

Overeenkomst inzake terugkeerders van IBM, Verizon en KPN

Inleiding

Deze overeenkomst is van toepassing op medewerkers van ABN AMRO Bank N.V., die op 1 november 2012 op basis van artikel VI.5 van de ISP-CAO (die gold van 1 maart 2010 tot 1 januari 2013) zijn teruggekeerd naar ABN AMRO Bank N.V. en werkzaam zijn in Utrecht op BO-nummer 2310.61 en 2310.62, verder te noemen '**de terugkeerder of de terugkeerders**'.

Deze overeenkomst is niet van toepassing op de terugkeerder die ABN AMRO Bank N.V. heeft verlaten of ABN AMRO Bank N.V. op basis van een individuele vertrekregeling zal gaan verlaten.

De ondergetekenden,

ABN AMRO Bank N.V., gevestigd te Amsterdam, verder te noemen '**de bank**',
enerzijds,

en

FNV Finance (onderdeel van FNV Bondgenoten), gevestigd te Utrecht
De Unie, gevestigd te Culemborg
CNV Dienstenbond, gevestigd te Hoofddorp

verder te noemen '**de vakbonden**', anderzijds

overwegen dat:

Per 1 november 2010 zijn de activiteiten van onderdelen van IT Services van de bank uitbesteed aan IBM, Verizon en KPN. De voormalige ABN AMRO bank had hier reeds in 2005 toe besloten en heeft, na de fusie met Fortis Bank Nederland (FBN), aan dit besluit uitvoering gegeven ten aanzien van de IT-populatie van FBN. Op grond van de terugkeergarantie, vastgelegd in artikel VI. 5 van de ISP-CAO, zijn op 1 november 2012 ongeveer 163 terugkeerders teruggekeerd naar de bank. Artikel VI.7 van de ISP-CAO bepaalt dat de medewerker, die van de terugkeergarantie genoemd in artikel VI.5 van de ISP-CAO gebruikmaakt, wordt herplaatst in de business, waarin hij werkte voorafgaand aan de transactiedatum, in een passende functie.

Ondanks het feit dat de bank, vóórdát de terugkeerders gebruikmaakten van de terugkeergarantie, tijdens informatiebijeenkomsten aan de terugkeerders kenbaar heeft gemaakt dat het voor de bank

een schier onmogelijke opgave zou worden om alle terugkeerders te plaatsen, is een groep van in totaal 163 terugkeerders per 1 november 2012 teruggekeerd naar de bank.

De moeilijkheid van plaatsing ligt enerzijds aan de werkervaring en het werkgebied waarin de terugkeerders werkzaam zijn, de ICT. Hun werk is immers voor het grootste gedeelte uitbesteed aan externe leveranciers, waar de terugkeerders naar waren overgegaan. Met deze leveranciers zijn meerjarige contracten gesloten, die de bank moet respecteren. Anderzijds is herplaatsing van de terugkeerders met vaak specifieke, eenzijdige IT-werkervaring lastig, omdat de terugkeerders nauwelijks tot geen affiniteit hebben met bijvoorbeeld de commerciële dienstverlening, zodat herplaatsing in dat segment van de bank geen reële optie is.

Hierbij komt dat de groep terugkeerders groot is. Niet eerder maakte zo'n grote groep geoutsourceerde medewerkers gebruik van de mogelijkheid terug te keren naar de bank, terwijl de bank sinds 2008 in alle onderdelen inkrimpt. Ook binnen Solutions, de ICT-afdeling van de bank, waar activiteiten worden verricht die enigszins zouden kunnen aansluiten bij de werkervaring van de terugkeerders, vervallen in 2013 zo'n 200 arbeidsplaatsen, hetgeen neerkomt op 20% van de totale populatie.

Sinds de terugkeer in november 2012 hebben de terugkeerders een intensief begeleidingstraject gevolgd vanuit een centrale werkplek in Utrecht aan de Archimedeslaan om hun inzetbaarheid binnen en buiten de bank te vergroten. Gelet op de artikelen VI.5 en VI.7 van de ISP-CAO was de begeleiding allereerst gericht op het vinden van een passende functie in de eigen business. Aangezien de oorspronkelijke activiteiten evenwel zijn geoutsourceerd, zijn die functies veelal niet meer voorhanden, zodat de terugkeerders vervolgens eveneens intensief ondersteund zijn bij het vinden van een andere functie binnen of buiten de bank. De intensieve begeleidingsprogramma's bestonden o.a. uit sollicitatievaardigheden, CV-training, positionering op de interne en externe arbeidsmarkt, workshops door uitzendbureaus, stagemogelijkheden, etc. Continue zijn de programma's aangescherpt op basis van expertise en feedback vanuit de groep, zodat zoveel mogelijk ondersteuning op maat kon worden geboden. De loopbaancoach/manager is verantwoordelijk voor het ondersteunen en faciliteren in de (financiële) middelen en ruimte om de inzetbaarheid en kansen voor een toekomstige loopbaan te vergroten. Dit proces is vastgelegd in het Persoonlijk Employability Plan (PEP).

