden.

Vandaar de behoefte om open en transparant te communiceren met jullie hoe de onderhandelingen verlopen zijn sinds vorige week.

Op 30 maart is er een protocolakkoord getekend, waar ook de directie haar handtekening heeft ondergezet, waarin oa een budget van 1.000 euro werd voorzien voor cao 90 en ecocheques. Op 28/5 zijn wij de gesprekken gestart met te zeggen waarom ook dit akkoord volgens ons afgekeurd is én wat erin zou moeten staan om deze goedgekeurd te krijgen.

- Te weinig financieel → Extra 250 euro
 - Ervaringscategorie te vaag → Concrete uitwerking hiervan
 - Leeftijdsdagen te laat → Vervroegen naar 56-58-60 jaar
 - Oudere werknemers uit piket kunnen stappen vanaf 58 jaar
 - Mensen van Sortings hebben de forfaitaire vergoeding doorwerken feestdag (die de bedienden in deze CAO zouden krijgen) ook niet.
 - Ongenoege over de recente beslissingen van Daniel en Sophie, vooral het raken aan de mensen met een indrukwekkende staat van dienst en de personeelsverschuivingen in functie van de anderstaligen.
- **De cao is níét afgekeurd omdat er geen cafetariaplan was!**

Reactie van directie: Het is niet de bedoeling terug te onderhandelen over het financiële kader. Jullie feedback is enkel gericht op de oudere populatie, aan de jongeren wordt niet gedacht. Er is enkel gedacht hoe de CAO er nu uit ziet en hieraan toe te voegen, er is niet gedacht over een andere invulling.

In de discussie die hierop volgde is opnieuw het cafetariaplan op tafel gekomen. Argument van de directie is dat dit kan tegemoetkomen aan alle leeftijdscategorieën.

Het klopt inderdaad dat de vakbonden niet ingegaan zijn op het idee voor een cafetariaplan bij de eerdere cao-onderhandelingen. Dit omdat het cafetariaplan niet naar voor gekomen was bij onze bevestigingen aan het personeel en een financieel risico inhoudt voor de werknemers. .

Volgende zaken was de directie nog bereid toe te voegen aan de huidige cao:

- Effectieve implementatie van een vorm van compensatie voor peter/meterschap nog dit jaar.
- De belofte aan de slag te gaan met de ervaringscategorie op de syndicale vergaderingen, zodat de afgevaardigden de mensen op de hoogte kunnen houden van de vorderingen.
- Ok voor forfaitaire vergoeding doorwerken feestdag voor mensen van Sortings.

We zijn nog even blijven praten over het cafetariaplan. In de bevestiging van de directie na de 1^e afgekeurde cao zou volgens de directie een vraag naar zulk plan sterk naar voor gekomen zijn. De directie meldde toen dat ze het geld van de CAO in het cafetariaplan willen stoppen.

Op 2/6 is de directie begonnen met een presentatie flexibel verlonen. Een gelijkaardige presentatie is intussen verschenen op intranet. Elke premie behalve de eindejaarspremie (sectoraal niet toegelaten) zou in dit plan kunnen gestort worden.

Wij hebben hierop volgend voorstel gedaan:

- Huidige CAO behouden, cafetariaplan als extra.
- Mensen individueel de mogelijkheid geven de ecocheques in het cafetariaplan te steken.
- Vangnet voor langdurige zieken en economische werkloosheid.
- Maximum 10% van het loon (ipv het wettelijke maximum 20%).

Waarom het vangnet? Omdat bij langdurige ziekte (>1 maand) geen loon meer uitgekeerd wordt, maar een verminderde uitkering van de mutualiteit. De eventuele leasewagen moet wel blijvend afbetaald worden. Dezelfde reden bij economische werkloosheid.

Waarom maximum 10% van het loon? Om sommige mensen tegen zichzelf te beschermen, want een leasewagen heeft directe invloed op de afbouw van je pensioen, eindejaarspremie, vakantiegeld en eventueel ziekte- of werkloosheidsuitkering.

Reactie directie: ecocheques individueel lukt niet, het is voor iedereen of voor niemand. De werkgever wil geen lege doos als cafetariaplan. De opstartkost van dit plan is veel te hoog. De kost van de 1000 euro voor de CAO is ook veel hoger voor de werkgever (directie spreekt van een 1400 euro).

Dus hier zijn wij te weten gekomen dat de directie de 1000 euro van de CAO in het cafetariaplan wil, omdat ze dan zelf geen extra kosten hebben om een cafetariaplan, dat ze zélf willen, op te starten! Weet wel dat het de directie was die het cafetariaplan op tafel gelegd heeft!

