

## CCT 2019-2020

**Entre :** bpost, société anonyme de droit public, représentée par Monsieur François Cornélis, Président du Conseil d'Administration, Monsieur Koen Van Gerven, Chief Executive Officer, Monsieur Mark Michiels, Membre du Comité de direction en charge des Ressources Humaines

**Et :** Les organisations syndicales représentées à la Commission paritaire de bpost, instaurée par la loi du 21 mars 1991

### Préambule

En front commun les organisations syndicales ont déposé le 25 octobre 2018 un préavis de grève nationale tournante impliquant tous les sites de bpost.

Les griefs exprimés portent sur de très nombreux aspects du fonctionnement de l'entreprise et de ses projets récents élaborés par la direction pour faire face aux défis.

Ces défis sont générés par l'inévitable mutation d'un opérateur postal vers une entreprise qui, pour rester pertinente et pérenne, se doit de devenir aussi, à côté de la prestation du service universel postal et des services économiques d'intérêt général, un acteur clé dans le marché national et international du transport et de la logistique lié à l'e-commerce.

Dans ce contexte difficile, la direction **comprend** les difficultés auxquelles le personnel est confronté quotidiennement, en particulier dans les réseaux, sur le terrain, où les changements demandés au personnel depuis des années s'accroissent et où l'évolution du mix produits génère une importante charge de travail.

La direction de l'entreprise a pris la mesure de la nécessité impérieuse de renouer et renforcer un dialogue social immédiat en vue d'un accord qui reconnaisse la **légitimité** des revendications et ramène une paix sociale marquée par le **respect** de tout le personnel et garante de la réussite pour toutes les parties prenantes, le personnel, les clients et les investisseurs.

Les parties se sont concertées au sujet des engagements de la direction de bpost en matière de charge de travail et de restauration de la confiance, et se sont engagées à entamer dans un bref délai les négociations pour une CCT 2019-2020.

Au terme d'une étroite concertation la direction et les organisations syndicales ont négocié des mesures en faveur du personnel destinées à le soutenir ainsi qu'à récompenser ses efforts et son engagement quotidien. Ces mesures font l'objet de cette CCT 2019-2020.

n  
7  
A  
H  
v

## Il est convenu ce qui suit

### Plan

<b>1</b>	<b>Champ d'application.....</b>	<b>2</b>
<b>2</b>	<b>Durée .....</b>	<b>2</b>
<b>3</b>	<b>Pouvoir d'achat.....</b>	<b>3</b>
3.1	Création d'un barème DA à part entière .....	3
3.2	Mesures récurrentes non limitées à la durée de cette CCT .....	3
3.2.1	Indemnité RGPT .....	3
3.2.2	Jours de vacances extra-légales .....	3
3.2.2.1	Jours de vacances extra-légales pour les agents auxiliaires .....	3
3.2.2.2	Jours de vacances extra-légales liés à l'agilité du samedi .....	3
3.2.3	Allocation de connaissance de produit .....	4
3.2.4	Prime de fin d'année .....	4
3.2.5	Eco-chèques .....	4
3.3	Autres mesures pécuniaires .....	4
3.3.1	Bonus non récurrents liés aux résultats de l'entreprise .....	4
3.3.2	Evolution du barème DA .....	4
<b>4</b>	<b>Aménagements de fin de carrière.....</b>	<b>4</b>
4.1	Interruption de carrière.....	4
4.2	Congé précédent la retraite .....	5
<b>5</b>	<b>Bank Holidays .....</b>	<b>5</b>
<b>6</b>	<b>Réseau Retail .....</b>	<b>5</b>
<b>7</b>	<b>Contrôle médical de l'incapacité de travail .....</b>	<b>6</b>
<b>8</b>	<b>Charge de travail et Confiance .....</b>	<b>6</b>
<b>9</b>	<b>Plan à long terme.....</b>	<b>6</b>
9.1	Modèle opérationnel du courrier .....	6
9.2	Réseau Retail .....	7
9.3	Réseau Mail & Parcels & Logistics .....	7
9.4	Assurer l'emploi au personnel actuel des Centres de tri .....	8
9.5	Personnel interne .....	8
9.6	Titulariat chez Mail Operations .....	8
<b>10</b>	<b>Protection contre le licenciement.....</b>	<b>8</b>

### **1 Champ d'application**

Cette CCT s'applique à l'ensemble du personnel statutaire (à l'exception des mandataires), ainsi qu'au personnel contractuel barémique et aux agents auxiliaires (« Membres du Personnel »), sauf disposition contraire dans cette CCT.

### **2 Durée**

Sans préjudice de l'entrée en vigueur spécifique de certaines mesures, cette CCT est conclue pour une durée déterminée débutant le 1<sup>er</sup> janvier 2019 et expirant de plein droit le 31 décembre 2020.

Sauf dérogation expresse, toutes les mesures prévues par cette CCT cessent de produire leurs effets le 31 décembre 2020.

*Handwritten signatures and initials:*  
K  
A  
+  
J

### **3 Pouvoir d'achat**

#### **3.1 Création d'un barème DA à part entière**

A partir du 1er janvier 2019, un barème postal à part entière comprenant des augmentations salariales régulières, et qui sera équivalent après 16 ans d'ancienneté d'entreprise au barème D2-D3 (1 année ancienneté) est mis en place.

Le barème DA est le suivant (annexe 4) :

- Après deux ans d'ancienneté d'entreprise, le barème DA est augmenté de 1%.
- Après quatre ans d'ancienneté d'entreprise, le barème DA est augmenté de 1%.
- Après huit ans d'ancienneté d'entreprise, le barème DA est augmenté de 1%.
- Après douze ans d'ancienneté d'entreprise, le barème DA est augmenté de 1%.
- Après 16 ans d'ancienneté d'entreprise, le barème DA est égal à 13.595,99 € et 13.598,50 € (barème D2 - D3, montants à 100%, une année d'ancienneté)
- Après 17 ans d'ancienneté d'entreprise, le barème DA est égal à 13.705,25 € et 13.706,67 € (barème D2 - D3, montants à 100%, deux années d'ancienneté)

Ces augmentations sont cumulatives.

#### **3.2 Mesures récurrentes non limitées à la durée de cette CCT**

##### **3.2.1 Indemnité RGPT**

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019, l'Indemnité RGPT des Membres du Personnel qui en bénéficient actuellement sera augmentée de 25 %. Cette augmentation est appliquée sur toutes les catégories existantes d'indemnités RGPT.

Cette mesure est à durée indéterminée.

##### **3.2.2 Jours de vacances extra-légales**

###### **3.2.2.1 Jours de vacances extra-légales pour les agents auxiliaires**

A partir du 1er janvier 2019, les agents auxiliaires bénéficieront de deux jours de vacances extra-légales.

Cette mesure est à durée indéterminée.

###### **3.2.2.2 Jours de vacances extra-légales liés à l'agilité du samedi**

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019, l'Accord relatif aux compensations octroyées dans le cadre de certaines prestations sera adapté de la façon suivante : les Membres du Personnel dont l'horaire de travail comprend systématiquement le samedi recevront deux jours de vacances extra-légales supplémentaires liés à leur agilité du travail du samedi.

Les Membres du Personnel dont l'horaire de travail comprend occasionnellement le samedi recevront des jours de vacances extra-légales supplémentaires liés à leur agilité du travail du samedi de la façon suivante :

- Membres du Personnel de Mail ainsi que Parcels & Logistics : 1 jour ;
- Autres Membres du Personnel : un demi-jour.

