

Vote for CGLSB-ACLVB - list number 1

[Lien direct vers la version française :](#)

Je me présente :	2
Mes priorités pour mon engagement envers vous et l'équipe CGLSB :.....	2
Pourquoi m'être engagé ? Pourquoi maintenant ?	2
Pourquoi ai-je rejoint l'équipe CGLSB ?	3
Partagez votre vue	3

[Directe link naar de Nederlandse versie :](#)

Ik stel me voor	4
Mijn prioriteiten naar jullie toe en naar de ACLVB team zijn :	4
waarom ben ik kandidaat ? waarom nu ?	4
Waarom heb ik voor de ACLVB geopteerd?	5
Jouw reactie en/of suggesties zijn welkom	5

[Direct link to the English version :](#)

Who I am	6
My priorities for my engagement towards you and the CGLSB/ACLVB are.....	6
Why am I candidate ? why now ?	6
Why did I join the CGLSB/ACLVB team ?	7
Please share you view	7

Mon texte en Français :

Je me présente :

Filip Vandenbroecke – 60 ans - 36 ans d'ancienneté - 4 enfants - 2 petits-enfants

CJE & Product lead Documents and Content services BE

Avec 36 ans de BBL-ING au compteur, je souhaite mettre mon expérience au service de mon entreprise et de mes collègues.

La banque m'a offert de pouvoir exercer des rôles très différents dans des domaines très variés : Comptes-courants, Payments, Cash Management, Trade and Finance Services, Business and Personal Lending, Branches, Robotics & Business Automation, et maintenant Document and Content Services



Mes priorités pour mon engagement envers vous et l'équipe CGSLB :

- Nous permettre de travailler dans des conditions acceptables : simplifier l'administration inutile, se donner les moyens humains et autres de nos ambitions et QBR's, prioriser vraiment.
- Le respect de nos collègues et de nos people managers : imposer des courbes de Gauss pour mettre 15% de nos collègues en «needs improvement » est contreproductif et source d'énormément de stress.
- Me battre avec l'équipe CGSLB pour que les restructurations se fassent dans un meilleur respect des collègues appelés à nous quitter et aussi de ceux qui doivent compenser ces départs. La dernière convention collective approuvée par la CNE/ACV a contribué à détériorer significativement les droits des collègues concernés, ainsi que nos conditions de départ en fin de carrière.
- Offrir aux employés et cadres de notre entreprise des perspectives de développement et de promotion. Trop souvent, nous voyons de très bons candidats internes bloqués par l'arrivée de managers venus l'extérieur, et dont l'attachement à notre ADN, nos valeurs et notre entreprise est inversement proportionnel à leur engagement pour leurs KPI's personnels ...
- L'aménagement de notre fin de carrière. « Toujours plus » n'est ni sain ni tenable. J'ai personnellement eu l'opportunité de faire un « soft landing », et j'en suis très content. Je pense qu'un soft landing bien accompagné et effectué dans le respect de l'intéressé est dans certains cas une bonne solution pour toutes les parties.
Faciliter l'utilisation de notre plan de pension dans le cadre d'un emprunt immobilier visant à améliorer sa retraite nous offrirait davantage de possibilités.
- Améliorer et encourager le bike to work. Je le pratique moi-même 1 ou 2 fois par semaine. Pas évident depuis le move to Marnix.

Pourquoi m'être engagé ? Pourquoi maintenant ?

- À 60 ans, j'ai une certaine liberté de parole et d'action.
- Ces dernières années, les inconsistances se sont accélérées de façon irraisonnable : rythme effréné des business évolutions, abandon des secondes chances, raccourcissement des dernières chances, courbe de gauss imposées pour les évaluations, rotation de notre management aveuglé par ses KPI's, ..

- Je fais mon boulot avec encore beaucoup d'énergie. Néanmoins, j'ai envie de contribuer de façon complémentaire à l'entreprise et d'aider ses employés. Nous verrons si cette envie est partagée ; -)
- Avec bientôt 37 années de banques et une expérience dans différentes lignes et à différents niveaux dans l'organisation, je pense pouvoir participer à l'analyse et contribuer à la concertation.

Pourquoi ai-je rejoint l'équipe CGSLB ?

