



# Vert l'Avenir

Publicatie van CNE AG

Maart 2021

## IN DEZE NUMMER

1. Edito
2. Top Employer: een catalogus van goede bedoelingen ?
3. IPA: waar staan we ?
4. Wist je dat ?
5. **8 maart is jullie dag, dames !**

## Edito

De media vertellen je dat de IPA geblokkeerd is? Op de volgende bladzijden leggen wij uit waarom.

En dan geweldige nieuws: AG is voor het 9e achtereenvolgende jaar Top Employer! Is het het waard? Wij hebben onderzoek aan onze kant en wij leveren u de fabricagegeheimen van dit beroemde rode label.

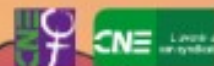
Tot slot, een vleugje kleur deze maand in uw uitgave voor een goed getimede vrouwelijke actie in deze turbulente tijden.


Goede ontdekking met de CNE!

Email

Facebook

Intranet CNE AG



 **mars**

Journée internationale des Droits des Femmes



## Top employer

Het Top Employer Institute (TEI) is opgericht in 1991 en werkt sindsdien aan het ontrafelen van het beleid binnen de afdelingen Human Resources (HR) van verschillende bedrijven over de hele wereld.

### Maar hoe werkt het ?

Allereerst moet worden opgemerkt dat het hier om een certificering gaat, die geen initiatief is van het Top Employer Institute, maar van de onderneming.

De onderneming moet zich registreren en via een referentiesysteem een gedetailleerd overzicht van haar HR-praktijken invullen.

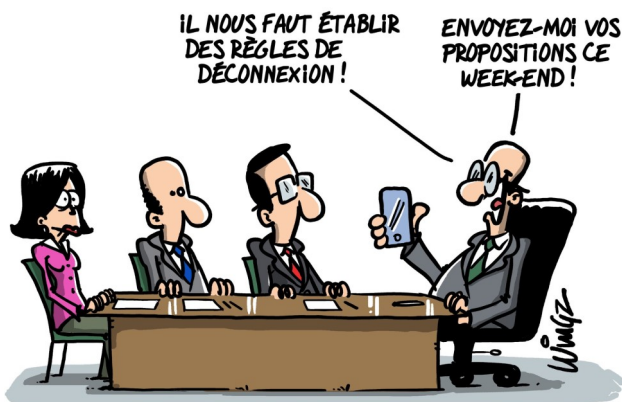
Dit wordt gevolgd door een validatie door verificatie van de verzamelde antwoorden en een vergelijking met andere bedrijven van vergelijkbare grootte, in een vergelijkbare sector, uitgevoerd door Top Employer Institute. Bij een positief resultaat ontvangt het bedrijf de certificering, vergezeld van een feedback audit.

Dankzij de feedback-audit kan het bedrijf zijn resultaten vergelijken met die van andere kandidaten voor het label.

Verschiedende aspecten van de functie worden onder de loep genomen: aanwerving, integratie van nieuwe **vrouwen** en mensen, kansen om hogerop te komen, communicatie en ook de manier waarop een bedrijf het talent dat binnen het bedrijf werkt, vasthoudt. Kortom, alle elementen die erop wijzen dat een organisatie haar mensen als een belangrijke waarde beschouwt! Er zij op gewezen dat deze certificering, die een jaar geldig is, een belangrijke rol kan spelen bij de aanwerving: een kandidaat hoopt dat hij of zij door zich bij een "Top Employer" aan te sluiten, terechtkomt bij een bedrijf dat "om zijn personeel geeft en middelen ter beschikking stelt voor hun welzijn en ontwikkeling".



## DROIT À LA DÉCONNEXION



Het proces is nooit af: de werkgever moet voortdurend innoveren, zichzelf opnieuw uitvinden en de covid-crisis was een extra uitdaging omdat naast het dagelijks functioneren nieuwe manieren moesten worden gevonden om teams op afstand te beheren, te communiceren, te zorgen voor een evenwicht tussen werk en privé-leven, ... In 2020 ontvingen 73 Belgische ondernemingen het "edel"-certificaat, waaronder AG voor de 9e opeenvolgende keer.