Le nombre de jours de vacances extra-légales octroyé annuellement est basé sur les prestations du samedi de l'année précédente.

Cette mesure est à durée indéterminée.

### **3.2.3 Allocation de connaissance de produit**

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019, l'allocation de connaissance de produits des Membres du Personnel qui en bénéficient actuellement sera augmentée de 4%, soit un montant annuel brut de 110€ pour un Membre du Personnel à temps plein.

Cette mesure est à durée indéterminée.

### **3.2.4 Prime de fin d'année**

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019, la prime de fin d'année des agents auxiliaires est augmentée pour atteindre le montant complet du salaire mensuel (« 13<sup>ème</sup> mois » complet).

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019, la prime de fin d'année des autres Membres du Personnel, en ce compris les mandataires, est augmentée de 75,00 EUR bruts.

Cette mesure est à durée indéterminée.

### **3.2.5 Eco-chèques**

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019, les Membres du Personnel recevront des éco-chèques pour un montant annuel de 240,00 EUR attribuables en janvier 2019 à condition d'avoir une ancienneté d'entreprise de trois mois au 1<sup>er</sup> décembre 2018.

Cette mesure est à durée indéterminée.

## **3.3 Autres mesures pécuniaires**

### **3.3.1 Bonus non récurrents liés aux résultats de l'entreprise**

Des bonus non récurrents relatifs aux prestations 2019 (payables en 2020) seront accordés aux Membres du Personnel selon des conditions et modalités fixées dans l'*Accord portant règlement de bonus non récurrents liés aux résultats de l'entreprise joint à cette CCT (annexe 1)*.

### **3.3.2 Evolution du barème DA**

Jusqu'à une ancienneté d'entreprise de 17 ans, l'évolution des salaires DA est acquise à titre définitif. L'évolution ultérieure du barème DA sera évaluée au moment opportun en tenant compte de la position concurrentielle de l'entreprise.

L'indexation du barème DA selon la formule en vigueur est garantie durant la durée de cette CCT.

## **4 Aménagements de fin de carrière**

### **4.1 Interruption de carrière**

1. Les articles **4.1** et **4.2** de la CCT 2016-2017 sont prolongés jusqu'au 31 décembre 2020 et étendus aux Agents Auxiliaires, pour autant qu'aucune modification législative n'ait pour effet de modifier les conditions d'accès à l'interruption de carrière fin de carrière selon le régime légal.

Afin de prendre en compte les carrières mixtes et leur impact sur la date de départ à la pension dans les différents régimes de pension légale, une précision est toutefois apportée. En cas de carrière mixte, les Membres du Personnel concernés s'engagent à cesser leurs activités professionnelles aussitôt qu'ils remplissent les conditions d'âge et de durée de carrière pour bénéficier de la retraite anticipée dans le régime ouvrant le droit à la retraite le plus tardivement, sauf demande écrite du Membre du Personnel de mettre fin à l'IC dès qu'une des pensions est accessible, cette demande ne pouvant entraîner aucun coût

supplémentaire pour bpost d'indemnisation de perte de pension. Dès lors, les modifications en **annexe 2** sont apportées aux articles **4.1** et **4.2** précités.

2. Ce système est conditionné au maintien du cadre législatif actuel, notamment en matière d'âge et de conditions d'accès à l'interruption de carrière fin de carrière. Notamment dans l'éventualité d'une modification de cet âge, cet accord prendra fin. Dans une telle hypothèse, les parties s'engagent à se remettre autour de la table afin de tenter de trouver d'autres solutions permettant aux Membres du Personnel d'alléger leur fin de carrière.

#### 4.2 Congé précédent la retraite

Afin de prendre en compte les carrières mixtes et leur impact sur la date de départ à la pension dans les différents régimes de pension légale, les modifications en annexe 3 sont apportées au règlement relatif aux congés.

### 5 Bank Holidays

1. Il est tenu compte du fait que, dans le cadre d'une gestion responsable des coûts opérationnels de l'entreprise, cinq jours d'inactivité seront organisés, inspirés des « bank holidays », au sein de bpost pour tous les Membres du Personnel en ce compris les mandataires, à l'exception de ceux qui sont ces jours-là directement impliqués dans la distribution des journaux et des paquets.

Aucun jour de vacances légales ne sera imposé dans le cadre de cette mesure. Les jours d'inactivité sont organisés par la non-planification, les repos ou les congés extra-légaux.

2. La mise en œuvre de jours d'inactivité, à mettre au point en Commission Stratégique, en janvier 2019, se base sur:

- Le volontariat, c'est-à-dire la préférence de chaque Membre du Personnel concerné à travailler ou à ne pas travailler.
- S'il y a trop de volontaires pour travailler: la priorité (à travailler) est déterminée par le nombre de jours de congés annuels (moins il y a de jours plus la priorité à travailler est haute), par la connaissance de la tournée journaux et par le solde des compteurs opérationnel et repos.
- S'il n'y a pas assez de volontaires pour travailler : la priorité (à travailler) est donnée aux Membres du Personnel dont le compteur opérationnel ou repos est en négatif (journées entières), ensuite il est fait appel aux intérimaires, aux étudiants ou à des tiers pour les paquets

3. Les centres de tri, de par la nature de leurs activités de préparation de la Distribution, ne doivent pas entrer dans le champ d'application de cette mesure. Les volumes qui doivent être distribués le jour qui suit le « bank holiday » peuvent en effet être triés en 2 fois : une première partie la veille du « bank holiday » et une deuxième partie la veille du jour de distribution qui suit le « bank holiday » (concrètement : par exemple, une partie du produit est trié la nuit du jeudi au vendredi et une deuxième partie du produit la nuit du dimanche au lundi).

4. Lorsqu'un service n'est pas assuré pour des raisons de bank holidays, l'entreprise s'engage, à définir un processus de limitation et/ou de compensation de la surcharge de travail.

5. Le processus de sélection des volontaires ainsi que de limitation et/ou de compensation de la surcharge de travail le jour ouvrable qui suit le bank holiday sera évalué après le premier bank holiday du 19 avril 2019 en Commission Stratégique. Une analyse de faisabilité du bank holiday du 15 novembre sera présentée lors de cette même Commission Stratégique

### 6 Réseau Retail

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019 les guichetiers seront recrutés sous contrat de travail à durée indéterminée aux conditions suivantes :

a) une condition résolutoire sera introduite dans le contrat de travail selon laquelle le contrat prendra fin automatiquement sans préavis ni indemnité si le Membre du Personnel ne réussit pas dans un délai fixé les examens imposés par la législation bancaire et des assurances, actuellement susceptibles d'être présentés deux fois par an ;

b) les Membres du personnel sous contrat de travail à durée déterminée intégreront, sur base d'une évaluation positive, un contrat à durée indéterminée dès la fin du contrat à durée déterminée, avec reprise d'ancienneté d'entreprise ;

c) les Membres du Personnel sous contrat de travail à durée indéterminée pourront le cas échéant être licenciés en cas de non-renouvellement du contrat de gestion avec l'Etat ou si les missions confiées à bpost en vertu de ce contrat devaient être réduites. Ce point fera l'objet d'une concertation avec les organisations syndicales

d) Le recrutement sous contrat de travail à durée indéterminée ne concerne pas les renforts ponctuels (par exemple : les « renforts paquets » de fin d'année ou les renforts ponctuels qui doivent effectuer des opérations financières).

