

CAO 2019-2020

Tussen: bpost, naamloze vennootschap van publiek recht, vertegenwoordigd door de heer François Cornelis, voorzitter van de Raad van Bestuur, de heer Koen Van Gerven, Chief Executive Officer, de heer Mark Michiels, lid van het Directiecomité en bevoegd voor Human Resources

En: De vakbonden vertegenwoordigd in het Paritair Comité van bpost, opgericht door de wet 21 maart 1991

Inleiding

De vakbonden hebben op 25 oktober 2018 gezamenlijk een nationale aanzegging voor een alternerende staking ingediend die voor alle sites van bpost gevolgen heeft.

De geuite grieven hebben betrekking op talrijke aspecten van de werking van het bedrijf en zijn recente projecten die het management heeft uitgewerkt om de uitdagingen aan te gaan.

Deze uitdagingen vloeien voort uit de onvermijdelijke transformatie van een postbedrijf in een bedrijf dat, om relevant en duurzaam te blijven, genoodzaakt is om niet alleen te zorgen voor de levering van de universele postdienst en diensten van algemeen economisch belang, maar ook een hoofdrolspeler te worden op de nationale en internationale transport- en logistiekmarkt gelinkt aan de e-commerce.

In deze moeilijke context toont het management **begrip** voor de moeilijkheden waarmee het personeel dagelijks wordt geconfronteerd, in het bijzonder in de netwerken, op het terrein, waar de veranderingen die van het personeel worden verlangd sinds jaren toenemen en waar de evolutie in de mix van producten een aanzienlijke werklast met zich meebrengt.

Het management van de onderneming heeft de dringende noodzaak onderkend om onmiddellijk het sociaal overleg te hervatten en te versterken met het oog op het bereiken van een akkoord dat de **legitimitéit** van de eisen erkent en een sociale vrede terugbrengt, gekenmerkt door **respect** voor al het personeel en die **garant staat** voor succes voor alle betrokken partijen, het personeel, de klanten en de investeerders.

De partijen hebben overlegd over de verbintenissen van het management van bpost op het vlak van werklast en vertrouwensherstel, en ze hebben zich ertoe verbonden om de onderhandelingen voor een CAO 2019-2020 op korte termijn aan te vatten.

Na nauw overleg hebben het management en de vakbonden onderhandeld over maatregelen ten gunste van het personeel om hen te ondersteunen, alsook hun dagelijkse inspanningen en inzet te belonen. Deze maatregelen maken het voorwerp uit van deze CAO 2019-2020.

Werd het volgende overeengekomen

Plan

1	Toepassingsgebied	2
2	Duur	2
3	Koopkracht	3
3.1	Volwaardig postaal barema voor de hulppostbodes	3
3.2	Periodieke maatregelen niet beperkt tot de duur van deze CAO	3
3.2.1	ARAB-vergoeding	3
3.2.2	Extralegale verlofdagen	3
3.2.2.1	Extralegale verlofdagen voor hulppostmannen	3
3.2.2.2	Extralegale verlofdagen op basis van wendbaarheid op zaterdag	3
3.2.3	Produktkennistoelage	4
3.2.4	Eindejaarspremie	4
3.2.5	Ecocheques	4
3.3	Andere pecuniaire maatregelen	4
3.3.1	Niet-recurrente bonussen die gekoppeld zijn aan de resultaten van het bedrijf	4
3.3.2	Evolutie van het DA barema	4
4	Eindeloopbaan	5
4.1	Loopbaanonderbreking	5
4.2	Verlof voorafgaand aan het pensioen	5
5	Bank Holidays	5
6	Retail-netwerk	6
7	Medische controle van de arbeidsongeschiktheid	6
8	Werklast en Vertrouwen	7
9	Lange Termijnplan	7
9.1	Operationeel-model van de brievenpost	7
9.2	Retail-netwerk	7
9.3	Mall-netwerk en Parcels & Logistics-netwerk	8
9.4	De tewerkstelling van het huidige personeel van de sorteercentra veiligstellen	9
9.5	Intern personeel	9
9.6	Titulariaat bij Mail Operations	9
10	Bescherming tegen ontslag	9

1 Toepassingsgebied

Deze CAO is van toepassing op alle statutaire personeelsleden (met uitzondering van de mandatarissen), alsook op het baremiek contractueel personeel en op de hulppostmannen ("Personeelsleden"), tenzij anders bepaald in deze CAO.

2 Duur

Onverminderd de specifieke inwerkingtreding van sommige maatregelen, wordt deze CAO afgesloten voor een bepaalde duur, die aanvangt op 1 januari 2019 en van rechtswege verstrijkt op 31 december 2020.

K. J. J.
9.1

Behoudens uitdrukkelijke afwijking hebben alle door deze CAO voorziene maatregelen geen uitwerking meer vanaf 31 december 2020.

3 Koopkracht

3.1 Volwaardig postaal barema voor de hulppostbodes

Vanaf 1 januari 2019 wordt een volwaardig postaal barema gecreëerd met regelmatige loonverhogingen en dat na 16 jaren bedrijfsanciënniteit gelijkgesteld wordt met het barema D2-D3 (1 jaar anciënniteit).

Het nieuwe DA-barema ziet er als volgt uit (*bijlage 4*):

- Na twee jaar bedrijfsanciënniteit wordt het DA-barema verhoogd met 1%.
- Na vier jaar bedrijfsanciënniteit wordt het DA-barema verhoogd met 1%.
- Na acht jaar bedrijfsanciënniteit wordt het DA-barema verhoogd met 1%.
- Na twaalf jaar bedrijfsanciënniteit wordt het DA-barema verhoogd met 1%.
- Na 16 jaar bedrijfsanciënniteit, wordt het DA-barema gelijk aan 13.595,99 € en 13.598,50 € (barema D2 – D3 bedragen aan 100%, één jaar anciënniteit)
- Na 17 jaar bedrijfsanciënniteit, wordt het DA-barema gelijk aan 13.705,25 € en 13.706,67 € (barema D2 – D3 bedragen aan 100%, twee jaar anciënniteit)

Deze verhogingen zijn cumulatief.

3.2 Periodieke maatregelen niet beperkt tot de duur van deze CAO

3.2.1 ARAB-vergoeding

Vanaf 1 januari 2019 wordt de ARAB-vergoeding voor Personeelsleden die deze vergoeding momenteel ontvangen met 25% verhoogd. Deze verhoging wordt toegepast op alle huidige categorieën van ARAB-vergoedingen.

Deze maatregel geldt voor onbepaalde duur.

3.2.2 Extralegale verlofdagen

3.2.2.1 Extralegale verlofdagen voor hulppostmannen

Vanaf 1 januari 2019 zullen de hulppostmannen recht hebben op twee extralegale verlofdagen.

Deze maatregel geldt voor onbepaalde duur.

3.2.2.2 Extralegale verlofdagen op basis van wendbaarheid op zaterdag

Vanaf 1 januari 2019 zal het Akkoord over de compensaties die worden toegekend in het kader van bepaalde prestaties op de volgende manier aangepast worden:

De Personeelsleden met een uurrooster dat systematisch de zaterdag omvat zullen twee bijkomende extralegale verlofdagen ontvangen op basis van hun wendbaarheid van het zaterdagwerk.

De Personeelsleden met een uurrooster dat occasioneel de zaterdag omvat zullen bijkomende extralegale verlofdagen ontvangen op basis van hun wendbaarheid van het zaterdagwerk en dit op de volgende wijze:

- Personeelsleden van Mail en Parcels & Logistics: 1 dag
- Andere Personeelsleden: een halve dag

Het aantal extralegale verlofdagen is jaarlijks toegekend op basis van de zaterdag prestaties van het voorafgaande jaar.

Deze maatregel geldt voor onbepaalde duur.

3.2.3 Produktkennistoelage

Vanaf 1 januari 2019, zal de produktkennistoelage voor personeelsleden die hier reeds van genieten toenemen met 4%, zijnde een jaarlijks brutobedrag van 110€ per jaar voor een voltijdse medewerker.

Deze maatregel geldt voor onbepaalde duur.

3.2.4 Eindejaarspremie

Vanaf 1 januari 2019 wordt de eindejaarspremie van de hulppostmannen verhoogd, zodat ze het volledige bedrag van het maandloon bereikt (volledige "13de maand").

Vanaf 1 januari 2019 wordt de eindejaarspremie van de andere Personeelsleden, met inbegrip van de mandatarissen, verhoogd met 75,00 EUR bruto.

Deze maatregel geldt voor onbepaalde duur.

3.2.5 Ecocheques

Vanaf 1 januari 2019 zullen de Personeelsleden ecocheques ontvangen voor een jaarlijks bedrag van 240,00 EUR, toekenbaar in januari 2019 op voorwaarde dat zij een bedrijfsanciënniteit hebben van 3 maanden op 1 december 2018.

Deze maatregel geldt voor onbepaalde duur.

3.3 Andere pecuniaire maatregelen

3.3.1 Niet-recurrente bonussen die gekoppeld zijn aan de resultaten van het bedrijf

Aan de Personeelsleden zullen niet-recurrente bonussen met betrekking tot de prestaties van 2019 (uitbetaalbaar in 2020) worden toegekend, volgens de voorwaarden en modaliteiten vastgelegd in het Akkoord houdende het reglement van niet-recurrente bonussen verbonden met de resultaten van het bedrijf in bijlage aan deze CAO (**bijlage 1**).

3.3.2 Evolutie van het DA barema

De DA salarisevolutie is definitief verworven tot een bedrijfsanciënniteit van 17 jaar. De verdere evolutie van het DA barema zal geëvalueerd worden op het juiste moment rekening houdend met de concurrentie positie van het bedrijf.

De Indexatie van het barema DA volgens de formule die momenteel in werking is, wordt gegarandeerd tijdens de duur van deze CAO.

4 Eindeloopbaan

4.1 Loopbaanonderbreking

1. De artikels **4.1** en **4.2** van de cao 2016-2017 worden verlengd tot 31 december 2020, en uitgebreid tot de hulppostmannen, op voorwaarde dat er geen wetswijzigingen zijn die een wijziging van de toegangsvoorwaarden voor de "loopbaanonderbreking - einde loopbaan" volgens het wettelijk stelsel tot gevolg zouden hebben.

Er wordt echter een precisering toegevoegd om rekening te houden met gemengde loopbanen en hun impact op de pensioendatum in de verschillende wettelijke pensioenstelsels. In geval van een gemengde loopbaan verbinden de betrokken Personeelsleden zich ertoe hun beroepsactiviteiten te beëindigen van zodra zij voldoen aan de leeftijds -en loopbaanvoorwaarden voor het vervroegd pensioen binnen de regeling die het laatst recht geeft op pensioen, tenzij het Personeelslid schriftelijk verzoekt om de loopbaanonderbreking te beëindigen van zodra één van de pensioenen beschikbaar is, hetgeen tot geen enkele bijkomende kost voor bpost ter compensatie van het verlies van pensioen kan leiden. Hierdoor worden de wijzigingen aan **bijlage 2** toegevoegd aan de voornoemde artikelen **4.1** en **4.2**.

