



3 octobre 2016... La “bombe” est lâchée sur ING Belgique... Un an après, où en est-on?

Chacun se souvient de l'annonce lors du Conseil d'Entreprise d'ING du 3 octobre 2016 comme si c'était hier:

“ING Belgique supprime 3.500 emplois d'ici fin 2021, dont 1.700 licenciements secs.”

Après des mois de dures négociations et de consultation du personnel, le Front Commun syndical signe un accord sur le plan social. Ce plan social ne résout pas le problème, mais via une série de mesures, parvient à réduire le lourd impact du business plan. **Grâce à ce plan, le nombre de licenciements secs serait réduit à 409 au lieu de 1700**, via des mesures telles que départs anticipés, départs volontaires, départs reconnus, incitants au temps partiels, etc...

Entretemps, nous voici désormais en plein dans les premiers redéploiements et nous observons que les départs anticipés, départs volontaires ainsi que les départs reconnus, répondent à une demande assez forte. Les mesures sociales prévues pour ceux et celles qui ne seraient pas retenus, et qui quitteront ING, essaient d'adoucir un moment particulièrement difficile à vivre.

Les syndicats sont très conscients du fait que ce business plan et les coupes sombres dans le personnel, sont et resteront définitivement une potion imbuvable! En particulier, constater tous ces sacrifices imposés plan après plan au personnel pendant que les actionnaires continuent de s'engraisser année après année, est insupportable!

Le Front Commun a décidé de ne pas « célébrer » un quelconque anniversaire ni de mettre en place une action médiatique. **Les syndicats préfèrent se consacrer à l'application correcte des mesures du plan social et au soutien au jour le jour des membres du personnel sur le terrain. Les syndicats mettent également tout en œuvre pour aider le personnel à traverser cette période difficile. Ils veillent farouchement au respect strict des engagements pris via le plan social**

Nous sommes en plein dans les redéploiements et nous voyons chaque jour combien le personnel est tiraillé par cette contradiction : devoir solliciter un emploi pour garder son propre job demain, alors que dans le même temps pratiquement tous les services et toutes les agences sont en sous-effectifs...

Nous tenons également à mettre en avant l'importance cruciale dans notre plan social des mesures de départ anticipé 55+ négociées entre partenaires sociaux, grâce à la concertation. Ces mesures permettent de diminuer fortement le nombre de licenciements secs d'une façon qui est la plus socialement acceptable. Qui plus est, et après consultation des instances politiques de ce pays, sans aucun coût pour la collectivité car pleinement supporté par ING.

Nous espérons encore que nos responsables politiques réaliseront que ce serait un très mauvais signal que de mettre à l'amende les entreprises qui prennent leurs responsabilités! S'ils le font, alors ils recevront ce boomerang en pleine figure, ce qui sera bien douloureux non seulement pour eux et la collectivité, mais aussi et surtout pour des centaines d'employés de tous les âges qui iront grossir les files de l'ONEM! En effet, si par malheur des amendes étaient imposées pour chaque travailleur concerné par une mesure de départ anticipé, un tel plan deviendrait alors impayable par l'employeur et les discussions autour des licenciements secs seront rouvertes avec toutes les conséquences néfastes qui en suivront inévitablement

Nous lançons donc un appel solennel aux responsables politiques afin qu'ils consacrent plutôt leur énergie à ce que les employés qui choisiront un départ anticipé puissent continuer à être actifs sur la marché de l'emploi grâce à de vraies solutions intelligentes et créatives. Mieux vaut un scénario où tout le monde sort gagnant, plutôt que des mesures prises à la va-vite comme des amendes, qui finalement n'auront pour seul résultat que tant la collectivité que nos employés, en paieront durement la facture.

Le Front Commun syndical d'ING.