## **7 Contrôle médical de l'incapacité de travail**

1. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019, le Membre du Personnel, en ce compris le mandataire, absent lors du contrôle médical de l'incapacité de travail et n'ayant pas contacté l'organisme de contrôle disposera, pour faire valoir une justification éventuelle, d'un délai d'un mois après la date d'envoi d'un avertissement écrit par lettre ordinaire envoyée dans un délai raisonnable après le constat. Une copie de cet avertissement sera transmise au Manager du Membre du Personnel concerné.

2. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019, le Membre du Personnel, en ce compris le mandataire, n'ayant pas remis un certificat médical disposera, pour transmettre un certificat médical, d'un délai d'un mois après la date d'envoi d'un avertissement écrit par lettre ordinaire. Une copie de cet avertissement sera transmise au Manager du Membre du Personnel concerné.

3. A défaut de justification valable dans le premier cas et de certificat médical dans le second cas comme exposé ci-dessus et dans le délai imparti, l'absence sera considérée irrégulière à partir de l'expiration du délai précité. La rémunération sera récupérée pour la période marquée par l'irrégularité.

4. Cette mesure est à durée indéterminée.

## **8 Charge de travail et Confiance**

Les organisations syndicales prennent acte des engagements pris par la direction de bpost pour remédier à la charge de travail et restaurer la confiance.

## **9 Plan à long terme**

### **9.1 Modèle opérationnel du courrier**

La réforme du modèle opérationnel du courrier est une donnée du plan à long terme qui s'impose à l'entreprise en raison de l'évolution des volumes de courrier.

Cette réforme du modèle opérationnel du courrier nécessite la mise en place d'un nouveau modèle organisationnel et de nouveaux produits pour répondre aux attentes des clients.

Dans le cadre de l'aménagement de fin de carrière, l'entreprise s'engage à garantir des services équitables et faisables pour l'ensemble du personnel et à fortiori à mettre en œuvre des solutions pour les Membres du Personnel en fin de carrière.

L'attrition naturelle globale sera suffisante pour absorber la diminution d'emplois découlant de cette réforme du modèle opérationnel du courrier.

Dans l'attente de la mise en place des mesures pour soulager la charge de travail, les réorganisations prévues selon la méthode actuelle sont suspendues. Le maintien des mesures mises en place est garanti jusqu'à la mise en place de la nouvelle manière d'organiser. Donc, la continuité de ces mesures et d'une charge de travail raisonnable sera assurée entre-temps lors la mise en place de nouvelles organisations.

## **9.2 Réseau Retail**

1. Le réseau Retail actuel avec ses bureaux de poste, ses points poste et ses points Kariboo ! offre un réseau de service unique en Belgique.
2. Le prolongement des contrats actuels bénéficie de l'attention maximale de la direction (contrat de gestion avec l'Etat et contrat Banque de la poste).
3. En ce qui concerne les paquets, le destinataire est au centre de l'approche. Le respect de son choix d'avisage doit être une priorité. En l'absence d'une préférence des clients, bpost continuera d'organiser les flux d'avisage. Elle le fera en fonction des capacités (infrastructure et personnel). bpost s'engage
  - À utiliser activement la gestion des avisés paquets afin d'optimiser l'occupation du temps disponible dans les bureaux
  - À ne pas utiliser la gestion des avisés paquets pour faire diminuer le potentiel temps actuellement associé à cette activité.
4. Si le destinataire ne communique pas son choix optimal, nous tenons compte de :
  - la proximité
  - la complexité opérationnelle
  - la capacité disponible (m<sup>2</sup>, infrastructure et/ou personnel) dans les bureaux de poste
  - le coût

Concrètement ceci signifie que lorsque l'entreprise dispose de capacité dans les bureaux de poste, ceux-ci seront utilisés. Cette approche contribue au maintien de l'emploi et du réseau de bureaux de poste. S'il n'y a plus de capacité dans les bureaux de poste les points Kariboo ! seront utilisés pour l'avisage.

5. La fusion des communes n'affectera pas le nombre de bureaux de poste dans le cadre du contrat de gestion en cours.

## **9.3 Réseau Mail & Parcels & Logistics**

1. L'entreprise s'engage à continuer à s'appuyer sur la force de son réseau Mail de distribution de courrier pour distribuer la majeure partie des paquets. Ainsi ces paquets (environ 80%) seront distribués conjointement au courrier. Cela reste l'option prioritaire.
2. La distribution est confiée aux Parcels Centers uniquement lorsqu'il n'est pas possible de le faire conjointement au courrier, c'est-à-dire :
  - Paquets ne pouvant pas être distribués dans la boîte aux lettres dans des zones desservies par des tournées piéton ou vélo.
  - Paquets trop lourds ou encombrants pour un véhicule de distribution de courrier (paquets qui ne sont pas triés sur PSM).
  - Demandes spécifiques des clients comme la livraison en soirée, à horaires prédéfinis ou le dépôt après les heures de « cut-off » du tri pour inclusion dans les tournées de courrier.
  - Néanmoins, les possibilités de synergie avec les activités des mails centers seront étudiées et seront utilisées dans la mesure du possible.
3. Le réseau des Parcel Centers sera constitué à terme de :
  - 5 sites de préparation assurant différentes activités (à Bruxelles et dans les centres de tri de Anvers, Charleroi, Gand et Liège); le tri (dans les centres de tri), la planification et la préparation des tournées dédiées paquets, la distribution via ces

tournées dédiées paquets dans la zone environnante de ces 5 sites et la distribution dans le cas de demandes spécifiques de clients (comme la distribution en soirée).

- 15 à 20 sites intégrés prioritairement dans un Mail Center d'où partiront des tournées dédiées paquets.

4. Les 5 sites de préparation (**annexe 5**) ressortiront de la responsabilité de Parcels & Logistics et assureront le suivi opérationnel de l'ensemble des activités de paquets de la zone qu'ils desservent. Dans les sites intégrés à un Mail Center, cette activité tout comme la distribution des paquets dans des tournées de courrier seront placées sous la responsabilité du Mail Center Manager. Lorsqu'un Parcel Center est situé dans un IMC (centre de tri) incluant également un MC, la distribution sera aussi placée sous la responsabilité de ce MC.

5. Les sites couvriront des zones géographiques distinctes. Les normes et processus de distribution définis par Parcels & Logistics seront uniformes pour l'ensemble de l'activité de distribution de paquets. Des conditions de travail identiques prévaudront pour l'ensemble de l'activité de distribution de paquets, qu'elles soient effectuées par des agents de Mail & Retail ou de Parcels & Logistics. Il en va de même pour la concertation sociale.

6. En ce qui concerne les Parcels Centers, l'entreprise s'engage à faire appel prioritairement à du personnel sous contrat bpost. Il sera uniquement fait appel à des ressources externes pour faire face à la variabilité des volumes et si les emplois vacants ne peuvent être remplis (ni par SRFu, ni par HRF). Le suivi est assuré de manière mensuelle au niveau national.

7. Les managements de Mail et de Parcel & Logistics s'engagent à collaborer dans l'intérêt de l'entreprise, de son personnel et des clients.

#### **9.4 Assurer l'emploi au personnel actuel des Centres de tri**

1. L'emploi sur le site actuel de travail est assuré aux Membres du Personnel présents actuellement sur ces sites (càd aux membres du personnel dont le BUT au 15/07/2018 est un des centres de tri et dont le BAT sera adapté en conséquence). La nature des activités sera déterminée par l'évolution du produit-mix paquets/lettres.