2. Dit systeem is afhankelijk van het behoud van het huidige wettelijke kader, met name wat betreft de leeftijd en de toegangsvoorwaarden voor de "loopbaanonderbreking - einde loopbaan". Als met name die leeftijd zou worden gewijzigd, dan zal dit akkoord worden beëindigd. In dergelijk geval verbinden de partijen zich ertoe om opnieuw rond de tafel te gaan zitten om te trachten andere oplossingen te vinden waarmee de Personeelsleden het einde van hun loopbaan kunnen verlichten.

4.2 Verlof voorafgaand aan het pensioen

Om rekening te houden met de gemengde loopbanen en hun impact op de pensioendatum in de verschillende wettelijke pensioenstelsels, worden de wijzigingen aan **bijlage 3** toegevoegd aan het reglement betreffende de verloven.

5 Bank Holidays

1. Er wordt rekening gehouden met het feit dat er, in het kader van een verantwoordelijk beheer van de operationele kosten van het bedrijf, bij bpost vijf inactiviteitsdagen zullen worden georganiseerd, geïnspireerd op de "bank holidays", en dat voor alle Personeelsleden, onder wie de mandatarissen, met uitzondering van degenen die op die dagen rechtstreeks betrokken zijn bij de uitreiking van de kranten en de pakjes.

In het kader van deze maatregel zullen er geen wettelijke verlofdagen worden opgelegd. De inactiviteitsdagen zullen worden georganiseerd door niet-inplanning, rust of extralegaal verlof.

2. De tenuitvoerlegging van de inactiviteitsdagen, te bepalen op Strategisch Comité van januari 2019, is gebaseerd op:

- Het vrijwillig karakter, d.w.z. de voorkeur van elk betrokken Personeelslid om al dan niet te werken.
- Als er te veel vrijwilligers zijn om te werken wordt de voorrang (om te werken) bepaald door het aantal jaarlijkse vakantiedagen (hoe minder dagen, hoe hoger de voorrang om te werken), door de kennis van de krantenronde en door het saldo van de operationele -en rusttellers.

- Indien er niet voldoende vrijwilligers zijn om te werken wordt voorrang (om te werken) gegeven aan Personeelsleden van wie de operationele of rustteller negatief is (volledige dagen), daarna wordt er beroep gedaan op interimkrachten, studenten of derden voor de pakjes.

3. Sorteercentra dienen, gelet op de aard van hun activiteiten ter voorbereiding van de Distributie, niet onder het toepassingsgebied van deze maatregel te vallen. De te verdelen volumes op de dag die volgt op de "banking holiday" kunnen namelijk in 2 keren worden gesorteerd: een eerste deel de dag vóór de "banking holiday" en een tweede deel de dag vóór de dag van de distributie die volgt op de "banking holiday" (meer concreet: een deel van het product wordt bijvoorbeeld de nacht van donderdag op vrijdag gesorteerd en een tweede deel de nacht van zondag op maandag).

4. Wanneer een dienst niet verzekerd wordt voor reden van banking holidays, verbindt het bedrijf zich ertoe een proces uit te werken voor het beperken en/of compenseren van een te hoge werklast.

5. Het selectieproces van de vrijwilligers alsook de beperking en/of de compensatie van de werkoverbelasting de dag die de bank holiday volgt zal snel geëvalueerd worden, na de eerste bank holiday van 19 april 2019 tijdens de Strategische Commissie.

Een haalbaarheidsanalyse van de bank holiday van 15 november 2019 zal gepresenteerd worden tijdens het zelfde Strategisch Comité

6 Retail-netwerk

Vanaf 1 januari 2019 zullen de loketbedienden worden aangeworven met een contract voor onbepaalde duur, tegen de volgende voorwaarden:

a) in het arbeidscontract zal een ontbindende voorwaarde worden opgenomen volgens dewelke het contract automatisch zonder vooropzeg of vergoeding zal worden beëindigd als het Personeelslid niet binnen een vastgestelde termijn (actueel één jaar) slaagt voor de examens die door de bank- en verzekeringswetgeving worden opgelegd, (actueel bestaat de mogelijkheid om zich twee maal gedurende het jaar aan te bieden);

b) de Personeelsleden met een arbeidscontract voor bepaalde duur zullen, na een positieve evaluatie en zodra het contract voor bepaalde duur is afgelopen, een contract voor onbepaalde duur krijgen, met overname van de bedrijfsanciënniteit;

c) de Personeelsleden met een arbeidscontract voor onbepaalde duur zullen desgevallend ontslagen kunnen worden ingeval het beheerscontract met de Staat niet wordt verlengd, of als de krachtens dit contract aan bpost toevertrouwde opdrachten zouden moeten worden verminderd. Dit punt zal het voorwerp uitmaken van een overleg met de vakbonden.

d) Aanwerving met een contract voor onbepaalde duur heeft geen betrekking op punctuele versterkingen (bijvoorbeeld: "pakjesversterkingen" tijdens de eindejaarsperiode of de punctuele versterkingen die financiële transacties dienen uit te voeren).

7 Medische controle van de arbeidsongeschiktheid

1. Vanaf 1 januari 2019 zullen de Personeelsleden, onder wie de Mandatarissen, die afwezig zijn tijdens de medische controle van de arbeidsongeschiktheid en die geen contact hebben opgenomen met het controleorganisme, over een termijn van een maand na de datum van verzending, binnen een redelijke termijn na vaststelling, van een schriftelijke verwittiging per gewone brief beschikken, om een eventuele geldige reden aan te voeren.

Een kopie van de verwittiging zal aan de manager van het betrokken Personeelslid overgemaakt worden.

2. Vanaf 1 januari 2019 zullen de Personeelsleden, onder wie de Mandatarissen, die geen doktersattest hebben ingediend, over een termijn van een maand na de datum van verzending van een schriftelijke verwittiging per gewone brief beschikken, om een medisch attest in te dienen. Een kopie van de verwittiging zal aan de manager van het betrokken Personeelslid overgemaakt worden.

3. Bij gebrek aan een geldige reden in het eerste geval en een medisch attest in het tweede geval, zoals hierboven uiteengezet, en binnen de opgelegde termijn, wordt de afwezigheid als onregelmatig beschouwd vanaf het verstrijken van bovengenoemde termijn. Het loon wordt teruggevorderd voor de periode die met de onregelmatigheid overeenstemt.

4. Deze maatregel geldt voor onbepaalde duur.

8 Werklast en Vertrouwen

De vakbonden nemen nota van de door het management van bpost aangegane verbintenissen om de werklast te verlichten en het vertrouwen te herstellen.

9 Lange Termijnplan

9.1 Operationeel-model van de brievenpost

De hervorming van het operationeel-model van de brievenpost is een gegeven van het lange termijnplan die zich opdringt aan het bedrijf ten gevolge van de evolutie van de brievenpost volumes.

Deze hervorming van het operationeel-model van de brievenpost vereist de implementatie van een nieuw operationeel model en van nieuwe producten om te antwoorden aan de verwachtingen van de klanten.

In het kader van de eindeloopbaanregeling verbindt het bedrijf zich ertoe om evenwichtige en haalbare diensten te garanderen voor het voltallige personeel en a fortiori om oplossingen in te voeren voor de personeelsleden die aan het einde van hun loopbaan zijn.

Het globale natuurlijk verloop zal volstaan om de vermindering van de tewerkstelling voortkomend uit de hervorming van het operationeel model van de brievenpost, op te vangen.

In afwachting van de implementatie van de maatregelen om de werklast te verlichten, zullen de voorziene reorganisaties in hun huidige vorm worden opgeschort. Het behoud van de geïmplementeerde maatregelen wordt gegarandeerd tot aan de inwerkingtreding van de nieuwe manier van organiseren. Dus, de continuïteit van deze maatregelen en van een redelijke werklast zal dus verzekerd worden gedurende de invoering van nieuwe organisaties.

9.2 Retail-netwerk

1. Het huidige Retail-netwerk met zijn postkantoren, postpunten en karibool-punten vormt een uniek dienstennetwerk in België.

2. De directie besteedt maximale aandacht aan de verlenging van de huidige contracten (beheerscontract met de Staat en bpost bank-contract).

3. Wat de pakjes betreft staat de klant centraal in onze aanpak. Het respecteren van zijn aviseringskeuze moet een prioriteit zijn. Indien de klant geen keuze kenbaar heeft gemaakt, blijft bpost de avisage stroom organiseren. Dit zal gebeuren in functie van de capaciteit (infrastructuur en personeel).

Bpost engageert zich:

- Om het actief beheer van de geaviseerde pakjes aan te wenden om de beschikbare tijd in de kantoren optimaal te gebruiken
- Om het actief beheer van de geaviseerde pakjes niet aan te wenden om het tijds potentieel te verminderen die verbonden is aan deze activiteit

4. Als de bestemming ons zijn beste keuze niet meedeelt, dan houden wij rekening met:

- de nabijheid
- de operationele complexiteit
- de beschikbare capaciteit (m², infrastructuur en/of personeel) in de postkantoren
- de kosten

Concreet betekent dit dat wanneer het bedrijf over capaciteit in de postkantoren beschikt, die postkantoren zullen worden gebruikt. Deze aanpak draagt bij aan het behoud van de tewerkstelling en van het netwerk van postkantoren. Als er geen capaciteit meer is in de postkantoren, dan zullen de karibool-punten worden gebruikt voor de avisering.

5. De fusie van gemeentes heeft geen invloed op het aantal postkantoren in het kader van het lopende beheerscontract.

9.3 Mail-netwerk en Parcels & Logistics-netwerk

1. Het bedrijf verbindt zich ertoe om de sterkte van zijn Mail-netwerk voor de postuitreiking te benutten om het grootste deel van de pakjes uit te reiken. Zodoende zullen die pakjes (ongeveer 80 %) samen met de briefwisseling worden uitgereikt. Dat blijft de prioritaire optie.

2. De Parcels Centers staan enkel in voor de uitreiking van de pakjes als het niet mogelijk is om ze samen met de briefwisseling uit te reiken, d.w.z.:

- Pakjes die niet in de brievenbus kunnen worden uitgereikt in zones die bediend worden door voetgangers- of fietsrondes.
- Pakjes die te zwaar of te groot zijn om door een voor de postuitreiking gebruikt voertuig te worden vervoerd (pakjes die niet worden gesorteerd op de PSM).
- Specifieke vragen van de klanten zoals de avondlevering, de levering op vooraf bepaalde uren of de afgifte na de "cut-off"-uren van de sortering voor opname in de postrondes.
- Niettemin zullen de mogelijkheden van synergie met de activiteiten van de mailcentra worden bestudeerd en in de mate van het mogelijke worden benut.