Uiteraard is dit label een garantie voor het respecteren van de aangekondigde waarden en de bereidheid om ervoor te zorgen dat HR-activiteiten gericht zijn op welzijn. En toch ...!



Het is duidelijk dat AG projecten heeft opgezet die, bij lezing van de voornemens, positief lijken. Enkele van deze prijzenswaardige initiatieven zijn de volgende:

- △ **Welcome back** die de terugkeer naar het werk na een afwezigheid van min of meer lange duur vergemakkelijkt.
- △ **ConnectAG** die een discussieforum biedt waar iedereen zich vrij kan uitdrukken.
- △ het **Cafeteria Plan**, dat jonge mensen aantrekt met een "modern salarispakket",
- △ **The Vibe**, die tot doel heeft sport samen te bevorderen

Maar bij nader inzien, dragen deze initiatieven werkelijk bij tot het welzijn en de ontwikkeling van het personeel?



Het **programma** dat is opgezet bij de terugkeer van langdurige afwezigheid kan helaas leiden tot een "inplacement" met te veel theoretische steun van een HR-manager, of zelfs tot ontslag.

Op **ConnectAG**, als de opmerkingen te kritisch lijken, is censuur niet ver weg. Wij kunnen bijvoorbeeld geen vakbondsstandpunt naar voren brengen.

*Een ruimte voor uitwisseling en dialoog, zei je?*

Wat het **Cafetariaplan** betreft: het lijkt weliswaar de koopkracht te verhogen, maar laten we niet vergeten dat het de financiering van de sociale zekerheid ondermijnt, waarbij een minimum aan steun wordt gegarandeerd in het geval van een storing van welke aard dan ook! Laten we ons in deze tijden van pandemie gelukkig prijzen met het bestaan van deze instelling!

Aan vakbondszijde overheerst de indruk dat er nog een lange weg te gaan is voordat het personeel in aanmerking wordt genomen en met vriendelijkheid wordt behandeld. Om dit te bereiken zijn overleg, onderhandeling en gedachtewisselingen onmisbare en verrijkende instrumenten.

De rol van een **vakbondsafgevaardigde** en van een vakbondsvertegenwoordiger moet worden geëerbiedigd: hij/zij moet de doorgeefluik blijven tussen de bekommernissen van de werknemers en Human Resources.

**Is Top Employer uiteindelijk niet gewoon een catalogus van goede bedoelingen?**

## AG kan beter!



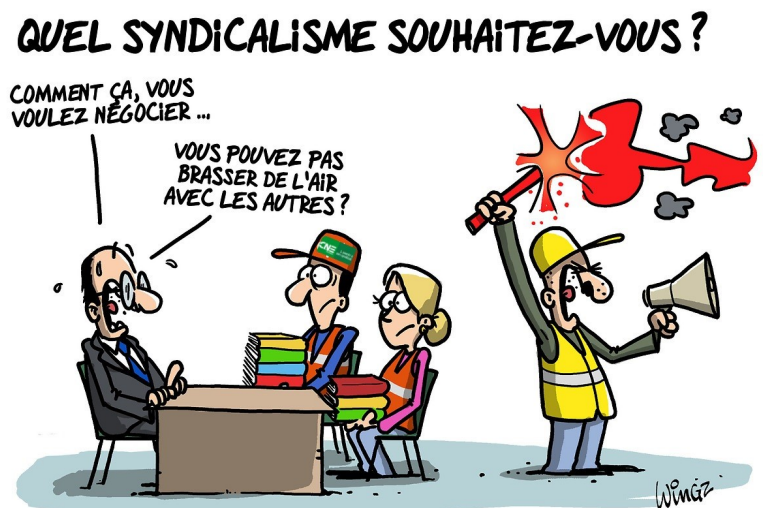
## Om de betekenis van demonstraties, stakingen, sociale acties beter te begrijpen, ... Een blik in de achteruitkijkspiegel