2. Les modalités d'emploi définies dans les contrats d'agents auxiliaires restent d'application.

3. L'entreprise mettra tout en œuvre pour créer des conditions de travail faisables.

#### **9.5 Personnel interne**

Sans préjudice de l'article 9.3, point 6, pour les mesures reprises ci-dessus, l'entreprise s'engage à faire appel prioritairement à du personnel sous contrat bpost. Il sera uniquement fait appel à des ressources externes si les emplois vacants ne peuvent être pourvus (ni par SRFu, ni par HRF). Le suivi est assuré de manière mensuelle au niveau national.

#### **9.6 Titulariat chez Mail Operations**

Au plus tard pour la prochaine mobilité locale dans les centres de tri (prévue pour septembre-octobre 2019), l'entreprise s'engage à faire les adaptations administratives nécessaires afin d'appliquer les mêmes règles de titulariat à l'ensemble des catégories de personnel concernées.

### **10 Protection contre le licenciement**


Sauf motif grave, motif lié au comportement du Membre du Personnel, à son aptitude ou à son niveau de performance, bpost s'engage à ne pas procéder à des licenciements secs jusqu'au 31 décembre 2020.

- Annexe 1 : Accord portant règlement de bonus non récurrents liés aux résultats de l'entreprise
- Annexe 2 : Modifications aux articles 4.1 et 4.2 de la CCT 2016-2017
- Annexe 3 : Modifications au règlement relatif aux congés
- Annexe 4 : Barème DA
- Annexe 5 : Protocole marché des paquets janvier 2018

Handwritten marks and signatures in the bottom right corner, including a large 'R' and several illegible signatures.

Etabli le 20 décembre 2018 en deux (2) exemplaires originaux, dûment paraphés et signés par toutes les parties.

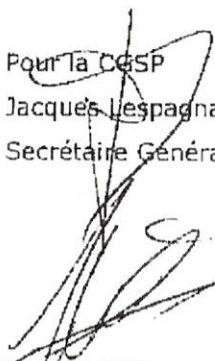
Pour bpost



François Cornéllis

Président du Conseil d'administration

Pour la CGSP



Jacques Lespagnard

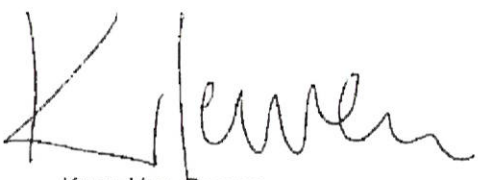
Secrétaire Général

Pour l'ACOD



Jean-Pierre Nyns

Secrétaire Général



Koen Van Gerven

Chief Executive Officer

Pour le SLFP / VSOA



Marc De Mulder

Président National



Mark Michiels

Chief Human Resources Officer

Pour l'ACV-TRANSCOM

Annick Boon

Responsable Général du Secteur

Pour la CSC-TRANSCOM

Stéphane Daussaint

Responsable Général du Secteur

## **Engagements de la direction : Charge de travail et Confiance**

### **1. Préambule**

En front commun les organisations syndicales ont déposé le 25 octobre 2018 un préavis de grève nationale tournante impliquant tous les sites de bpost.

Les griefs exprimés portent sur de très nombreux aspects du fonctionnement de l'entreprise et de ses projets récents élaborés par la direction pour faire face aux défis.

Ces défis sont générés par l'inévitable mutation d'un opérateur postal vers une entreprise qui, pour rester pertinente et pérenne, se doit de devenir aussi, à côté de la prestation du service universel postal et des services économiques d'intérêt général, un acteur clé dans le marché national et international du transport et de la logistique lié à l'e-commerce.

Dans ce contexte difficile, la direction comprend les difficultés auxquelles le personnel est confronté quotidiennement, en particulier dans les réseaux, sur le terrain, où les changements demandés au personnel depuis des années s'accroissent et où l'évolution du mix produits génère une importante charge de travail.

La direction de l'entreprise a pris la mesure de la nécessité impérieuse de renouer et renforcer un dialogue social immédiat en vue d'un accord qui reconnaisse la légitimité des revendications et ramène une paix sociale marquée par le respect de tout le personnel et garante de la réussite pour toutes les parties prenantes, le personnel, les clients et les investisseurs.

### **2. Charge de travail : services lourds et volumes pics de fin d'année**

**2.1.** Un nombre de services lourds (environ 400 services) ont déjà été identifiés. Par ailleurs, la période de fin d'année génère une surcharge liée aux pics de volumes.

**2.2.** En vue de dégager des solutions concrètes pour ces 2 points, des réunions de comités de concertation spécifiques et dédiées à cette problématique seront organisées par région dès la reprise du dialogue social au niveau régional puis sur base régulière.

**2.3.** Le calendrier de ces réunions sera fixé en concertation avec les organisations syndicales.

**2.4.** D'autres aspects opérationnels influencent également la charge de travail dans les bureaux distributeurs et devront aussi être à l'ordre du jour des comités de concertation cités ci-dessus, en présence de toutes les parties concernées. Il s'agit notamment du profil d'arrivée des différents flux de produits dans les bureaux, du taux de séquençement ou de tri tournée, ainsi que du dépassement d'un certain volume de paquets (notion de « cliquet »).

**2.5.** L'entreprise s'engage à réactualiser, en concertation avec les organisations syndicales, le processus d'accompagnement de service et à dégager les ressources nécessaires pour pouvoir les réaliser.

**2.6.** L'entreprise met tout en œuvre pour assurer tous les services. Lorsqu'un service ne peut être assuré pour des raisons de congé, de maladie ou autres, l'entreprise s'engage, à définir un processus de limitation et/ou de compensation de la surcharge de travail.

Le travail complémentaire résultant d'une absence imprévue se fait sur base du principe de répartition du travail en circonstance spécifique.

Le travail complémentaire résultant d'une absence prévue se fait sur base volontaire.

**2.7.** L'entreprise s'engage à tout mettre en œuvre pour permettre aux Membres du Personnel de prendre leur repos compensatoire. A cette fin, un plan d'actions concret sera mis en œuvre localement et présentés lors des comités de concertation dès la reprise du dialogue social.

### **3. Charge de travail : ressources complémentaires**

**3.1.** Chaque Distribution Director pourra déterminer dès maintenant le besoin de recrutement par bureau pour les services lourds, pour les problèmes d'organisation, pour les renforts fin d'année et pour les besoins de recrutement pour compenser l'attrition- une enveloppe budgétaire en équivalents temps plein (FTE), nécessaire pour absorber la surcharge de travail identifiée sur base de paramètres régionaux.

**3.2.** La méthodologie régionale pour fixer l'enveloppe précitée sera partagée avec les organisations syndicales.

**3.3.** Les besoins de recrutement (SRFu's) hebdomadaires sont établis jusqu'à la fin de l'année. Les postes vacants (vacatures) qui en résultent seront ouverts immédiatement dans leur totalité.

**3.4** On s'attend à ce que les candidats provenant de l'enveloppe précitée ne puissent pas tous être alignés, étant donné la pénurie de candidats sur le marché de l'emploi régional. Dès lors, les projets de recrutement (notamment mobilité interrégionale, navettes, immersion linguistique) visant à augmenter l'afflux vers les mails centers seront intensifiés et partagés de manière hebdomadaire avec les organisations syndicales. Une réflexion sera menée sur l'opportunité d'éventuels incitants supplémentaires de mobilité, y inclus la mobilité interne.