3. Op termijn zal het Parcels Centers-netwerk bestaan uit:

- 5 voorbereidingssites waar verschillende activiteiten worden uitgevoerd (in Brussel en in de sorteercentra van Antwerpen, Gent, Charleroi en Luik): de sortering (in de sorteercentra), de planning en de voorbereiding van de specifieke pakjesrondes, de uitreiking via deze specifieke pakjesrondes in de omliggende zone van deze 5 sites en de uitreiking in geval van specifieke vragen van de klanten (zoals de avondlevering).
- 15 à 20 prioritair in een Mail Center geïntegreerde sites van waaruit specifieke pakjesrondes zullen vertrekken.

4. De 5 voorbereidingssites (**bijlage 5**) zullen onder de verantwoordelijkheid van Parcels & Logistics vallen en zullen instaan voor de operationele opvolging van alle pakjesactiviteiten van de zone die ze bedienen. In de in een Mail Center geïntegreerde sites valt deze activiteit, net als de uitreiking van de pakjes in de Coureg-rondes, onder de verantwoordelijkheid van de Mail Center Manager. Indien een Parcel Center gesitueerd is in een IMC (sorteercentrum) waar ook een MC zit, zal de distributie ook onder de verantwoordelijkheid geplaatst worden van deze MC.

5. De sites zullen afzonderlijke geografische zones bestrijken. De door Parcels & Logistics vastgelegde uitreikingsnormen en -processen zullen eenvormig zijn voor de volledige pakjesuitreikingsactiviteit. Er zullen ook identieke arbeidsvoorwaarden gelden voor de volledige pakjesuitreikingsactiviteit, of die nu wordt uitgevoerd door de medewerkers van Mail & Retail of door die van Parcels & Logistics. Hetzelfde geldt voor het sociaal overleg.

6. Voor wat betreft de Parcel Centers, verbindt de onderneming zich ertoe om bij voorrang beroep te doen op het personeel met een bpostcontract. Externe middelen zullen alleen worden gebruikt om het hoofd te bieden aan variabiliteit van volumes of indien de vacatures niet kunnen worden ingevuld (noch door SRFu, noch door HRF). De opvolging wordt maandelijks op nationaal niveau verzekerd.

7. Het management van zowel Mail als van Parcel & Logistics zet zich in om samen te werken in het belang van het bedrijf, het personeel en de klanten.

9.4 De tewerkstelling van het huidige personeel van de sorteercentra veiligstellen

1. De tewerkstelling op de huidige werksite wordt gegarandeerd aan de Personeelsleden die momenteel op die sites aanwezig zijn (dwz. aan de personeelsleden wiens BUT op 15/07/2018 een sorteercentrum is en waarvan de BAT dienovereenkomstig zal worden aangepast). De aard van de activiteiten zal worden bepaald door de evolutie van de productmix pakjes/brieven.

2. De in de contracten van de hulppostmannen vastgelegde tewerkstellingsmodaliteiten blijven van toepassing.

3. De onderneming zal alles in werking stellen om werkbare arbeidsomstandigheden te creëren.

9.5 Intern personeel

Onverminderd artikel 9.3, punt 6 verbindt de onderneming zich ertoe voor de bovenvermelde maatregelen bij voorrang beroep te doen op het personeel met een bpostcontract. Externe middelen zullen alleen worden gebruikt indien de vacatures niet kunnen worden ingevuld (noch door SRFu, noch door HRF). Het toezicht wordt maandelijks op nationaal niveau verzekerd.

9.6 Titulariaat bij Mail Operations

Ten laatste tegen de volgende lokale mobiliteit van sorteercentra (voorzien voor september-oktober 2019) engageert de onderneming zich om de nodige administratieve aanpassingen door te voeren ten einde dezelfde regels aangaande het titulariaat toe te passen aan alle betrokken personeelscategorieën.

10 Bescherming tegen ontslag

Behoudens een dwingende reden, en redenen die te maken hebben met het gedrag, de bekwaamheid of het prestatieniveau van het Personeeislid, verbindt bpost zich ertoe om tot 31 december 2020 niet over te gaan tot naakte ontslagen.

Bijlage 1: Akkoord houdende het reglement van niet-recurrente bonussen verbonden met de resultaten van het bedrijf

Bijlage 2: wijzigingen aan de artikelen 4.1 en 4.2 van de CAO 2016-2017

Bijlage 3: wijzigingen aan het reglement betreffende de verloven


Bijlage 4 : DA barema


Bijlage 5 : protocol pakjesmarkt januari 2018

Opgemaakt op 20 december 2018 in twee (2) originele exemplaren, naar behoren
geparafeerd en ondertekend door alle partijen.

Voor bpost


François Cornelis
Voorzitter van de Raad van Bestuur


Koen Van Gerven
Chief Executive Officer


Mark Michiels
Chief Human Resources Officer

Voor de CGSP
Jacques Lespagnard
Algemeen secretaris

Voor de ACOP
Jean-Pierre Nyns
Algemeen Secretaris

Voor de SLFP / VSOA
Marc De Mulder
Nationaal Voorzitter

Voor ACV-TRANSCOM
Annick Boon
Algemeen Sectorverantwoordelijke

Voor CSC-Transcom
Stéphane Daussaint
Algemeen Sectorverantwoordelijke

Verbintenissen van het management: Werklast en Vertrouwen

1 Inleiding

De vakbonden hebben op 25 oktober 2018 gezamenlijk een nationale aanzegging voor een alternerende staking ingediend die voor alle sites van bpost gevolgen heeft.

De geulte grieven hebben betrekking op talrijke aspecten van de werking van het bedrijf en zijn recente projecten die het management heeft uitgewerkt om de uitdagingen aan te gaan.

Deze uitdagingen vloeien voort uit de onvermijdelijke transformatie van een postbedrijf in een bedrijf dat, om relevant en duurzaam te blijven, genoodzaakt is om niet alleen te zorgen voor de levering van de universele postdienst en diensten van algemeen economisch belang, maar ook een hoofdrolspeler te worden op de nationale en internationale transport- en logistiekmarkt gelinkt aan de e-commerce.

In deze moeilijke context toont het management begrip voor de moeilijkheden waarmee het personeel dagelijks wordt geconfronteerd, in het bijzonder in de netwerken, op het terrein, waar de veranderingen die sinds jaren van het personeel worden verlangd toenemen en waar de evolutie in de mix van producten een aanzienlijke werklast met zich meebrengt.

Het management van de onderneming heeft de dringende noodzaak onderkend om onmiddellijk het sociaal overleg te hervatten en te versterken met het oog op het bereiken van een akkoord dat de legitimiteit van de eisen erkent en een sociale vrede terugbrengt, gekenmerkt door respect voor al het personeel en die garant staat voor succes voor alle betrokken partijen, het personeel, de klanten en de investeerders.

2 Werklast: zware diensten en volumepieken tijdens de eindejaarsperiode

2.1. Een aantal zware diensten werd reeds geïdentificeerd (ongeveer 400 diensten). Bovendien brengt de eindejaarsperiode met haar volumepieken ook een hoge werklast met zich mee.

2.2. Om concrete oplossingen voor deze twee punten te vinden, zullen specifieke overlegcomités gewijd aan deze problematiek, per regio, georganiseerd worden vanaf de heropstart van de sociale dialoog op regionaal niveau en dan op reguliere basis.

2.3. De planning van die vergaderingen zal worden vastgelegd in overleg met de vakbonden.

2.4. Ook andere operationele aspecten hebben een invloed op de werkdruk in de uitreikingskantoren en zullen eveneens op de agenda van de bovengenoemde overlegcomités moeten staan, in aanwezigheid van alle betrokken partijen. Het gaat met name over het aankomstprofiel van de verschillende productstromen in de kantoren, over het niveau van sequencing of rondesortering, alsook over de overschrijding van een bepaald volume aan pakjes (notie van "cliquet").

2.5. De onderneming verbindt zich ertoe om, in overleg met de vakbonden, het proces van dienstbegeleiding bij te werken en de nodige middelen vrij te maken om dit te kunnen realiseren.

2.6. De onderneming stelt alles in werking om alle diensten te verzekeren. De onderneming verbindt zich ertoe een proces uit te werken voor het beperken en/of compenseren van een te hoge werklast voor wanneer een dienst niet kan verzekerd worden om redenen die verband houden met verlof, ziekte of andere redenen.

Overwerk als gevolg van onvoorziene afwezigheid gebeurt op basis van het principe van werkverdeling bij specifieke omstandigheden.

Overwerk als gevolg van een geplande afwezigheid gebeurt op vrijwillige basis.

2.7. De onderneming verbindt zich ertoe om alles in het werk te stellen zodat de Personeelsleden hun inhaalrust kunnen opnemen. Hiertoe zal een concreet actieplan op lokaal niveau uitgevoerd worden en voorgesteld tijdens de overlegcomités vanaf de heropstart van de sociale dialoog.

3 Werklast: bijkomende middelen

3.1. Iedere Distribution Director kan vanaf nu een budgettaire enveloppe in full time equivalents (FTE's) vastleggen die nodig is om de behoefte van aanwerving per kantoor - voor zware diensten, voor de organisationele problemen, voor eindejaar versterking en voor aanwervingen om afvloeit te compenseren- om zo de geïdentificeerde werklast op te vangen. Dit gebeurt aan de hand van regionale parameters.

3.2. De regionale methodologie om deze enveloppe vast te leggen, zal met de vakbonden worden gedeeld.

3.3. De wekelijkse recruiteringsbehoeften (SRFu's) worden tot op het einde van het jaar vastgelegd. De openstaande betrekkingen (vacatures) die daaruit voortvloeien zullen onmiddellijk in hun totaliteit worden geopend.

3.4. We verwachten dat de kandidaten die uit die enveloppe zullen voortkomen, niet allemaal zullen kunnen worden ingezet, gelet op het tekort aan kandidaten op de regionale arbeidsmarkt. Aldus, zullen de recruiteringsprojecten (onder meer interregionale mobiliteit, pendeldiensten, taalimmersie) om de doorstroming naar de mailcenters te vergroten, worden geïntensifieerd en wekelijks worden gedeeld met de vakbonden. Er zal worden gereflecteerd over de mogelijkheid van eventuele bijkomende mobiliteitsstimulansen met inbegrip van interne mobiliteit.

3.5. De people@core-maatregelen op vlak van opleiding van nieuwe aangeworvenen (10 dagen opleiding en het verzekeren van een beperkt aantal diensten gedurende de eerste 50 dagen) behalen goede resultaten, maar kunnen worden verbeterd, met name door na de eerste week van de opleiding te beoordelen of men in staat is om alleen op ronde te gaan. De onderneming verbindt zich ertoe een principe van verlenging van de opleiding toe te passen waar nodig.