De directie heeft dan voorgesteld om enkel de 500 euro van de CAO90 in het cafetariaplan te steken. Maar het mochten ook de ecocheques zijn indien wij dit liever hadden. Ook de getrouwheidspremie stellen zij voor in dit plan te stoppen omdat deze toch al heel zwaar belast wordt.

Voor de langdurige zieken en bij economische werkloosheid is directie akkoord dat er verder moet gekeken worden. Ze willen kijken hoe andere firma's dit doen.

Met het plafond van de 10% gaat de directie ook akkoord. **Heel verbaasd dan ook op intranet te lezen dat zij hier plots niet meer mee akkoord kunnen gaan!**

We zijn uit elkaar gegaan met de belofte dat de vakbonden tegen 3/6 zouden laten weten of ze akkoord gaan met 500 euro (CAO90 of ecocheques) in het cafetariaplan.

Op 3/6 hebben wij aan de directie laten weten dat wij de 1000 euro in de cao willen houden en hebben we het voorstel gedaan om het cafetariaplan te vullen met de getrouwheidspremie aangevuld met maximum 10% van het loon met een vangnet bij langdurige ziekte.

Waarom zijn wij geen voorstander van de ecocheques of CAO90 in het cafetariaplan? We weten niet of iedereen zijn gading gaat vinden in dit cafetariaplan. Het is goed mogelijk dat er mensen zijn die liever gewoon de CAO90 cash hebben en die wel wat kunnen doen met de ecocheques. En als je het bedrag van je cafetariaplan cash opneemt dien je daar RSZ + bedrijfsvoorheffing op te betalen, waardoor je er minder van zou over houden.

Waarom dan wel de getrouwheidspremie? Omdat deze sowieso al belast wordt met RSZ en bedrijfsvoorheffing. Cash opname van deze uit je cafetariaplan zou dus geen verlies betekenen.

Hierop zijn de onderhandelingen dus vastgelopen. De directie wil iets van de 1000 euro van de CAO in het cafetariaplan, wij willen dit niet.

Wij hebben trouwens nooit beweerd dat de werkgever de onderhandelingen stopgezet heeft, zoals op intranet te lezen valt.

Dus collega's, het klopt dat het cafetariaplan aanvankelijk geen steun kreeg van de vakbonden. Maar omdat verschillende mensen hier blijkbaar toch vragende partij voor zijn, waren wij bereid om ook hierover het gesprek aan te gaan.

De werkgever schrijft op intranet dat het de intentie blijft om een cafeteria-plan in te voeren, los van de cao-onderhandelingen. Dat is nét waar wij wél mee akkoord gaan. Als de werkgever een cafetariaplan wil invoeren, moet dat los van de cao-onderhandelingen en niet met het budget dat voorzien is voor de cao-onderhandelingen.

Wij zijn dus wél akkoord met een cafetariaplan . En neen, het hoeft geen lege doos te zijn van ons, want de getrouwheidspremie en 10% van het brutoloon zou erin mogen. **Wij willen gewoon de reeds onderhandelde 1000 euro buiten dit plan houden.**

Ook wij zullen naar de verzoening gaan met het doel alsnog tot een constructieve, evenwichtige oplossing te komen.

Indien dit niet lukt, is een stakingsaanzegging met acties onvermijdelijk!

Met solidaire groeten,

Het gemeenschappelijk vakbondsfront.



ABVV



ACV



SYNOVA

Dear colleagues,

We were somewhat (and not pleasantly) surprised to read Sophie's message on the intranet following the latest collective labour agreement (CLA) meeting. Surprised because the message contains inaccuracies and feels like an attack on us as union representatives.

This is why we feel the need to communicate openly and transparently with you about how the negotiations have progressed since last week.

On March 30, a protocol agreement was signed, including the signature of management, which provided a budget of €1,000 for CLA 90 and eco vouchers. On May 28, we started discussions by explaining why, in our opinion, this agreement was rejected and what should be included to gain approval.

- Insufficient financial benefit → Additional €250
- Experience category too vague → More concrete implementation
- Seniority leave days introduced too late → Bring forward to ages 56, 58, and 60
- Older employees should be able to leave the standby roster from age 58
- Sorting employees would not receive the flat-rate compensation for working on public holidays (which office employees would receive under this CLA)
- Dissatisfaction regarding recent decisions by Daniel and Sophie, particularly those affecting employees with long and impressive service records and personnel shifts related to non-native speakers
- **The CLA was not rejected because there was no cafeteria plan!**

Management's response: It is not the intention to renegotiate the financial framework. Your feedback focuses only on older employees, while younger employees are not being considered. The discussion is only about adding elements to the current CLA rather than considering an entirely different approach.