**3.5.** Les mesures people@core en matière de formation des nouvelles recrues (10 jours de formation et limitation des services à effectuer les 50 premiers jours) apportent de bons résultats mais peuvent être améliorées, notamment en évaluant, après la première semaine de formation, les aptitudes à partir seul en tournée. L'entreprise s'engage à mettre en œuvre un principe de prolongation de la formation si nécessaire.

### **4. Réorganisations**

**4.1.** Dans l'attente de la mise en place des mesures décrites aux points 2 et 3, les réorganisations prévues selon la méthode actuelle sont suspendues.

**4.2.** La manière de réorganiser sera fondamentalement revue. Des discussions et négociations seront entamées dans les prochaines semaines et feront partie intégrante de l'introduction d'un nouveau modèle organisationnel.

**4.3.** A court terme, dans les semaines prochaines, des mesures seront mises en place pour apporter une réponse concrète à la problématique des services lourds et pics de fin d'année.

Le maintien de ces adaptations est garanti jusqu'à la mise en place de la nouvelle manière d'organiser. Donc, la continuité de ces mesures et d'une charge de travail raisonnable sera assurée entre-temps lors la mise en place de nouvelles organisations.

### **5. Budget prévu**

L'enveloppe prévue pour les mesures énoncées aux points 2 et 3 s'élève à environ 1.000 FTE's : 900 FTE's pour le pic de fin d'année et une estimation d'environ 100 FTE pour les services lourds.

Ne sont pas comprises dans l'enveloppe mentionnée ci-dessus et restent donc d'application :

- Les mesures en vigueur dans le cadre de la fiche AB dynamique
- Les recrutements pour palier à l'attrition

### **6. Comités suivi**

Le suivi de toutes les mesures citées ci-dessus sera assuré via des comités de suivi mensuels organisés au niveau régional et trimestriels au niveau national ( Commission

Stratégique). Le CEO Mail & Retail sera présent aux deux premières réunions des comités de concertation Distribution Nord & Sud tel qu'organisés par le statut syndical.

## **7. « SPRINT »**

Dans le courant de 2019, un processus de sélection qui permettra d'augmenter le nombre de candidats potentiels sera mis en place dans la région nord. En résumé, celui-ci consistera en :

- Présélection des candidats potentiels (pré-screening, tests, ...)
- Organisation de journées de sélection concentrées dans les grandes villes. Cette sélection comprend les entretiens de lignes, les tests d'aptitude à la conduite et le contrôle médical. L'objectif de cette journée est double :
  - o Offrir immédiatement un contrat à durée indéterminée aux candidats dont les compétences correspondent à l'exécution du métier de Distributeur
  - o Offrir aux candidats qui ne possèdent pas l'ensemble des compétences requises l'équivalent d'un contrat d'apprentissage modulaire et interne à bpost (en collaboration avec les différentes agences pour l'emploi) qui portera sur le contenu du métier, la langue, l'aptitude à la conduite, ...)
- Une fois l'ensemble des compétences acquises, un contrat de travail à durée indéterminée sera proposé (modalités concrètes à déterminer et à discuter avec les partenaires sociaux).
- Une procédure de feedback sur demande des partenaires sociaux des candidats proposés sera organisée (sous 24h)).

## **8. Planning people at core**

**8.1.** En vue de formaliser les accords people@core en matière d'approbation de congés dans les 7 jours, suivant la demande par le Membre du Personnel, l'entreprise traduira cet engagement par l'adaptation du règlement des congés.

**8.2.** En ce qui concerne les unités de planification chez Retail, l'entreprise s'engage à :

- évaluer le système lors de la réunion de la Sous-Commission Paritaire Retail de décembre ;
- adapter les critères de planification en fonction des conclusions de l'évaluation précitée ;
- permettre aux Membres du Personnel qui le souhaitent de modifier leur planning en fonction des critères adaptés ;
- assurer une communication claire et complète vers toutes les personnes concernées.

## **9. Call Centers et Services Centraux**

L'entreprise mettra tout en œuvre pour créer des conditions de travail faisables et de respecter la concertation sociale.

L'entreprise s'engage, dans la mesure du possible, à offrir un contrat de travail à durée déterminée aux travailleurs intérimaires au sein des call centers.

\*\*\*

## Accord portant règlement de bonus non récurrents liés aux résultats de l'entreprise

**Entre :** bpost, société anonyme de droit public, représentée par Monsieur François Cornélis, Président du Conseil d'Administration, Monsieur Koen Van Gerven, Chief Executive Officer, Monsieur Mark Michiels, Membre du Comité de direction en charge des Ressources Humaines

**Et :** Les organisations syndicales représentées à la Commission paritaire de bpost S.A. de droit public, instaurée par la loi du 21 mars 1991

### Préambule

Depuis 2010, les parties conviennent de la possibilité d'accorder à certains membres du personnel des bonus non récurrents liés à la réalisation d'objectifs collectifs. Ces accords s'intègrent chaque fois dans le cadre de la négociation d'accords plus larges sous forme de conventions collectives de travail (« CCT »), au sujet des conditions de travail et de rémunération du personnel.

Dans le cadre des négociations portant sur une CCT 2019-2020, les parties ont convenu de la possibilité d'octroyer des bonus non récurrents relativement aux prestations 2019 qui sont l'objet du présent accord (« Accord »).

Le présent Accord porte règlement d'avantages (ou bonus) non récurrents liés aux résultats de l'entreprise en application de la loi du 24 juillet 2008 relative à la mise en place d'un système d'avantages non récurrents liés aux résultats pour les entreprises publiques autonomes.

### Il est convenu ce qui suit

#### Plan

1	Conditions et champ d'application.....	2
2	Objectifs collectifs.....	2
3	Période de référence.....	2
4	Méthode de suivi et de contrôle.....	3
5	Procédure en cas de contestation.....	3
6	Bonus non récurrents.....	4
6.1	Bonus non récurrent lié au bénéfice.....	4
6.2	Bonus non récurrent lié à la loyauté des clients reflétée dans un indice-client.....	4
6.3	Bonus non récurrent lié à la présence au travail.....	5
6.4	Bonus non récurrent lié à la participation bénéficiaire légale.....	7
7	Modalités de calcul.....	7
7.1	Eléments non pris en compte.....	7
7.2	Règles de proportionnalité.....	7
8	Moment et modalités de paiement.....	8
9	Durée de validité du plan d'octroi.....	8

K H  
+ 1

## 1 Conditions et champ d'application

Cet Accord est soumis à la condition suspensive de son approbation par le Conseil d'administration de bpost le 28 février 2019 au plus tard.

Cet Accord est soumis à la condition résolutoire de l'éventuel refus d'une autorité compétente de le considérer comme conforme au cadre légal. Les autorités compétentes sont le Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale, l'administration fiscale et l'Office National de Sécurité Sociale.

Cet Accord s'applique aux travailleurs de bpost S.A de droit public tels que repris ci-dessous (les « Membres du personnel ») :

- les Membres du personnel statutaire, à l'exception des Mandataires et de ceux relevant des classes de fonction H1 ou H2 éligibles pour un salaire variable
- les Membres du personnel contractuel barémique, à l'exception de ceux relevant des classes de fonction H1 ou H2 éligibles pour un salaire variable
- les Agents auxiliaires
- les Membres du personnel non-barémique relevant de la bande 0

Et ceci à condition que :

- ils aient été en service pendant au moins un mois durant la période de référence.