4 Reorganisaties

4.1. In afwachting van de implementatie van de maatregelen beschreven in de punten 2 en 3, zullen de voorziene reorganisaties in hun huidige vorm worden opgeschort.

4.2. De manier van reorganiseren zal grondig worden herbekeken. Discussies en onderhandelingen zullen gestart worden in de volgende weken en zullen integraal deel uitmaken van de invoering van een nieuw organisatiemodel.

4.3. Op korte termijn, in de volgende weken, zullen maatregelen in werking treden om een concreet antwoord te bieden op de problematiek van zware diensten en volumepieken tijdens de eindejaarsperiode.

Het behoud van deze aanpassingen wordt gegarandeerd tot aan de inwerkingtreding van de nieuwe manier van organiseren. De continuïteit van deze maatregelen en van een redelijke werklast zal dus verzekerd worden gedurende de invoering van nieuwe organisaties.

5 Voorzien budget

De voorziene enveloppe voor de in de punten 2 en 3 genoemde maatregelen bedraagt ongeveer 1.000 FTE's: 900 FTE's voor de eindejaarspiek en naar schatting 100 FTE's voor de zware diensten.

12
A
15/11

Zijn niet inbegrepen in de hier bovenvermelde enveloppe en blijven dus van toepassing :

- de geldende maatregelen in het kader van de dynamische AB-fiche;
- de wervingen om natuurlijk verloop te ondervangen.

6 Toezichtscomités

De opvolging van alle bovengenoemde maatregelen zal verzekerd worden via maandelijks toezichtscomités die op regionaal niveau en trimestrieel op nationaal niveau worden georganiseerd. De CEO Mail & Retail zal tijdens de twee eerste overlegcomités van Distributie Zuid en Noord aanwezig zijn zoals geregeld door het syndicaal statut.

7 "SPRINT"

In de loop van 2019 zal in de regio Noord een selectieproces worden ingevoerd waardoor het aantal potentiële kandidaten kan worden vergroot. Samengevat zal het bestaan uit:

- Een preselectie van de potentiële kandidaten (prescreening, tests ...)
- Er zullen selectiedagen worden georganiseerd in de grote steden. Deze selectie bestaat uit de lijngesprekken, de rijvaardigheidstests en de medische controle. Het doel van deze dag is tweeledig:
 - o Onmiddellijk een contract voor onbepaalde duur aanbieden aan de kandidaten die de competenties hebben om het beroep van Uitreiker uit te oefenen
 - o Aan de kandidaten die niet over alle vereiste competenties beschikken, het equivalent aanbieden van een modulair leercontract (intern bij bpost) (in samenwerking met de verschillende arbeidsbemiddelingsbureaus) dat betrekking zal hebben op de inhoud van het beroep, de taal, de rijvaardigheid ...)
- Zodra alle competenties zijn verworven, zal hun een arbeidscontract voor onbepaalde duur worden aangeboden (concrete modaliteiten nog te bepalen en te bespreken met de sociale partners).
- Een feedbackprocedure m.b.t. de voorgestelde kandidaten wordt georganiseerd op vraag van de sociale partners (binnen 24h)

8 Planning people at core

8.1. Om de people@core-afspraken omtrent de goedkeuring van verloven binnen de 7 dagen volgend op het verzoek van het Personeelslid te formaliseren, zal de onderneming deze verbintenis concretiseren door de aanpassing van de verlofregeling.

8.2. Voor wat betreft de planningseenheden bij Retail, verbindt de onderneming zich ertoe om:

- het systeem te evalueren tijdens de vergadering van het Paritair Subcomité Retail van december;
- de planningscriteria aan te passen in functie van de conclusies van bovengenoemde evaluatie;
- de Personeelsleden die dat wensen, de mogelijkheid te bieden om hun planning aan te passen in functie van de bovenvermelde aangepaste criteria;
- te zorgen voor een duidelijke en volledige communicatie ten aanzien van alle betrokken personen.

9 Call Centers and Centrale Diensten

De onderneming zal alles in werking stellen om werkbare arbeidsomstandigheden te creëren en het sociaal overleg te respecteren.

De onderneming verbindt zich ertoe, in de mate van het mogelijke, om een contract van bepaalde duur aan te bieden aan de uitzendkrachten tewerkgesteld in de call centers.

Akkoord over de niet-recurrente bonus gekoppeld aan de bedrijfsresultaten

Tussen: bpost, naamloze vennootschap van publiek recht, vertegenwoordigd door de heer François Cornélis, Voorzitter van de Raad van Bestuur, de heer Koen Van Gerven, Chief Executive Officer, de heer Mark Michiels, Lid van het Directiecomité belast met Human Resources

En: De vakbonden vertegenwoordigd in het Paritair Comité van bpost nv van publiek recht, opgericht door de wet van 21 maart 1991

Inleiding

Sinds 2010 hebben de partijen een akkoord om de mogelijkheid te voorzien om aan bepaalde personeelsleden niet-recurrente bonussen toe te kennen die gekoppeld zijn aan de verwezenlijking van collectieve doelstellingen. Deze akkoorden passen telkens in het kader van de onderhandeling van bredere akkoorden in de vorm van collectieve arbeidsovereenkomsten ("cao"), met betrekking tot arbeidsomstandigheden en verloning van het personeel.

In het kader van de onderhandelingen over een cao 2019-2020, kwamen de partijen overeen dat de mogelijkheid zou geboden worden om niet-recurrente bonussen toe te kennen voor de prestaties 2019 die het voorwerp uitmaken van dit akkoord ("Akkoord").

Dit Akkoord regelt niet-recurrente voordelen (of bonussen) die gekoppeld zijn aan de resultaten van het bedrijf in toepassing van de wet van 24 juli 2008 betreffende de invoering van een stelsel van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen voor de autonome overheidsbedrijven.

Wordt overeengekomen wat volgt

Plan

1	Voorwaarden en toepassingsgebied	2
2	Collectieve doelstellingen.....	2
3	Referentieperiode.....	2
4	Opvolgings- en controlemethode.....	3
5	Procedure in geval van betwisting.....	3
6	Niet-recurrente bonussen.....	4
6.1	Niet-recurrente bonus verbonden aan de winst.....	4
6.2	Niet-recurrente bonus verbonden aan de loyaliteit van de klanten weergegeven in een klantenindex.....	4
6.3	Niet-recurrente bonus verbonden aan de aanwezigheid op het werk.....	6
6.4	Niet-recurrente bonus verbonden aan de wettelijke deelname in de winst	7
7	Berekeningsmodaliteiten.....	8
7.1	Elementen waarmee geen rekening gehouden wordt.....	8
7.2	Evenredigheidsregels.....	8
8	Moment en modaliteiten van de betaling	9
9	Geldigheidsduur van het toekenningsplan.....	9

K 12
7
1
1

1 Voorwaarden en toepassingsgebied

Dit Akkoord is onderworpen aan de opschortende voorwaarde van zijn goedkeuring door de Raad van Bestuur van bpost op ten laatste 28 februari 2019.

Dit Akkoord is onderworpen aan de ontbindende voorwaarde van de eventuele weigering door een bevoegde instantie om dit Akkoord conform het wettelijke kader te beschouwen. De bevoegde instanties zijn de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, de belastingsadministratie en de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.

Dit Akkoord is van toepassing op de werknemers van bpost nv van publiek recht, zoals hieronder vermeld (de "Personeelsleden"):

- de statutaire Personeelsleden, met uitzondering van de Mandatarissen en de personeelsleden uit de functieklassen H1 of H2 die in aanmerking komen voor een variabel loon
- de baremiek contractuele Personeelsleden, met uitzondering van de personeelsleden uit de functieklassen H1 of H2 die in aanmerking komen voor een variabel loon
- de hulppostmannen
- de niet-baremieke contractuele Personeelsleden van band 0

En dit op voorwaarde dat:

- ze tijdens de referentieperiode gedurende minstens één maand in dienst waren

De Mandatarissen en Personeelsleden uit de functieklassen H1 of H2 die in aanmerking komen voor een variabel loon, die geen variabel loon krijgen voor de prestaties 2019 omdat ze in een functie zijn gestapt die recht geeft op een variabel loon na 1 juli 2019, zullen evenwel eveneens in aanmerking komen, overeenkomstig de voorwaarden die zijn vastgelegd in dit Akkoord.

2 Collectieve doelstellingen

De collectieve doelstellingen waaraan de resultaatsgebonden niet-recurrente bonussen zijn gekoppeld, zijn:

- een vastgelegd niveau van winst voor het bedrijf;
- een vastgelegd niveau van loyaliteit van de klanten weergegeven door een "klantenindex";
- een vastgelegd niveau van aanwezigheid op het werk, weergegeven door percentages van vermindering van kortetermijnabsenteïsme;
- winst in de zin van de wet van 1971 betreffende de oprichting van bpost nv van publiek recht.

3 Referentieperiode

De referentieperiode waarop de in de artikelen 2 en 6 bepaalde collectieve doelstellingen betrekking hebben, gaat in op 1 januari 2019 en eindigt op 31 december 2019, met dien verstande dat de in artikel 6.3 bedoelde doelstellingen driemaandelijks zijn.

K R
+ 2

4 Opvolgings- en controlemethode

4.1

Om na te gaan of de collectieve doelstellingen uit de artikelen 2 en 6 gehaald zijn, zal de volgende opvolgings- en controlemethode worden gebruikt.

4.2

De doelstelling op het vlak van winst uit artikel 6.1 en de doelstelling die gekoppeld is aan de wettelijke deelname in de winst uit artikel 6.4 zullen worden opgevolgd en gecontroleerd met behulp van de economische en financiële informatie, met inbegrip van de jaarrekeningen, die onderzocht wordt in het Paritair Comité.

4.3

De doelstelling op het vlak van loyaliteit van de klanten bedoeld in artikel 6.2, zal worden opgevolgd en gecontroleerd via een klantenindex die bestaat uit 2 performantie-indicatoren van Mail (BELEX en DOT parcels) en uit 3 externe indicatoren (tevredenheid van de particuliere klanten, intentie van bpost-klanten om bpost aan te bevelen en pakjesklanten om bpost aan te bevelen). De meting van de BELEX-indicator wordt uitgevoerd door een onafhankelijke gespecialiseerde onderneming. De meting van de DOT-indicator is ontstaan uit de verslagen over de operationele prestatie die bij Mail worden gebruikt. De meting van de 2 indicatoren (tevredenheid van de particuliere klanten en intentie van bpost-klanten om bpost aan te bevelen) wordt toevertrouwd aan een onafhankelijk marktstudebedrijf, dat wordt aangeduid door het Directiecomité, waaraan dit bedrijf rapporteert. De meting van de indicator van de bpost-aanbeveling door de pakjesklanten wordt toevertrouwd aan het management van deze afdeling en gebeurt op basis van de gegevens die de pakjesklanten op de website van bpost meedelen. De meting van de 5 indicatoren wordt voorgelegd aan het Directiecomité en aan de Technische Werkgroep HR&O.