- C'est une équipe où les différentes catégories de membres du corps social de la banque et les différentes lignes de la banque sont représentées dans un esprit de solidarité.
- La liberté d'expression et la tolérance y sont des réalités. Il n'y a pas de lien avec un parti politique.
- L'approche est avant tout constructive, basée sur le dialogue et la recherche de solutions ; mais courageuse et responsable : le refus de signer les 2 dernières CCT est le résultat d'une volonté de défendre notre intérêt, alors que d'autres l'ont lamentablement bradé (voir *communication commune* : [arrêtons de brader la concertation sociale](#)).
- C'est une équipe qui prend ses responsabilités dans tous les organes de concertation sociale y compris dans la délégation syndicale qui est l'endroit où les véritables négociations ont lieu.
- Je connais Bart et son équipe depuis des années. J'ai apprécié leur accompagnement et support lors de mes négociations avec la banque lors de mon 'downgrading'

Partagez votre vue

- J'écouterai avec attention vos réactions & suggestions.
- Contactez-moi par chat, téléphone (+32475553121), e-mail (filip.vandenbroecke@ing.com)



Plus d'info sur :

- [Viva Engage - ACLVB - CGSLB](#)
- www.aclvb-cgslb-ing.com/fr
- www.cgslb.be

mijn tekst in het Nederlands :

Ik stel me voor ...

Filip Vandenbroecke – 60 jaar - 36 jaar anciënniteit – 4 kinderen - 2 kleinkinderen

CJE & Product lead Documents and Content services BE

Na 36 jaar binnen BBL-ING, wens ik mijn ervaring ter beschikking te stellen van mijn onderneming en mijn collega's.

Ik heb binnen de bank zeer verschillende rollen mogen uitoefenen in allerlei domeinen : Betalingen, Rekening Courant, Cash Management, Trade and Finance services, Business and Personal Lending, Branches, Robotics & Business Automation, en nu Document and Content Services.



Mijn prioriteiten naar jullie toe en naar de ACLVB team zijn :

- Degelijke werkomstandigheden : nutteloze administratie vereenvoudigen, onszelf de menselijke en andere middelen voor onze ambities en QBR's geven, echt prioriteren.
- Respect voor collega's and leidinggevers : management via Gauss curves met ten alle kost 15% van de teams in 'needs improvement' leidt eerst en vooral naar veel stress en is schadelijk voor de organisatie en onze mensen.
- Ik wil er met de ACLVB ploeg voor vechten dat reorganisaties met meer respect gebeuren : zowel voor de collega's die uiteindelijk de boot moeten verlaten als voor diegenen die voor de continuïteit moeten zorgen. De laatst CAO die door de CNE/ACV getekend werd heeft zeer negatief impact gehad op de rechten van de vertrekkende collega's(en ook voor onze vertrekvoorwaarden op het einde van onze loopbaan)
- Onze bedienden en kaderleden verdienen ontwikkelings- en promotieperspectieven. Te vaak zien we zeer goeie interne kandidaten geblokkeerd raken door externe kandidaten. Voor deze laatsten, zijn hun gehechtheid aan onze DNA, onze waarden en ons bedrijf regelmatig omgekeerd evenredig aan hun engagement voor hun persoonlijke KPI's.
- Einde carrière. 'Altijd meer' is niet gezond en ook niet houdbaar. Ik heb persoonlijk de kans gehad om een "soft landing" te maken, en daar ben ik heel tevreden over. Ik denk dat een goed 'soft landing' in bepaalde gevallen voor alle partijen een goede oplossing is, als dit met respect gebeurt.
Het vergemakkelijken om ons pensioenplan in het kader van Hypothecaire lening te gebruiken zou ons meer mogelijkheden bieden voor het verbeteren van ons pensioen.
- Het verbeteren en aanmoediging van Bike to work. Ik pas het zelf 1 keer of 2 per week toe. Niet simpel sinds ons verhuis naar Marnix.

waarom ben ik kandidaat ? waarom nu ?

- Op mijn zestigste heb ik een grotere mening- en actievrijheid.

- De laatste jaren zijn de inconsistenties onredelijk toegenomen: hectisch tempo van de business evolutions, het opgeven van tweede kansen, het verkorten van laatste kansen, de Gauss-curve die voor evaluaties opgelegd wordt, hoge rotatie van ons management dat vooral naar zijn KPI's kijkt, enz.
- Ik doe mijn werk nog steeds met veel energie. Ik wil graag op een complementaire manier bijdragen en het bedrijf en zijn medewerkers helpen.
- na 36 jaar in de bank en met ervaring in verschillende lijnen en op verschillende niveaus in de organisatie, kan ik – denk ik - meedoen aan de analyse en mijn steentje aan het overleg bijdragen.

Waarom heb ik voor de ACLVB geopteerd?