Toutefois, les Mandataires et Membres du personnel relevant des classes de fonction H1 ou H2 éligibles pour un salaire variable, qui ne bénéficient d'aucun salaire variable pour les prestations 2019 parce qu'ils sont entrés dans une fonction donnant droit à un salaire variable après le 1er juillet 2019, seront également éligibles, conformément aux conditions fixées dans le présent Accord.

## 2 Objectifs collectifs

Les objectifs collectifs auxquels sont liés les bonus non récurrents liés aux résultats sont :

- un niveau défini de bénéfices pour l'entreprise ;
- un niveau défini de loyauté des clients reflété par un « indice-client » ;
- un niveau défini de présence au travail, reflété par des pourcentages de réduction de l'absentéisme court terme ;
- des bénéfices au sens de la loi de 1971 portant création de bpost S.A. de droit public ;

## 3 Période de référence

La période de référence à laquelle se rapportent les objectifs collectifs définis aux articles 2 et 6 débute le 1<sup>er</sup> janvier 2019 et expire le 31 décembre 2019, étant entendu que les objectifs visés à l'article 6.3 sont trimestriels.

KR  
2  
M

#### 4 Méthode de suivi et de contrôle

##### 4.1

Pour la vérification de la réalisation des objectifs collectifs visés aux articles 2 et 6, la méthode suivante de suivi et de contrôle sera d'application.

##### 4.2

L'objectif de niveau de bénéfice visé à l'article 6.1 et celui lié à la participation bénéficiaire légale visé à l'article 6.4 seront suivis et contrôlés au moyen de l'information économique et financière, y compris des comptes annuels, examinée en Commission paritaire.

##### 4.3

L'objectif de niveau de loyauté des clients, visé à l'article 6.2, sera suivi et contrôlé via un indice-client composé de 2 indicateurs de performance de Mail (BELEX et DOT parcellés) et de 3 indicateurs externes (satisfaction des clients particuliers, intention des clients de bpost de recommander bpost, et des clients destinataires de paquets de recommander bpost). La mesure de l'indicateur BELEX est effectuée par une entreprise spécialisée indépendante. La mesure de l'indicateur DOT est issue des rapports de performance opérationnelle utilisés au sein de Mail. La mesure des 2 indicateurs (satisfaction des clients particuliers et intention des clients de bpost de recommander bpost) est confiée à une société indépendante d'études de marchés, désignée par le comité de direction, auquel cette société fait rapport. La mesure de l'indicateur de recommandation de bpost par les clients paquets est confiée à la direction de ce département sur la base des données communiquées par les clients paquets sur le site internet de bpost. La mesure de ces 5 indicateurs est soumise au comité de direction et au Groupe de travail technique HR&O.

##### 4.4

L'objectif de niveau de présence au travail, visé à l'article 6.3, sera suivi et contrôlé sur la base des données provenant du programme PeopleSoft, données qui sont notamment à l'origine du calcul des salaires. Afin d'éviter un effet de saison, suite à des circonstances saisonnières telles épidémie de grippe ou congés, le pourcentage d'absentéisme à court terme d'un trimestre sera calculé sur base des chiffres d'absentéisme mensuels respectifs, et l'évolution par rapport au même trimestre de l'année précédente sera déterminée.

##### 4.5

La méthode de suivi et de contrôle s'exercera dans le respect des obligations légales s'imposant à bpost en tant que société cotée en bourse, en matière d'informations privilégiées.

#### 5 Procédure en cas de contestation

En cas de contestation relative à l'évaluation des objectifs, sans préjudice de la compétence des cours et tribunaux, la procédure suivante sera d'application.

##### 5.1

La partie la plus diligente mettra la contestation à l'agenda de la réunion la plus proche de la Commission paritaire en vue d'une résolution négociée. Chaque partie pourra solliciter que la Commission paritaire prenne en compte un avis des réviseurs d'entreprise dans son examen de la contestation. Si un accord n'est pas atteint en Commission paritaire, le conseil d'administration tranchera la contestation après avoir pris connaissance du point de vue des réviseurs d'entreprise si celui-ci a été sollicité par l'une des parties.

##### 5.2

En cas de contestation individuelle, la procédure suivante s'appliquera. Le Membre du personnel qui est en désaccord avec l'évaluation des objectifs doit introduire une réclamation écrite argumentée auprès du département des Ressources Humaines. A défaut de conciliation dans le mois, le département des Ressources Humaines doit établir dans le mois qui suit un rapport écrit des points de vue divergents et le soumettre pour avis aux réviseurs d'entreprise. Dans le mois de la réception de l'avis des réviseurs d'entreprise, le comité de direction tranchera la contestation après avoir pris connaissance de cet avis.

En dérogation à ce qui précède, si la contestation individuelle porte sur un point déjà tranché par le conseil d'administration conformément à l'article 5.1, la position adoptée par le conseil d'administration s'impose. Le département des Ressources Humaines en informe le Membre du personnel dans le mois de la réception de sa réclamation.

12  
3  
A

## 6 Bonus non récurrents

Les bonus non récurrents liés aux résultats susceptibles d'être octroyés dans le cadre du présent Accord sont les suivants. Le terme « bonus » dans cet article vise le coût total des bonus pour bpost.

### 6.1 Bonus non récurrent lié au bénéfice

- (a) Le bonus est calculé selon le tableau ci-dessous. Avec un bénéfice net de (EAT budget = 100%) millions euros pour l'exercice de bpost S.A. de droit public, le bonus non récurrent lié au bénéfice s'élève à 10,2 millions euros.

Variance par rapport à l'objectif du bénéfice net (€m)	Bonus total en millions €	Pourcentage de paiement
> €+20m	13,50m	118,4%
€+20m	13,50m	118,4%
€0m (objectif atteint)	10,20m	100%
€-50m	7,14m	70%
€-100m	3,06m	30%
<€-100m	3,06m	30%

- (b) Si le bénéfice net se situe entre deux montants mentionnés dans le tableau, le bonus sera calculé de façon linéaire.
- (c) Afin d'éviter que ce bonus vienne réduire le montant à distribuer, le montant de ce bonus sera exclu du bénéfice net de la société servant de référence au calcul de ce bonus. Sera également exclu du bénéfice net de la société servant de référence au calcul de ce bonus un éventuel impact net d'une dépréciation de la participation financière dans une filiale, ainsi que tout impact négatif sur le bénéfice net causé directement par une opération particulière décidé par le Conseil d'Administration.
- (d) Le montant bonus non récurrent lié aux bénéfices sera augmenté proportionnellement à la croissance des dividendes intermédiaires et ordinaires octroyés aux actionnaires de bpost sur les résultats relatifs à l'année 2019 par rapport aux dividendes intermédiaires et ordinaires octroyés sur les résultats relatifs à l'année 2018. Si par exemple un dividende total de 100 est accordé sur les résultats de 2018 et si un dividende total de 110 est accordé sur les résultats de 2019, le montant maximum du bonus non récurrent augmentera de 110/100 soit 10%.

### 6.2 Bonus non récurrent lié à la loyauté des clients reflétée dans un indice-client

#### (a) Notion d'indice-client

L'indice-client reflète l'expérience que rencontrent les clients en tant qu'utilisateurs des produits et services de bpost. Une entreprise saine financièrement à un moment donné pourrait rapidement ne plus l'être si la qualité de ses produits et services aux clients ne répondait plus à leurs attentes.