4.4

De doelstelling op het vlak van aanwezigheid op het werk uit artikel 6.3 zal worden opgevolgd en gecontroleerd op basis van de gegevens uit het programma PeopleSoft, die met name aan de basis liggen van de loonsberekening. Om een seizoenseffect, door seizoensgebonden omstandigheden zoals griep epidemieën of verloven te vermijden, zal het absentiepercentage op korte termijn van een kwartaal berekend worden op basis van de respectievelijke maandelijkse absentiepercentages, en zal de evolutie ten opzichte van hetzelfde kwartaal van het vorig jaar bepaald worden.

4.5

De opvolgings- en controlemethode zal worden uitgevoerd met inachtneming van de wettelijke verplichtingen die worden opgelegd aan bpost als beursgenoteerd bedrijf, inzake voorkennis.

5 Procedure in geval van betwisting

Bij een betwisting van de evaluatie van de doelstellingen is - onverminderd de bevoegdheid van de hoven en rechtbanken - de volgende procedure van toepassing.

5.1

De meest gerede partij zet de betwisting op de agenda van de eerstvolgende vergadering van het Paritair Comité met het oog op een onderhandelde oplossing. Elke partij mag erom verzoeken dat het Paritair Comité rekening houdt met een advies van de bedrijfsrevisoren bij zijn onderzoek van de betwisting. Indien er in het Paritair Comité geen akkoord bereikt wordt, dan beslecht de Raad van Bestuur de betwisting na kennis genomen te hebben van het standpunt van de bedrijfsrevisoren indien één van de partijen daarom heeft verzocht.

5.2

In geval van een individuele betwisting is de volgende procedure van toepassing. Het Personeelslid dat het oneens is met de evaluatie van de doelstellingen, moet een beargumenteerde schriftelijke klacht indienen bij het departement Human Resources. Komt er binnen de maand geen verzoening, dan moet het departement Human Resources binnen de maand die volgt een schriftelijk rapport met de verschillende standpunten opmaken en dat rapport voor advies voorleggen aan de bedrijfsrevisoren. Binnen de maand na de ontvangst van het advies van de bedrijfsrevisoren beslecht het directiecomité de betwisting nadat het kennis heeft genomen van dat advies.

3
5
12
+

In afwijking van wat voorafgaat geldt het standpunt van de Raad van Bestuur indien de individuele betwisting betrekking heeft op een punt dat al beslecht werd door de Raad van Bestuur overeenkomstig artikel 5.1. Het departement Human Resources brengt het Personeelslid daarvan op de hoogte binnen de maand na ontvangst van zijn klacht.

6 Niet-recurrente bonussen

De resultaatsgebonden niet-recurrente bonussen die in het kader van dit Akkoord kunnen worden toegekend, zijn de volgende. De term "bonus" in dit artikel slaat op de totale kost van de bonussen voor bpost.

6.1 Niet-recurrente bonus verbonden aan de winst

- (a) De bonus wordt berekend volgens onderstaande tabel. Bij het behalen van (EAT budget = 100%) miljoen euro voor het boekjaar van bpost nv van publiek recht bedraagt de niet-recurrente bonus verbonden aan de winst 10,2 miljoen euro.

Afwijking van de nettowinstdoelstelling (€m)	Totale bonus in miljoen euro	betalingspercentage
> €+20m	13,50m	118,4%
€+20m	13,50m	118,4%
€0m (doel behaald)	10,20m	100%
€-50m	7,14m	70%
€-100m	3,06m	30 %
<€-100m	3,06m	30 %

- (b) Indien de nettowinst tussen twee bedragen in de tabel ligt, dan wordt de bonus lineair berekend.
- (c) Om te vermijden dat door deze bonus het te verdelen bedrag verminderd wordt, wordt het bedrag van deze bonus uitgesloten van de nettowinst van het bedrijf die als referentie dient voor de berekening van deze bonus. Een eventuele netto-impact van een waardevermindering van de financiële participatie in een filiaal zal eveneens uitgesloten worden van de nettowinst van het bedrijf die als referentie dient voor deze bonus, evenals elke negatieve impact op de nettowinst die rechtstreeks wordt veroorzaakt door een bijzondere operatie waartoe is beslist door de Raad van Bestuur.
- (d) Het bedrag van de niet-recurrente bonus verbonden aan de winst zal worden verhoogd in evenredigheid met de groei van de interimdividenden en gewone dividenden die worden toegekend aan de bpost-aandeelhouders voor de resultaten voor het jaar 2019 in vergelijking met de toegekende interimdividenden en gewone dividenden voor de resultaten voor het jaar 2018. Indien bijvoorbeeld een totaaldividend van 100 wordt toegestaan voor de resultaten in 2018 en indien een totaaldividend van 110 wordt toegestaan voor de resultaten in 2019, dan verhoogt het bedrag van de niet-recurrente bonus met 110/100, hetzij 10 %.

6.2 Niet-recurrente bonus verbonden aan de loyaliteit van de klanten weergegeven in een klantenindex

(a) Het begrip "klantenindex"

De klantenindex geeft de ervaring weer die de klanten als gebruikers van de producten en diensten van bpost hebben. Een bedrijf dat op een bepaald ogenblik financieel gezond is, kan snel niet meer financieel gezond zijn als de kwaliteit van zijn producten en diensten aan de klanten niet meer aan hun verwachtingen voldoet.

(b) Indicatoren die de klantenindex vormen en voor elke indicator vastgelegde doelstellingen

Om rekening te houden met de ervaring van de klanten en met de interne inspanningen die worden geleverd om deze ervaring zo goed mogelijk te maken, werd er een klantenindex gecreëerd op basis van interne en externe indicatoren.

De 2 interne indicatoren zijn :

- Het BELEX-resultaat : meting van de kwaliteit van de briefwisseling (briefwisseling uitgereikt op het juiste adres en op dag D+1). Voor 2019 werd de kwaliteitsdoelstelling vastgelegd op 95 %.
- Het DOT-resultaat (documented on time Parcels) : meting van de kwaliteit van de pakjes (uitreiking en scanning van de pakjes op de gewenste tijd). Voor 2019 werd de kwaliteitsdoelstelling vastgelegd op 98 %.

De 3 externe indicatoren zijn :

- De algemene tevredenheid van de residentiële klanten (particulieren): percentage van resultaten 6 en 7 (op een schaal van 1 tot 7). Voor 2019 werd de doelstelling vastgelegd op 75 % van resultaten 6 en 7.
- De « Net Promotor Score » (NPS) : meet in welke mate klanten bpost aanbevelen aan andere klanten : percentage van resultaten 9 en 10 (promotoren) waarvan het percentage van resultaten 0 tot 6 (detractoren) wordt afgetrokken, op een schaal van 0 tot 10. Die indicator kan waarden aannemen gaande van -100 tot +100. Voor 2019 werd de doelstelling vastgelegd op nul.
- De « Net Promotor Score » (NPS), gemeten bij de pakjesklanten, meet de mate waarin bpost wordt aanbevolen door de ontvangers van de pakjes, d.w.z. de klanten van zijn klanten. Het belang van deze NPS voor de klanten van bpost vloeit voort uit het feit dat het een van de belangrijkste elementen is bij de keuze van hun 'last mile carrier'. Voor de berekening van de score nemen we het percentage van de resultaten 9 en 10 (promotors) waaruit we het percentage van de resultaten afleiden van 0 tot 6 (detractors), op een schaal van 0 tot 10. Deze indicator kan waarden aannemen gaande van -100 tot +100. bpost is in juli 2018 begonnen met het meten van deze score bij een groot aantal personen. Heden is de score op basis van een steekproef van meer dan 350.000 leveringen 60 punten. Voor 2019 is de doelstelling vastgesteld op 60.

(c) Respectievelijk gewicht van elke indicator in de opbouw van de klantenindex

Elk van die indicatoren heeft een bepaald gewicht in de klantenindex. Dat gewicht is 15 % voor de BELEX, 35 % voor de DOT, 15 % voor de algemene tevredenheid van de residentiële klanten en 15 % voor de NPS klanten bpost en 20 % voor de NPS pakjesklanten.

Handwritten signature and the number 5.

(d) Methode voor de opbouw van de jaarlijkse klantenindex

De jaarlijkse klantenindex wordt als volgt verkregen:

- de maandelijkse resultaten 2019 die voor elk van die indicatoren worden verkregen, worden omgezet in een aantal punten in functie van hun niveau ten overstaan van hun respectieve doelstelling, en dat volgens de omzettingstabellen van de maandelijkse resultaten in punten, tabellen die terug te vinden zijn in de bijlage die integraal deel uitmaakt van dit Akkoord.
- de punten die voor elke indicator worden verkregen, worden vermenigvuldigd met het gewicht van elke indicator, en daarna opgeteld om een maandelijkse klantenindex te bekomen (die zelf in een aantal punten wordt uitgedrukt)
- Maand na maand vanaf januari 2019 worden de punten bijeengeteld en zo vormen ze op het einde van het jaar de klantenindex voor 2019.

(e) Bedrag van de eventuele bonus die verbonden is aan de klantenloyauteit

De maximale bonus die kan worden toegekend volgens het bereikte niveau van de klantenloyauteit, dat door de jaarlijkse klantenindex 2019 wordt weergegeven, bedraagt 2,5 miljoen euro. Het bedrag van 2,5 miljoen euro zal worden toegekend als er een klantenindex van 100 of meer wordt bereikt. Het bedrag van 2,5 miljoen euro zal worden toegekend naar rata van elke klantenindex lager dan 100. Een index van 90 zal bijvoorbeeld aanleiding geven tot een bonus van 90 % van 2,5 miljoen euro, hetzij 2,25 miljoen euro.

6.3 Niet-recurrente bonus verbonden aan de aanwezigheid op het werk

- (a) Het kortetermijnabsenteïsme omvat de afwezigheden van maximum een maand omwille van ziekte zoals het reeds wordt gevolgd binnen het bedrijf.
- (b) De bonus zal worden berekend conform de onderstaande tabel. Elk trimester zal potentieel recht geven op een trimestriële bonus. De alzo mogelijk bekomen trimestriële rechten, zullen bijeen geteld worden met oog op de jaarlijkse betaling zoals omschreven in artikel 8. Het kortetermijnabsenteïsme is het totaal van het kortetermijnabsenteïsme per kwartaal:

Absenteïsme op 31/03/2019	Totale bonus in euro €	Betalingspercentage
5,47% of meer	0	0%
5,43%	€ 135.000	30%
5,42%	€ 267.500	60%
5,15%	€ 447.500	100%
5,09%	€ 500.000	112%
5,04%	€ 562.500	126%
4,98% of minder	€ 625.000	140%

Absenteïsme op 30/06/2019	Totale bonus in euro €	Betalingspercentage
3,80% of meer	0	0%
3,77%	€ 135.000	30%
3,76%	€ 267.500	60%
3,57%	€ 447.500	100%

Handwritten signature and initials.