During the discussion that followed, the cafeteria plan was once again brought to the table. Management argued that this could provide benefits for all age groups.

It is true that the unions did not support the cafeteria plan during previous CLA negotiations. This was because the cafeteria plan had not emerged as a priority in our employee surveys and because it involves financial risks for employees.

Management was still willing to add the following points to the current CLA:

- Effective implementation of a form of compensation for mentors/buddies within this year
- A commitment to work on the experience category during union meetings so representatives can keep employees informed of progress
- Agreement on a flat-rate compensation for working on public holidays for Sorting employees

We continued discussing the cafeteria plan. According to management, their survey following the first rejected CLA showed significant demand for such a plan. Management also stated that they wanted to use the CLA budget to fund the cafeteria plan.

On June 2, management began with a presentation on flexible remuneration. A similar presentation has since appeared on the intranet. Every bonus except the year-end bonus (which is not allowed under sectoral regulations) could be included in this plan.

We then made the following proposal:

- Keep the current CLA and introduce the cafeteria plan as an additional benefit
- Give employees the individual option of placing their eco vouchers into the cafeteria plan
- Create a safety net for long-term illness and temporary economic unemployment
- Limit participation to a maximum of 10% of salary (instead of the legal maximum of 20%)

Why a safety net? Because after more than one month of illness, salary payments stop and are replaced by a reduced sickness benefit from the health insurance fund. However, obligations such as a leased company car would still need to be paid. The same applies during periods of temporary economic unemployment.

Why a maximum of 10% of salary? To protect some employees from making decisions that could negatively impact their pension accrual, year-end bonus, holiday pay, and potentially sickness or unemployment benefits.

Management's response: Individual choice regarding eco vouchers is not possible; it must apply to everyone or no one. The employer does not want an "empty shell" cafeteria plan. The start-up costs of such a plan are too high. The cost of the €1,000 CLA package is also significantly higher for the employer (management referred to a cost of approximately €1,400).

At this point, it became clear that management wanted to use the €1,000 allocated to the CLA to finance the cafeteria plan, because this would avoid additional costs for launching a cafeteria plan that management itself wants. It should be noted that it was management who originally introduced the cafeteria plan proposal.

Management then proposed placing only the €500 CLA 90 amount into the cafeteria plan. Alternatively, the eco vouchers could be used if we preferred. They also suggested including the loyalty bonus because it is already heavily taxed.

Management agreed that further work was needed regarding long-term illness and economic unemployment and stated they would examine how other companies handle these situations.

Management also agreed with the proposed 10% salary cap. **We were therefore very surprised to read on the intranet that they could suddenly no longer support this proposal.**

We concluded the meeting with the understanding that the unions would inform management by June 3 whether they agreed to placing €500 (either CLA 90 or eco vouchers) into the cafeteria plan.

On June 3, we informed management that we wanted to keep the full €1,000 within the CLA and proposed funding the cafeteria plan through the loyalty bonus supplemented by a maximum of 10% of salary, with a safety net for long-term illness.

Why are we not in favour of placing eco vouchers or CLA 90 payments into the cafeteria plan?

Because we do not know whether everyone will find suitable options within the cafeteria plan. Some employees may prefer receiving the CLA 90 payment in cash and may make good use of eco vouchers. Furthermore, if you withdraw cafeteria plan funds in cash, social security contributions and withholding taxes apply, meaning you would receive less money overall.

Why are we willing to include the loyalty bonus?

Because it is already subject to social security contributions and withholding taxes. Therefore, withdrawing it in cash through the cafeteria plan would not result in any additional loss.

This is where negotiations reached a deadlock. Management wants part of the €1,000 CLA budget to be included in the cafeteria plan; we do not.

We have also never claimed that the employer terminated the negotiations, contrary to what was stated on the intranet.

So colleagues, it is true that the cafeteria plan initially did not receive support from the unions. However, because several employees apparently expressed interest in such a plan, we were willing to discuss it.

Management states on the intranet that it remains their intention to introduce a cafeteria plan independently of the CLA negotiations. This is precisely what we support. If management wants to introduce a cafeteria plan, it should be separate from the CLA negotiations and should not be funded with the budget allocated for those negotiations.

We therefore do agree with the introduction of a cafeteria plan. And no, we do not want it to be an empty shell, since the loyalty bonus and up to 10% of gross salary could be included. **We simply want the already negotiated €1,000 to remain outside the plan.**

We will also participate in the conciliation process with the aim of reaching a constructive and balanced solution.

Should this prove impossible, a strike notice and industrial action will be unavoidable.

With solidarity,

The Joint Trade Union Front



ABVV



ACV



SYNOVA