#### (b) Indicateurs qui composent l'indice-client et objectifs fixés pour chaque indicateur

Afin de tenir compte de l'expérience vécue par les clients et des efforts internes fournis pour rendre cette expérience la meilleure possible, un indice-client a été construit sur base d'indicateurs internes et externes.

Les 2 indicateurs internes sont :

- Le résultat BELEX : mesure de la qualité du courrier (courrier distribué à la bonne adresse et au jour J+1). Pour 2019, l'objectif de qualité est fixé à 95%.
- Le résultat DOT (documented on time Parcels) : mesure de la qualité des paquets (distribution et scannage des paquets en temps voulu). Pour 2019, l'objectif de qualité est fixé à 98%.

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including a large '4' and various initials.

Les 3 indicateurs externes sont :

- La satisfaction générale de la clientèle résidentielle (particuliers) : pourcentage de résultats 6 et 7 (sur une échelle de 1 à 7). Pour 2019, l'objectif est fixé à 75% de résultats 6 et 7
- Le « Net Promotor Score » (NPS) : mesure le degré de recommandation de bpost par ses clients, auprès d'autres clients : pourcentage de résultats 9 et 10 (promoteurs) duquel on déduit le pourcentage de résultats de 0 à 6 (détracteurs), sur une échelle de 0 à 10. Cet indicateur peut prendre des valeurs allant de -100 à +100. Pour 2019, l'objectif est fixé à zéro.
- Le « Net Promotor Score » (NPS) mesuré auprès des clients de paquets, mesure le degré de recommandation de bpost par les clients destinataires de paquets, donc les clients de ses clients. L'importance de ce NPS pour les clients de bpost découle du fait qu'il s'agit d'un des éléments clés dans le choix de leur 'last mile carrier'. Pour le calcul du score, on prend le pourcentage de résultats 9 et 10 (promoteurs) duquel on déduit le pourcentage de résultats de 0 à 6 (détracteurs), sur une échelle de 0 à 10. Cet indicateur peut prendre des valeurs allant de -100 à +100. bpost a commencé à mesurer ce score en juillet 2018 auprès d'un très grand nombre de personnes. A ce jour, sur base d'un échantillon de plus de 350.000 livraisons, le score s'élève à 60. Pour 2019, l'objectif est fixé à 60.

**(c) Poids respectif de chaque indicateur dans la construction de l'indice-client**

Chacun de ces indicateurs a un poids dans l'indice-client. Ce poids est de **15%** pour le BELEX, **35%** pour le DOT, **15%** pour la satisfaction générale des clients résidentiels et **15%** pour le NPS clients bpost et **20%** pour le NPS clients destinataires de paquets.

**(d) Méthode de construction de l'indice-client annuel**

L'indice-client annuel est obtenu de la façon suivante :

- les résultats mensuels 2019 obtenus pour chacun des indicateurs sont convertis en un nombre de points en fonction de leur niveau par rapport à leur objectif respectif, et ce selon les tables de conversion des résultats mensuels en points, reprises dans l'annexe qui forme partie intégrante de cet Accord
- les points obtenus pour chaque indicateur sont multipliés par le poids de chaque indicateur, et ensuite additionnés pour obtenir un indice client mensuel (qui est lui-même s'exprime en un nombre de points)
- Mois après mois à partir de janvier 2019, les points sont accumulés et constituent en fin d'année l'indice client de l'année 2019.

**(e) Montant de l'éventuel bonus lié à la loyauté des clients**

Le bonus maximum susceptible d'être accordé selon le niveau atteint de loyauté des clients, reflété par l'indice-client annuel 2019, est de € 2.5 millions. Le montant de € 2.5 millions sera accordé si un indice-client de 100 ou plus est atteint. Le montant de € 2.5 millions sera accordé au prorata de tout indice-client inférieur à 100. Par exemple, un indice de 90 donnera lieu à un bonus de 90% de € 2.5 millions, soit € 2,25 millions.

**6.3 Bonus non récurrent lié à la présence au travail**

- (a) L'absentéisme court terme reprend les absences de maximum un mois pour cause de maladie tel qu'il est déjà suivi au sein de l'entreprise.
- (b) Le bonus sera calculé conformément au tableau suivant. Chaque trimestre ouvre potentiellement un droit à un bonus trimestriel. Les droits le cas échéant ouverts trimestriellement s'additionnent en vue du paiement annuel visé à l'article 8. L'absentéisme court terme est le total de l'absentéisme court terme par trimestre :

K 12  
1 5

Absentéisme au 31/03/2019	Bonus total en €	Pourcentage de paiement
5,47% ou plus	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% ou moins	€ 625.000	140%

Absentéisme au 30/06/2019	Bonus total en €	Pourcentage de paiement
3,80% ou plus	0	0%
3,77%	€ 135.000	30%
3,76%	€ 267.500	60%
3,57%	€ 447.500	100%
3,53%	€ 500.000	112%
3,50%	€ 562.500	126%
3,46% ou moins	€ 625.000	140%

Absentéisme au 30/09/2019	Bonus total en €	Pourcentage de paiement
3,67% ou plus	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% ou moins	€ 625.000	140%

Absentéisme au 31/12/2019	Bonus total en €	Pourcentage de paiement
4,91% ou plus	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% ou moins	€ 625. 000	140%

Handwritten signature and initials.

- (c) Si le taux d'absentéisme court terme se situe entre deux montants mentionnés dans le tableau, le bonus sera calculé de façon linéaire.
- (d) Les objectifs exacts en matière d'absentéisme pour le 4<sup>ème</sup> trimestre 2019 seront déterminés en janvier 2019 sur la base du résultat du 4<sup>ème</sup> trimestre 2018 et de l'évolution trimestre par trimestre.

#### **6.4 Bonus non récurrent lié à la participation bénéficiaire légale**

Si bpost réalise un bénéfice durant la période de référence, bpost paiera aux Membres du personnel un bonus non récurrent dont le coût total réalisera l'obligation légale de répartir à l'ensemble du personnel de bpost 5% du bénéfice net réalisé par bpost SA de droit public au cours de l'année 2019, et ce conformément à la loi de 1971 portant création de bpost.

Afin d'éviter que ce bonus vienne réduire le montant à distribuer, le montant de ce bonus sera exclu du bénéfice net de la société servant de référence au calcul de ce bonus.

Comme prévu par la législation, la fiche HR annexée à cet Accord reprend pour information les modalités de paiement de la participation bénéficiaire légale, telles qu'applicables avant que cette participation ne soit payée sous forme de bonus non récurrent selon les modalités prévues par cet Accord.

### **7 Modalités de calcul**

Les modalités de calcul de ces bonus non récurrents liés aux résultats sont les suivantes.

#### **7.1 Eléments non pris en compte**

Les bonus sont calculés pour chaque Membre du personnel indépendamment des appréciations, performance, résultats individuels et de l'échelle individuelle de traitement.