3,53%	€ 500.000	112%
3,50%	€ 562.500	126%
3,46% of minder	€ 625.000	140%

Absenteïsme op 30/09/2019	Totale bonus in euro €	Betalingspercentage
3,67% of meer	0	0%
3,645%	€ 135.000	30%
3,637%	€ 267.500	60%
3,46%	€ 447.500	100%
3,42%	€ 500.000	112%
3,38%	€ 562.500	126%
3,35% of minder	€ 625. 000	140%

Absenteïsme op 31/12/2019	Totale bonus in euro €	Betalingspercentage
4,91% of meer	0	0%
4,88%	€ 135.000	30%
4,87%	€ 267.500	60%
4,62%	€ 447.500	100%
4,57%	€ 500.000	112%
4,53%	€ 562.500	126%
4,48% of minder	€ 625. 000	140%

(c) Als het percentage kortetermijnabsenteïsme ligt tussen twee bedragen die in de tabel vermeld staan, dan zal de bonus lineair worden berekend.

(d) De exacte doelstellingen op vlak van absenteïsme voor het 4e kwartaal van 2019 zullen in januari 2019 worden bepaald op basis van de resultaten van het 4e kwartaal van 2018 en de evolutie kwartaal per kwartaal.

6.4 Niet-recurrente bonus verbonden aan de wettelijke deelname in de winst

Indien bpost winst maakt in de referentieperiode, dan betaalt bpost aan de Personeelsleden een niet-recurrente bonus uit waarvan de totale kost voldoet aan de wettelijke verplichting om aan het voltallige personeel van bpost 5 % van de nettowinst uit te keren, die bpost nv van publiek recht gemaakt heeft in de loop van het jaar 2019 overeenkomstig de wet van 1971 betreffende de oprichting van bpost.

Om te vermijden dat die bonus het te verdelen bedrag verlaagt, wordt het bedrag van die bonus uitgesloten van de nettowinst van het bedrijf die dient als referentie voor de berekening van die bonus.

Zoals in de wetgeving is voorzien, bevat de HR-fiche bij dit Akkoord ter informatie de betalingsmodaliteiten voor de wettelijke deelname in de winst, zoals van toepassing voordat deze deelname wordt betaald in de vorm van een niet-recurrente bonus volgens de modaliteiten in dit Akkoord.

Handwritten signature and date: 7/12

7 Berekeningsmodaliteiten

De modaliteiten om die resultaatsgebonden niet-recurrente bonussen te berekenen, zijn de volgende.

7.1 Elementen waarmee geen rekening gehouden wordt

De bonussen worden voor elk Personeelslid berekend, ongeacht de beoordelingen, prestaties, individuele resultaten en de individuele loonschaal.

7.2 Evenredigheidsregels

- (a) Het aandeel van elk Personeelslid wordt berekend volgens een verdeling van de totale bonussen uit de artikelen 6.1 tot 6.4 per voltijds equivalent en is evenredig aan de daadwerkelijke arbeidsprestaties (uitgedrukt in gewerkte uren, met inbegrip van de bonificaties voor nachtwerk) van elk Personeelslid in 2019 en dat ten opzichte van het stelsel van voltijds werk.
- (b) Worden uitsluitend gelijkgesteld met periodes van daadwerkelijke arbeidsprestaties:
- afwezigheden gedurende de periodes van moederschapsbescherming, zoals beschreven in artikel 39 tot 43bis van de arbeidswet van 16 maart 1971
 - jaarlijkse vakantie
 - inhaalrust
 - feestdagen
 - afwezigheid wegens arbeidsongeval, een ongeval op de weg naar en van het werk en beroepsziekte
 - verlof voor sociale promotie
 - dienstvrijstelling conform artikel 35 van het syndicaal statuut
 - syndicaal verlof conform artikel 36 van het syndicaal statuut
 - vaderschapsverlof en adoptieverlof
 - geboorteverlof co-ouders
 - pensioenverlofsparen
 - omstandigheidsverlof
 - uitzonderlijk verlof

Er wordt bevestigd dat voor de berekening van de niet-recurrente bonus van de hulppostmannen de bedrijfsanciënniteit verworven als uitzendkracht voorafgaand aan de indiensttreding wordt beschouwd als gelijkgestelde prestaties.

- (c) De hierboven beoogde proportionaliteit is ook van toepassing op de Personeelsleden die het bedrijf verlaten of verlaten hebben, rekening houdend met hun daadwerkelijke arbeidsprestaties.
- (d) In de volgende gevallen is geen enkele bonus verschuldigd, op voorwaarde dat ze zich voordeden in de loop van de referentieperiode of daarna, maar vóór de uitbetalingsdatum:
- afzetting van het statutaire personeelslid;
 - vrijwillig ontslag van het Personeelslid. Evenwel, is de bonus verschuldigd indien het vrijwillig ontslag van het Personeelslid het gevolg is van:
 - een dringende reden veroorzaakt door bpost ten overstaan van het betreffende Personeelslid;
 - een verbintenis die het betrokken Personeelslid is aangegaan door te kiezen voor een loopbaanonderbreking aangeboden in het kader van een CAO ;



- ontslag om dringende reden van een contractueel personeelslid.

8 Moment en modaliteiten van de betaling

Indien de doelstellingen worden behaald en indien de resultaatsgebonden niet-recurrente bonussen verschuldigd zijn, dan worden ze uitbetaald uiterlijk eind mei 2020.

De bonussen worden betaald overeenkomstig de wetgeving die van kracht is op het ogenblik van de betaling.

9 Geldigheidsduur van het toekenningsplan

Dit Akkoord wordt afgesloten voor een bepaalde duur die van rechtswege afloopt op 30 juni 2020.

Bijlage:

1. HR-fiche, waarvan sprake in artikel 6.4
2. Conversietabellen, bedoeld in artikel 6.2




Opgemaakt op 25/04/2019 in twee (2) originele exemplaren, naar behoren geparafeerd en ondertekend door alle partijen.

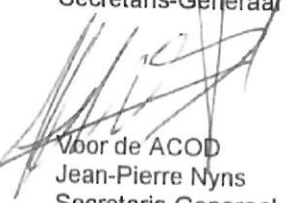
Voor bpost


François Cornélis
Voorzitter van de Raad van Bestuur


Koen Van Gerven
Chief Executive Officer


Mark Michiels
Chief Human Resources Officer


Voor de CGSP
Jacques Lespagnard
Secretaris-Generaal


Voor de ACOD
Jean-Pierre Nyns
Secretaris-Generaal


Voor het VSOA/SLFP
Marc De Mulder
Nationaal Voorzitter

Voor het ACV-TRANSCOM
Annick Boon
Algemeen Sectorverantwoordelijke

Voor het CSC-TRANSCOM
Stéphane Daussaint
Algemeen Sectorverantwoordelijke

Related Links

Naam	HRF_ProfitSharing	Bijlega 1 van bijlage 1
Titel	Deelname in de winst	
Glossary Terms	Index nl; Sociale bijdragen	
Definition	De deelname in de winst is een financieel voordeel dat afhangt van de goede resultaten die bpost het voorgaande jaar heeft neergezet.	
Target Groups	ST; CTR; NBC; HPB	
Audience Text	<ul style="list-style-type: none">• Statutairen• Baremiek contractuelen• Niet-baremiek contractuelen• Hulppostmannen <p>Standaard wordt de informatie voor je eigen statuut weergegeven. Indien er in het doelpubliek andere statuten vermeld worden, dan kan je ze raadplegen door in de rechterbovenhoek op het betrokken statuut te klikken.</p>	
Condition Rights Obligations	<p>Subfield 1 (ST,CTR,HPB):</p> <p>Om in aanmerking te komen voor het ontvangen van deelname in de winst moet je op 31 december van het voorgaande jaar deel uitmaken van het personeel van bpost.</p>	

Je kunt geen aanspraak maken op de deelname in winst als:

- je mandataris bent
- je in het lopende jaar tot de uitbetaling bpost definitief hebt verlaten omwille van:
 - definitief of vroegtijdig pensioen op 60 jaar
 - afzetting
 - overlijden
 - ambtshalve ontslag
 - vrijwillig ontslag
 - einde contract
- je tijdens het referentiejaar, namelijk het jaar waarop de deelname in de winst betrekking heeft:
 - een evaluatie C of D hebt gekregen
 - een tuchtschorsing hebt opgelopen
 - een schorsing in het belang van de dienst hebt opgelopen
 - 60 al dan niet opeenvolgende "kalenderdagen" ziek was.

Subfield 2 (NBC):

Om in aanmerking te komen voor het ontvangen van deelname in de winst moet je op 31 december van het voorgaande jaar deel uitmaken van het personeel van bpost.

Je kunt geen aanspraak maken op de deelname in winst als:

- je mandataris bent

W
Kt
Hb

- je recht hebt op een variabel loon
- je in het lopende jaar tot de uitbetaling bpost definitief hebt verlaten omwille van:
 - definitief of vroegtijdig pensioen op 60 jaar
 - afzetting
 - overlijden
 - ambtshalve ontslag
 - vrijwillig ontslag
 - einde contract
- je tijdens het referentiejaar, namelijk het jaar waarop de deelname in de winst betrekking heeft:
 - een PMP-score 1 of 2 voor functiedoelstellingen behaalde
 - een tuchtschorsing hebt opgelopen
 - een schorsing in het belang van de dienst hebt opgelopen
 - 60 al dan niet opeenvolgende "kalenderdagen" ziek was.

Description

Subfield 1 (ST):

De deelname in de winst:

- wordt automatisch betaald onder de betaalcode 063
- is niet gekoppeld aan de index
- is onderworpen aan de bedrijfsvoorheffing.

Subfield 2 (CTR,HPB):

De deelname in de winst:

- wordt berekend naar ratio van de prestaties tijdens het desbetreffende jaar volgens het arbeidsstelsel
- wordt automatisch betaald onder de betaalcode 063
- is niet gekoppeld aan de index
- is onderworpen aan de sociale bijdragen
- is onderworpen aan de bedrijfsvoorheffing.

Subfield 3 (NBC):

De deelname in de winst:

- betreft de niet-baremië contractuelen die geen recht hebben op variabel loon
- wordt betaald onder de betaalcode 1989
- is niet gekoppeld aan de index
- is onderworpen aan de sociale bijdragen
- is onderworpen aan de bedrijfsvoorheffing.