- Het is een team waar de verschillende categorieën personeelsleden en de verschillende lijnen van de bank vertegenwoordigd zijn, en dit in een geest van solidariteit.
- Vrijheid van meningsuiting en tolerantie zijn daar realiteiten. Er is hier geen link met een politieke partij.
- De aanpak is vooral constructief en is gebaseerd op dialoog en op het zoeken naar oplossingen. Maar het blijft moedig en verantwoordelijk : de weigering om de laatste twee CAO's te ondertekenen is een bewijs dat onze belangen verdedigen boven alles blijft. Spijtig dat anderen onze belangen zo uitverkocht hebben (zie [gemeenschappelijk communicatie van 3](#)).
- ACLVB neemt haar verantwoordelijkheden in alle sociale overlegorganen op - ook in de syndicale delegatie, de plaats waar de echte onderhandelingen plaatsvinden.
- Ik ken Bart en zijn team al jaren. Zij heeft mij efficiënt vergezeld en ondersteund in mijn onderhandelingen met de bank tijdens mijn 'downgrading'

Jouw reactie en/of suggesties zijn welkom

- Ik zal met aandacht naar jouw feedback of suggestie luisteren.
- chat mij in Teams, bel mij (+32475553121), mail mij (filip.vandenbroecke@ing.com)



Meer info over ACLVB op :

- [Viva Engage - ACLVB - CGSLB](#)
- www.aclvb-cgslb-ing.com/nl
- www.aclvb.be

My text in English :

Who I am ...

Filip Vandenbroecke – 60 years old – 36 years ING - 4 children - 4 grandchildren

CJE & Product lead Documents and Content services BE

I have been for 36 years within BBL-ING. I want to put my experience at the service of my company and my colleagues.

I worked within Current Accounts, Payments, Cash Management, Trade and Finance Services, Business and Personal Lending, Branches, Robotics & Business Automation, and now Document and Content Services



My priorities for my engagement towards you and the CGSLB/ACLVB :

- Allow us to work in acceptable conditions: simplify useless administration; give ourselves the human and other means for our ambitions and QBR's, do a real prioritisation.
- Respect for our colleagues and our people managers: imposing Gauss curves to put 15% of our colleagues in "needs improvement" is counterproductive and is a source of enormous stress on both sides.
- Fight with the CGSLB/ACLVB team so that reorganisations are done with better respect for colleagues who are leaving us and for those who must ensure continuity. The last collective agreement approved by the CNE/ACV contributed to significantly deteriorating the rights of the colleagues impacted, as well as for our departure conditions at for the end of our career.
- Offer our employees and executive staff development and promotion perspectives Too often, we see good internal candidates blocked by the arrival of managers from outside, with an attachment to our DNA, our values and our company that is regularly inversely proportional to their engagement for their KPI's...
- End of career. "Always more" is neither healthy nor sustainable. I personally had the opportunity to do a "soft landing", and I am very satisfied with it. I think that a well-supported soft landing carried out with respect for the person is in certain cases a good solution for all parties. Facilitating the use of our pension plan as part of a property loan can contribute in improving our retirement and in offering us more possibilities.
- Improve and encourage bike to work. I practice it myself 1 or 2 times a week. Not easy since the move to Marnix.

Why am I candidate ? why now ?

- At 60, I have a certain freedom of speech and action that I did not have a few years ago.
- In the last years, inconsistencies have accelerated unreasonably: frenetic pace of business evolutions, abandonment of second chances, shortening of last chances, gauss curve imposed for evaluations, rotation of our management blinded by its KPI's, etc.

- I still do my job with a lot of energy. However, I would be happy to contribute in a complementary way and help the company and its employees.
- with almost 37 years of banking and experience in different lines and at different levels in the organization, I can – I think - participate in the analysis and contribute to the discussions.

Why did I join the CGSLB/ACLVB team ?

- It is a team where the different categories of workers of the bank and from the different lines of the bank are represented in a spirit of solidarity.
- Freedom of expression and tolerance are realities here. There is no link with a political party.
- The approach is above all constructive and based on dialogue and the search for solutions; but it remains courageous and responsible: the refusal to sign the last 2 CCTs is the result of a desire to defend our interest, while others have miserably sold it away (*see joined communication : [arrêtons de brader la concertation sociale](#)).*
- It is a team that takes its responsibilities in all social consultation bodies, including the union delegation which is the place where the real negotiations take place.
- I have known Bart and his team for years. I have appreciated their advice and support during my negotiations with the bank during my “downgrading”.

Please share you view

- I will listen to your reaction or suggestion with the highest attention.
- Please chat me, call me (+32475553121), mail me (filip.vandenbroecke@ing.com)



More info on ACLVB- CGSLB :

- [Viva Engage - ACLVB - CGSLB](#)
- www.cgsלב.be www.aclvb.be
- www.aclvb-cgsלב-ing.com/en