U hebt ongetwijfeld gelezen of gehoord dat het gemeenschappelijk vakbondsfront heeft geweigerd te onderhandelen over de loonnorm van 0,4%, die door de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven is berekend en door de werkgevers is voorgesteld in het kader van het **interprofessioneel akkoord (IPA)** voor de jaren 2021 en 2022. Volgens het gemeenschappelijk front zijn de aangekondigde argumenten eenvoudigweg in strijd met de wens om de economie van ons land in deze periode van gezondheidscrisis nieuw leven in te blazen.

Een dergelijke loonnorm opleggen is vergeten dat de werknemers de grootste verschaffers van staatsmiddelen zijn, zowel via de socialezekerheidsbijdragen die uit hun activiteiten voortvloeien als via de inkomstenbelasting en de BTW op de goederen die zij dagelijks kopen. Zijn zij niet de grootste consumenten omdat zij het grootste deel van hun inkomen uitgeven waar de rijkste mensen voorrang geven aan meer rendabele, en soms dubieuze, investeringen?

Laten we ook niet vergeten dat deze maximale loonmarge van 0,4%, die nogal bespottelijk is, geen verworven recht is voor ons allen en nog moet worden uitonderhandeld op het niveau van de verschillende sectoren.

**Niet erg ver van ons vandaan, de omzetting van de AIP 2019-2020 in de verzekeringssector (CP 306) was geen gemakkelijke taak!**



Hoewel het IPA een loonnorm van 1,10% toestond, was het onder het voorwendsel van een sector "in herstel sinds 2008" dat in het oorspronkelijke voorstel helemaal niets werd toegekend. Pas na lange en pijnlijke onderhandelingen, dankzij de onverzettelijkheid en de mobilisatie door veelvuldige acties van uw personeelsvertegenwoordigers in een gemeenschappelijk front, kon een beginsel van wederkerigheid worden hersteld.

Dit is hoe je hebt geprofiteerd:

- △ de betaling van een eenmalige nettobonus van 200 EUR in 2020;
- △ een netto recurrente bonus van 100 euro vanaf 2020.



Indien deze bedragen u zeer weinig lijken en inderdaad veel minder (ongeveer 0,4 tot 0,5%) vertegenwoordigen dan de 1,1% van de toegestane loonsverhoging, is het belangrijk te beseffen dat alleen een aanzienlijke mobilisatie van het personeel in actie het machtsevenwicht had kunnen verbeteren en het evenwicht in het voordeel van de werknemers had kunnen doen doorslaan.

Wat wordt er van het IPA voor de jaren 2021 en 2022? Wij kunnen er zeker van zijn dat de onderhandelingen hard zullen zijn en dat er actie nodig zal zijn om meer te krijgen dan kersenpitten.

Alleen met uw steun en deelname zullen wij een verhoging van onze koopkracht kunnen verdedigen!

Wordt vervolgd...

## Wist je dat ?

Hebt u recht op een productiviteitspremie, een bonus of een variabel loon (bankstatuut)? Heeft u geen auto onder het cafetariaplan?

Vergeet dan niet om de betaling te claimen met je loon van maart. Ga naar de "Cafeteria Plan" tegel op Saphir **voor 15 maart** om uw "Cash" aan te vragen.

En als je het vergeet? U zult moeten wachten op een andere tussenliggende periode:

- △ Betaling in juni voor een aanvraag die uiterlijk op 15 juni is ingediend;
- △ Betaling in september voor een uiterlijk op 15 september ingediende aanvraag;
- △ Anders zal de betaling eind december worden verricht.

**Opgelet:** indien u wenst te opteren voor andere cafetariaplanproducten (Pensioensparen, AG Care Vision, Fietsleasing, Smarttools, enz.), is het essentieel hiermee rekening te houden in de gevraagde cash, zodat de nodige credits nog beschikbaar zijn.