Particularities

Procedures

Subfield 1 (ST,CTR,NBC,HPB):

Je hoeft zelf niets te doen om de 'deelname in de winst' te ontvangen.

Procedure Responsible

Procedure for HR

Handwritten signature and initials.

Forms

Brochures

Rules

Subfield 1 (ST,CTR,NBC,HPB):
Artikel 10 § 4 van de wet van 6 juli 1971.

Related Links

K N
X 4

**Bijlage 2 van bijlage 1 : conversietabellen van de resultaten in punten
voor de berekening van de klantenindex**

Algemene tevredenheid

Algemene tevredenheid (particuliere klanten) (doelstelling 2019 : 75%)	
Resultaat (%)	Aantal behaalde punten
<= 63	0
van 63 tot 75	van 0 tot 100
van 75 tot 100	van 100 tot 200

Net Promotor Scores

Net Promotor Score (bedrijven) (doelstelling 2019 : 0)	
Resultaat (%)	Aantal behaalde punten
<= -100	0
van -100 tot 0	van 0 tot 100
van 0 tot 100	van 100 tot 200

Net Promotor Score (pakketten) (doelstelling 2019 : 60)	
De berekening van de maandelijkse scores zal na het einde van het jaar gebeuren. De scores van de 5 weken met de hoogste scores en de 5 weken met de laagste score zullen geneutraliseerd worden	
<45	0
>=45 en <50	20
>=50 en <55	40
>=55 en <56	60
>=56 en <57	70
>=57 en <58	80
>=58 en <59	90
>=59 en <60	100
>=60 en <61	110
>=61 en <62	120
>=62 en <63	130
>=63 en <64	140
= > 64	150

BELEX

BELEX (doelstelling 2019 : 95%)	
Resultaat (%)	Aantal behaalde punten
<= 91	30
van 91 tot 93	van 30 tot 50
van 93 tot 95	van 50 tot 100
van 95 tot 96	van 100 tot 130
van 96 tot 97	van 130 tot 150
>= 97	150

Handwritten signature and initials

DOT

DOT (doelstelling 2019 : 98%)	
Resultaat (%)	Aantal behaalde punten
<= 92	30
van 92 tot 95	van 30 tot 50
van 95 tot 98	van 50 tot 100
van 98 tot 98,5	van 100 tot 130
van 98,5 tot 99	van 130 tot 150
>= 99	150

Handwritten signature and initials.

**Wijzigingen aangebracht aan de artikelen 4.1 en 4.2 van de CAO
2016-2017**

Bijlage 2 aan de CAO 2019-2020

325-04-6

**"4.1.2 Toelatingsvoorwaarden om in het stelsel van specifieke LBO te kunnen stappen
(...)"**

Voorwaarde qua duur

De statutaire personeelsleden, met inbegrip van de mandatarissen, en het baremiek contractueel personeel, die met specifieke LBO willen gaan, verbinden zich er definitief toe in dit stelsel te blijven tot ze met vervroegd rustpensioen kunnen gaan in alle pensioenstelsels die op hen van toepassing zijn, tenzij het Personeelslid schriftelijk verzoekt om de specifieke LBO te beëindigen van zodra één van de pensioenen beschikbaar is, hetgeen tot geen enkele bijkomende kost voor bpost ter compensatie van het verlies van pensioen kan leiden. Ze verbinden zich ertoe om hun beroepsactiviteiten stop te zetten zodra ze de leeftijdsvoorwaarde en de loopbaanvoorwaarde vervullen om het vervroegd rustpensioen te bekomen in alle pensioenstelsels die op hen van toepassing zijn, tenzij het Personeelslid schriftelijk verzoekt om de specifieke LBO te beëindigen van zodra één van de pensioenen beschikbaar is, hetgeen tot geen enkele bijkomende kost voor bpost ter compensatie van het verlies van pensioen kan leiden. Voor de contractuele personeelsleden wordt een verbintenis met bpost afgesloten waardoor hun arbeidsovereenkomst zonder opzeg noch vergoeding wordt beëindigd op het einde van de maand tijdens dewelke men de voorwaarden vervult van het vervroegd rustpensioen in alle pensioenstelsels die op hen van toepassing zijn, tenzij het Personeelslid schriftelijk verzoekt om de specifieke LBO te beëindigen van zodra één van de pensioenen beschikbaar is, hetgeen tot geen enkele bijkomende kost voor bpost ter compensatie van het verlies van pensioen kan leiden.

(...)

4.1.3 Duur

Het hier bepaalde stelsel van specifieke LBO is van toepassing op de statutaire personeelsleden, met inbegrip van de mandatarissen, en het baremiek contractueel personeel, die voldoen aan de toegangsvoorwaarden en van wie de specifieke LBO ten laatste op 1 januari 2021/2018 ingaat. Het blijft gelden tot het laatste personeelslid van wie de specifieke LBO ten laatste op 1 januari 2021/2018 is ingegaan, voldoet aan de voorwaarden om in het stelsel van vervroegd pensioen te stappen in alle pensioenstelsels die op hem van toepassing zijn, tenzij het Personeelslid schriftelijk verzoekt om de specifieke LBO te beëindigen van zodra één van de pensioenen beschikbaar is, hetgeen tot geen enkele bijkomende kost voor bpost ter compensatie van het verlies van pensioen kan leiden.

(...)

4.2.2 Toelatingsvoorwaarden om in het stelsel van halftijdse specifieke 2 dagen/3 dagen LBO te kunnen stappen

(...)

Voorwaarde qua duur

De personeelsleden die met halftijdse specifieke 2 dagen/3 dagen LBO willen gaan, verbinden zich er definitief toe in dit stelsel te blijven tot ze met vervroegd rustpensioen kunnen gaan in alle pensioenstelsels die op hen van toepassing zijn, tenzij het Personeelslid schriftelijk verzoekt om de halftijdse specifieke 2 dagen/3 dagen LBO te beëindigen van zodra één van de pensioenen beschikbaar is, hetgeen tot geen enkele bijkomende kost voor bpost ter compensatie van het verlies van pensioen kan leiden. Ze verbinden zich ertoe om hun beroepsactiviteiten stop te zetten zodra ze de leeftijdsvoorwaarde en de loopbaanvoorwaarde vervullen om het vervroegd rustpensioen te bekomen in alle

pensioenstelsels die op hen van toepassing zijn, tenzij het Personeelslid schriftelijk verzoekt om de halftijdse specifieke 2 dagen/3 dagen LBO te beëindigen van zodra één van de pensioenen beschikbaar is, hetgeen tot geen enkele bijkomende kost voor bpost ter compensatie van het verlies van pensioen kan leiden. Voor de contractuele personeelsleden wordt een verbintenis met bpost afgesloten waardoor hun arbeidsovereenkomst zonder opzeg noch vergoeding wordt beëindigd op het einde van de maand tijdens dewelke men de voorwaarden vervult van het vervroegd rustpensioen in alle pensioenstelsels die op hen van toepassing zijn, tenzij het Personeelslid schriftelijk verzoekt om de halftijdse specifieke 2 dagen/3 dagen LBO te beëindigen van zodra één van de pensioenen beschikbaar is, hetgeen tot geen enkele bijkomende kost voor bpost ter compensatie van het verlies van pensioen kan leiden.

(...)

4.2.3 Duur

Het hier bepaalde stelsel van halftijdse specifieke 2 dagen/3 dagen LBO is van toepassing op de personeelsleden die voldoen aan de toegangsvoorwaarden en van wie de halftijdse specifieke 2 dagen/3 dagen LBO ten laatste op 1 januari 2021~~2018~~ ingaat. Het blijft gelden tot het laatste personeelslid van wie de halftijdse specifieke 2 dagen/3 dagen LBO ten laatste op 1 januari 2021~~2018~~ is ingegaan, voldoet aan de voorwaarden om in het stelsel van vervroegd pensioen te stappen in alle pensioenstelsels die op hem van toepassing zijn, tenzij het Personeelslid schriftelijk verzoekt om de halftijdse specifieke 2 dagen/3 dagen LBO te beëindigen van zodra één van de pensioenen beschikbaar is, hetgeen tot geen enkele bijkomende kost voor bpost ter compensatie van het verlies van pensioen kan leiden".

Wijzigingen aangebracht aan het reglement betreffende de verloven

Bijlage 3 aan de CAO 2019-2020

325-04-8

"Artikel 93

(...)

4. Voldoen aan de volgende voorwaarden :

a. Minimaal 60 jaar oud zijn op het ogenblik van het vertrek met VVP : het VVP begint ten vroegste de eerste dag van de maand volgend op de verjaardag van de vereiste minimumleeftijd

b. Niet kunnen genieten van het vroegtijdig pensioen in alle pensioenstelsels van toepassing op de ambtenaar op het ogenblik van het vertrek met VVP, of op schriftelijk verzoek van de ambtenaar in één van de pensioenstelsels, hetgeen tot geen enkele bijkomende kost voor bpost ter compensatie van het verlies van pensioen kan leiden.

c. Kunnen genieten van het vervroegd pensioen in alle pensioenstelsels van toepassing op de ambtenaar, of op schriftelijk verzoek van de ambtenaar in één van de pensioenstelsels, hetgeen tot geen enkele bijkomende kost voor bpost ter compensatie van het verlies van pensioen kan leiden, binnen een periode van maximaal 5 jaar te rekenen vanaf de dag dat men met VVP gaat .

5. Op het ogenblik van het vertrek met VVP ten minste 35 dienstjaren tellen die in aanmerking komen voor de opening van het recht op pensioen (bij bpost of daar buiten).

Artikel 94

Het gericht verlof voorafgaand aan de pensionering neemt een einde op het einde van de maand gedurende dewelke de ambtenaar voldoet aan de wettelijke voorwaarden om met vervroegd pensioen te gaan in alle pensioenstelsels van toepassing op de ambtenaar, of op schriftelijk verzoek van de ambtenaar in één van de pensioenstelsels, hetgeen tot geen enkele bijkomende kost voor bpost ter compensatie van het verlies van pensioen kan leiden.

(...)

Artikel 97

De ambtenaren worden ambtshalve in dienstvrijstelling voorafgaand aan de pensionering geplaatst indien ze:

- in reconversie zijn geplaatst

- gedurende een ononderbroken periode van 12 maanden, die ten vroegste aanvat op 01/10/2016, zowel aangehecht (BAT) als benuttigd (BUT) geweest zijn bij het Job Mobility Center

- nog niet voldoen aan de wettelijke voorwaarden van vervroegd pensioen in alle wettelijke pensioenstelsels van toepassing op de ambtenaar, of op schriftelijk verzoek van de ambtenaar in één van de pensioenstelsels, hetgeen tot geen enkele bijkomende kost voor bpost ter compensatie van het verlies van pensioen kan leiden. Vanaf het ogenblik dat de ambtenaar voldoet aan deze voorwaarden wordt hij in vervroegd pensioen geplaatst.