Deze trajecten hebben vanaf november 2012 tot eind juni 2013 voor ongeveer 25% van de 163 terugkeerders geresulteerd in het vinden van een voor de terugkeerder (en de bank) bevredigende oplossing. Pogingen om een passende functie binnen of buiten de bank te realiseren voor ongeveer 75% van de terugkeerders zijn vruchteloos gebleken.

Tegen deze achtergrond verklaren partijen daarom het volgende te zijn overeengekomen:

- De verplichting voor de bank op grond van artikel VI.7 van de ISP-CAO om de terugkeerders te plaatsen in een passende functie in de oorspronkelijke business wordt geacht te zijn vervallen.
- Teneinde een einde te maken aan de onzekerheid over de toekomst zal aan de terugkeerders vóór 1 oktober 2013 worden meegedeeld dat zij per 1 april 2014 geplaatst zullen worden in de Mobiliteitsorganisatie. Alsdan zullen de artikelen IV, VII, VIII, IX en X uit de Sociaal Plan CAO van toepassing zijn op de terugkeerders.
- De terugkeerder geboren voor 1 januari 1952 wordt niet geplaatst in de Mobiliteitsorganisatie maar krijgt de keuze tussen een passende functie of vertrek met de stimuleringspremie. Voor hem wordt de stimuleringspremie verhoogd net zoals dat geldt voor de medewerkers geboren op of na 1 januari 1952 maar voor 1 juli 1955 (acht maandsalarissen bovenop de premie). Indien de terugkeerder bij vertrek minder dan acht maanden van zijn 65-jarige leeftijd verwijderd is, is het extra aantal maandsalarissen gelijk aan het aantal maanden tot 65 jaar.
- Met goedkeuring van de bank kan de terugkeerder ook gedurende de aanzegperiode vertrekken met de stimuleringspremie.
- Gedurende de aanzegperiode wordt er aan de terugkeerder een mobiliteitsbudget van € 5.000 ter beschikking gesteld. De terugkeerder kan hiermee desgewenst begeleiding afnemen vanuit één van de vakbonden. De hiermee gefinancierde en opgestarte begeleiding en opleiding kan na beëindiging van het dienstverband nog worden afgerond.
- Het mobiliteitsbudget komt niet in plaats van de reguliere opleidingsbudgetten. Reeds opgestarte dan wel goedgekeurde opleidingen voor 21 augustus 2013 (ten laste van dat reguliere budget) kunnen op kosten van de bank worden voortgezet, ook na beëindiging van het dienstverband.
- De terugkeerder krijgt gedurende de aanzegperiode tevens een oriëntatiebudget van € 5.500. Het niet benutte deel van dit budget, wordt bij beëindiging van het dienstverband bruto uitgekeerd.
- Met de terugkeerders zullen individuele afspraken gemaakt worden over de tijdsbesteding gedurende de aanzegperiode.
- Op de terugkeerder die per 1 april 2014 is geplaatst in de Mobiliteitsorganisatie blijft de overeenkomst inzake terugkeerders van IBM, Verizon en KPN van toepassing.

Deze overeenkomst is een collectieve arbeidsovereenkomst en wordt door partijen als zodanig aangemeld bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Partijen merken deze CAO aan als standaard-CAO.

Aldus overeengekomen te Amsterdam, 25 september 2013

ABN AMRO Bank N.V., gevestigd te Amsterdam



C.E. Princen
Raad van Bestuur ABN AMRO

H. Garssen
Directeur HR ABN AMRO

FNV Finance (onderdeel FNV Bondgenoten),
Gevestigd te Utrecht



C.F.R. Kiburg
Bestuurder

De Unie, gevestigd te Culemborg



R. Castelein
Voorzitter

E. Rog
Senior Belangenbehartiger



D. Swagerman
Voorzitter

Dienstenbond CNV,
Vakbond voor werknemers in de Handel,
Het bank/en verzekeringsbedrijf, de Administratieve
Kantoren en de Vrije Beroepen, gevestigd te Hoofddorp



G.F. van Linden
Arbeidsvoorwaardencoördinator