Deze voorwaarden zijn cumulatief.

Artikel 98

De dienstvrijstelling voorafgaand aan de pensionering neemt een aanvang zodra de periode van 12 maanden zoals bedoeld in artikel 97 is bereikt, maar ten vroegste op de eerste dag van de maand die volgt op de maand gedurende dewelke de ambtenaar de leeftijd van 61 jaar heeft bereikt.

De dienstvrijstelling voorafgaand aan de pensionering neemt een einde op het einde van de maand gedurende dewelke de ambtenaar voldoet aan de wettelijke voorwaarden om met vervroegd pensioen te gaan in alle wettelijke pensioenstelsels van toepassing op de ambtenaar, of op schriftelijk verzoek van de ambtenaar in één van de pensioenstelsels, hetgeen tot geen enkele bijkomende kost voor bpst ter compensatie van het verlies van pensioen kan leiden.

De periode van de dienstvrijstelling voorafgaand aan de pensionering mag niet langer zijn dan 5 jaar”.

Anciennté d'entreprise Bedrijfsanciënniteit	Montants annuels à 100% Jaarlijkse bedragen aan 100%
0	12 878,95 €
1	12 878,95 €
2	13 007,74 €
3	13 007,74 €
4	13 137,82 €
5	13 137,82 €
6	13 137,82 €
7	13 137,82 €
8	13 269,20 €
9	13 269,20 €
10	13 269,20 €
11	13 269,20 €
12	13 401,89 €
13	13 401,89 €
14	13 401,89 €
15	13 401,89 €
DA sorteerder / DA trieur	13 595,99 €
DA uitreiker / DA distributeur	13 595,50 €
16	13 705,25 €
17	13 705,25 €
18	13 705,25 €
19	13 705,25 €
20	13 705,25 €
21	13 705,25 €
22	13 705,25 €
23	13 705,25 €
24	13 705,25 €
25	13 705,25 €
26	13 705,25 €
27	13 705,25 €
28	13 705,25 €
29	13 705,25 €
30	13 705,25 €
31	13 705,25 €

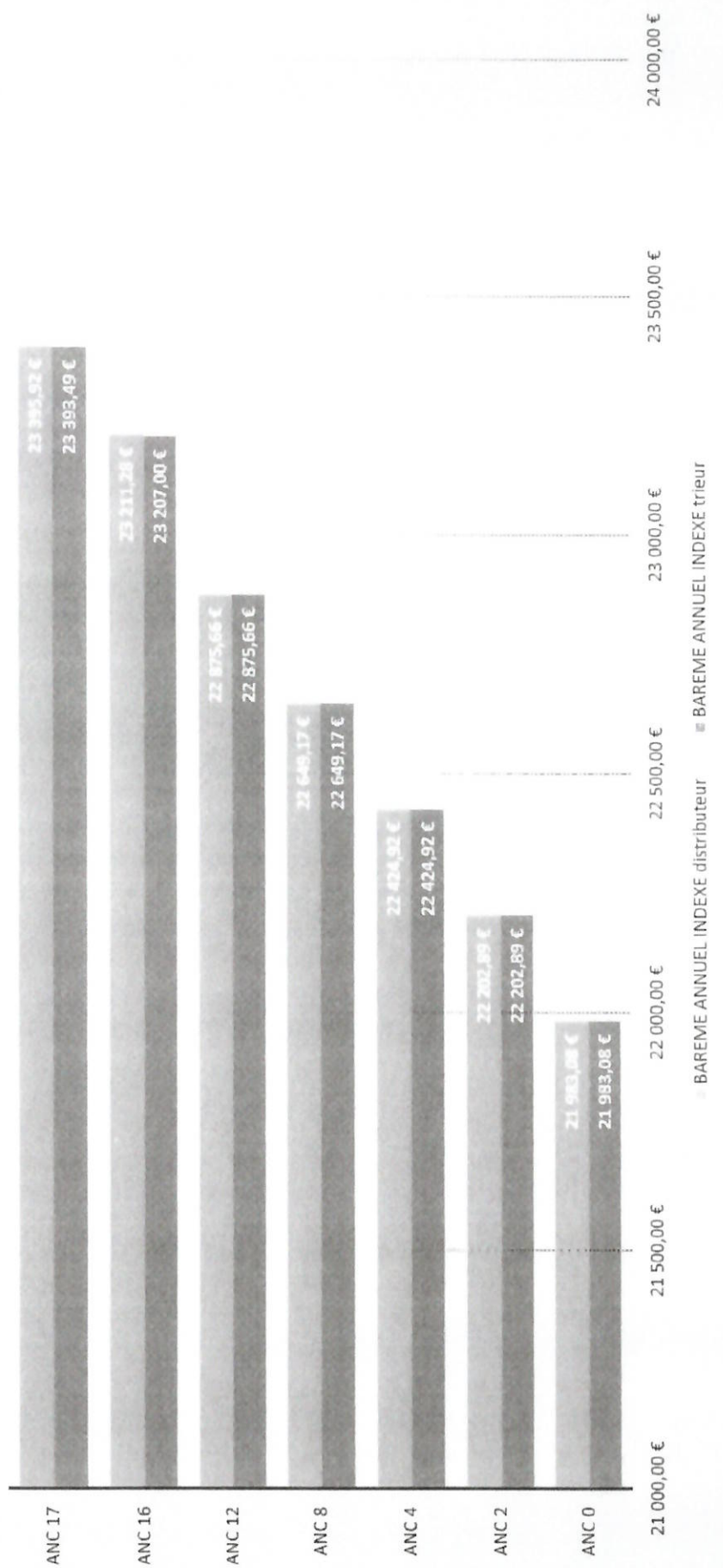
Anciennté d'entreprise Bedrijfsanciënniteit	Montants annuels indexés au 01/10/2018 Jaarlijkse bedragen geïndexeerd op 01/10/2018
0	21 983,08 €
1	21 983,08 €
2	22 202,91 €
3	22 202,91 €
4	22 424,94 €
5	22 424,94 €
6	22 424,94 €
7	22 424,94 €
8	22 649,20 €
9	22 649,20 €
10	22 649,20 €
11	22 649,20 €
12	22 875,69 €
13	22 875,69 €
14	22 875,69 €
15	22 875,69 €
DA sorteerder / DA trieur	23 207,00 €
DA uitreiker / DA distributeur	23 211,28 €
16	23 393,49 €
17	23 393,49 €
18	23 393,49 €
19	23 393,49 €
20	23 393,49 €
21	23 393,49 €
22	23 393,49 €
23	23 393,49 €
24	23 393,49 €
25	23 393,49 €
26	23 393,49 €
27	23 393,49 €
28	23 393,49 €
29	23 393,49 €
30	23 393,49 €
31	23 393,49 €

Anciennté d'entreprise Bedrijfsanciënniteit	Montants mensuels indexés au 01/10/2018 Maandelijkse bedragen geïndexeerd op 01/10/2018
0	1 831,92 €
1	1 831,92 €
2	1 850,24 €
3	1 850,24 €
4	1 868,75 €
5	1 868,75 €
6	1 868,75 €
7	1 868,75 €
8	1 887,43 €
9	1 887,43 €
10	1 887,43 €
11	1 887,43 €
12	1 906,31 €
13	1 906,31 €
14	1 906,31 €
15	1 906,31 €
DA sorteerder / DA trieur	1 933,92 €
DA uitreiker / DA distributeur	1 934,27 €
16	1 949,46 €
17	1 949,46 €
18	1 949,46 €
19	1 949,46 €
20	1 949,46 €
21	1 949,46 €
22	1 949,46 €
23	1 949,46 €
24	1 949,46 €
25	1 949,46 €
26	1 949,46 €
27	1 949,46 €
28	1 949,46 €
29	1 949,46 €
30	1 949,46 €
31	1 949,46 €





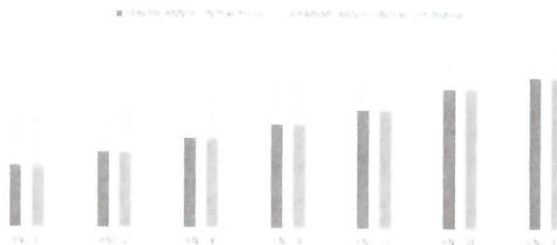
Bareme AUX / BAREMA DA : INDEX 10/2018



Handwritten signature and initials.

	BAREME ANNUEL INDEXE tme	BAREME ANNUEL INDEXE distributeur
ANC 0	21 983,08 €	21 983,08 €
ANC 2	22 202,89 €	22 202,89 €
ANC 4	22 424,92 €	22 424,92 €
ANC 8	22 649,17 €	22 649,17 €
ANC 12	22 875,66 €	22 875,66 €
ANC 16	23 207,00 €	23 211,28 €
ANC 17	23 391,49 €	23 395,92 €

BAREME AUX / BAREMA DA



12
f
h

24 januari 2018

Onderwerp : Protocol Overlegcomité van xx/xx

Beste collega,

De pakjesmarkt groeit sneller dan verwacht.

Daarom hebben we ons strategische plan 'Visie 2020' herwerkt om er deze nieuwe opportuniteit in op te nemen door pakjessortering te voorzien in de 5 sorteercentra.

Concreet betekent dat, dat het bedrijf zich ertoe verbindt om op het vlak van pakjessortering:

- de sorteercapaciteit in AX en CX te behouden;
- de pakjesmachines van AX en CX zullen in 2018 in dienst genomen worden als de volumes dit zullen vereisen. Vanaf 2019 zullen de sorteeractiviteiten van de pakjes doorlopend worden uitgevoerd in de 3 sites. Op die manier kunnen we de groei van het pakjesvolume ondersteunen en tegelijkertijd de nodige capaciteit creëren voor de pakjessortering in GX en LX (verhuizing van de brievensorteermachines en bouw van 2 nieuwe pakjessorteermachines);
- zodra de machines in GX en LX in gebruik zijn genomen, en altijd met het oogmerk op de verhoging van onze sorteercapaciteit en afgestemd op de groei prognoses van de pakjesmarkt, zal er een verhoging of verbetering zijn van de capaciteit voor het sorteren van de pakketten vanaf 2020 in AX en vanaf 2021 in CX;
- de globale investeringsbeslissing voor alle betrokken sorteersites wordt in 2018 genomen. De geleidelijke uitrol van de investering wordt bepaald door de graduele uitbouw van de capaciteit die nodig is voor de installatie van de machines. Daar hangt ook de precieze planning van de verschillende sites van af.

Het bedrijf zal de vakorganisaties regelmatig informeren over de evolutie van het dossier.

Met vriendelijke groeten,

Philippe Dubois
Chief Domestic Mail Officer

Pierre De Lit
Director Preparation