#### **7.2 Règles de proportionnalité**

- (a) La part de chaque Membre du personnel est calculée selon une répartition des bonus totaux visés aux articles 6.1 à 6.4 par équivalent temps plein et est proportionnelle aux prestations effectives de travail (exprimées en heures prestées, y compris les bonifications du travail de nuit) de chaque Membre du personnel en 2019, et ce par rapport au régime de travail à temps plein.
- (b) Sont exclusivement assimilés à des périodes de prestations effectives de travail :
- absences durant les périodes de protection de la maternité visées aux articles 39 à 43bis de la loi sur le travail du 16 mars 1971
  - vacances annuelles
  - repos compensatoire
  - jours fériés
  - absence pour accident du travail et sur le chemin du travail, et maladie professionnelle
  - congé pour promotion sociale
  - dispense de service conformément à l'article 35 du Statut syndical
  - congé syndical conformément à l'article 36 du Statut syndical
  - congé de paternité et d'adoption
  - congé de naissance pour les co-parents
  - congé épargne pension
  - congé de circonstance

Handwritten signature and initials.

- congé exceptionnel

Il est confirmé que pour le calcul du bonus non récurrent des Agents Auxiliaires, l'ancienneté d'entreprise acquise comme intérimaire préalablement à l'entrée en service est considérée comme des prestations assimilées.

- (c) La proportionnalité visée ci-dessus s'applique également aux Membres du personnel qui quittent ou ont quitté l'entreprise, en tenant compte de leurs prestations effectives de travail.
- (d) Aucun bonus n'est dû dans les cas suivants, à condition qu'ils se soient produits au cours de la période de référence ou ultérieurement, mais avant la date de paiement :
- révocation du Membre du personnel statutaire ;
  - démission volontaire du Membre du personnel. Toutefois, le bonus est dû si la démission volontaire du Membre du personnel est la conséquence :
    - d'un motif grave commis par bpost à l'égard du Membre du personnel concerné,
    - d'un engagement que le Membre du personnel concerné a pris en optant pour une interruption de carrière offerte dans le cadre d'une CCT ;
  - licenciement pour motif grave du Membre du personnel contractuel.

#### **8 Moment et modalités de paiement**

Si les objectifs sont atteints et si les bonus non récurrents liés aux résultats sont dus, ceux-ci seront payés fin mai 2020 au plus tard.

Les bonus seront payés conformément à la législation en vigueur au moment du paiement.

#### **9 Durée de validité du plan d'octroi**

Cet Accord est conclu pour une durée déterminée expirant de plein droit le 30 juin 2020.

#### **Annexe :**

1. fiche HR, visée à l'article 6.4
2. tables de conversion, visées à l'article 6.2

Etabli le 25/04/2019 en deux (2) exemplaires originaux, dûment paraphés et signés par toutes les parties.

Pour bpost

François Cornélis

Président du Conseil d'administration

Pour la CGSP

Jacques Lespagnard

Secrétaire Général

Pour l'ACOD

Jean-Pierre Nyns

Secrétaire Général

Koen Van Gerven

Chief Executive Officer

Pour le SLFP / VSOA

Marc De Mulder

Président National

Mark Michiels

Chief Human Resources Officer

Pour l'ACV-TRANSCOM

Annick Boon

Responsable Général du Secteur

Pour la CSC-TRANSCOM

Stéphane Daussaint

Responsable Général du Secteur

Nom	HRF_ProfitSharing	Annexe 1 de l'annexe 1
Titre	Participation aux bénéfices	
Glossary Terms	Index fr; Cotisations sociales	
Definition	La participation aux bénéfices est un avantage financier que perçoit le membre du personnel en fonction des bons résultats obtenus par bpost durant l'année précédente.	
Target Groups	ST; CTR; NBC; HPB	
Audience Text	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Statutaires</li> <li>• Contractuels barémiques</li> <li>• Contractuels non barémiques</li> <li>• Auxiliaires</li> </ul>	

Par défaut, seules les informations concernant votre statut apparaissent. Si d'autres statuts sont repris ci-dessus, vous pouvez les consulter en cliquant sur le statut concerné dans le coin supérieur droit.

Condition Rights Obligations Subfield 1 (ST,CTR,HPB):

Vous pouvez prétendre à la participation aux bénéfices si vous faisiez partie du personnel de bpost au 31 décembre de l'année précédente.

Vous ne pouvez pas prétendre à la participation aux bénéfices si :

- vous êtes mandataire
- vous avez quitté bpost définitivement au cours de l'année en cours jusqu'au paiement pour les raisons suivantes :
  - pension définitive ou prématurée à 60 ans
  - révocation
  - décès
  - démission d'office
  - démission demandée
  - fin de contrat
- au cours de l'année de référence, année sur laquelle la participation aux bénéfices est calculée:
  - vous avez obtenu une évaluation C ou D
  - vous avez encouru une suspension disciplinaire
  - vous avez encouru une suspension dans l'intérêt du service
  - vous avez été malade 60 jours calendrier consécutifs ou non.

Subfield 2 (NBC):

Vous pouvez prétendre à la participation aux bénéfices si vous faisiez partie du personnel de bpost au 31 décembre de l'année précédente.

Vous ne pouvez pas prétendre à la participation aux bénéfices si :

- vous êtes mandataire
- vous avez droit à un salaire variable
- vous avez quitté bpost définitivement au cours de l'année en cours jusqu'au paiement pour les raisons suivantes :
  - pension définitive ou prématurée à 60 ans
  - révocation
  - décès
  - démission d'office
  - démission demandée
  - fin de contrat

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including a large 'N' and some illegible scribbles.

- au cours de l'année de référence, année sur laquelle la participation aux bénéfices est calculée:
  - vous avez obtenu un score PMP 1 ou 2 pour les objectifs de la fonction
  - vous avez encouru une suspension disciplinaire
  - vous avez encouru une suspension dans l'intérêt du service
  - vous avez été malade 60 jours calendrier consécutifs ou non.

#### Description

##### Subfield 1 (ST):

La participation aux bénéfices est :

- payée automatiquement sous le code de paiement 063
- non liée à l'index
- soumise au précompte professionnel

##### Subfield 2 (CTR,HPB):

La participation aux bénéfices est :

- calculée au prorata des prestations de l'année concernée en fonction du régime de travail
- payée automatiquement sous le code de paiement 063
- non liée à l'index
- soumise aux cotisations sociales
- soumise au précompte professionnel

##### Subfield 3 (NBC):

La participation aux bénéfices :

- concerne les membres du personnel non barémiques qui n'ont pas droit au salaire variable
- est payée sous le code de paiement 1989
- est non liée à l'index
- est soumise aux cotisations sociales
- est soumise au précompte professionnel

#### Particularities

##### Procedures

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

Vous ne devez entreprendre aucune action particulière.

#### Procedure Responsible

#### Procedure for HR

#### Forms

#### Brochures

#### Rules

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

Article 10 § 4 de la loi du 06.07.1971.

**Annexe 2 de l'annexe 1 : tables de conversion des résultats en points  
pour le calcul de l'indice-client**

**Satisfaction générale**

Satisfaction Générale (clients particuliers) (objectif 2019 : 75%)	
Résultat (%)	Nombre de points obtenu
<= 63	0
de 63 à <b>75</b>	de 0 à <b>100</b>
de <b>75</b> à 100	de <b>100</b> à 200

**Net Promotor Scores**

Net Promotor Score (entreprises) (objectif 2019 : 0)	
Résultat (%)	Nombre de points obtenu
<= -100	0
de -100 à <b>0</b>	de 0 à <b>100</b>
de <b>0</b> à 100	de <b>100</b> à 200

Net Promotor Score (paquets) (objectif 2019 : 60)	
Le calcul des scores mensuels se fera une fois l'année écoulée. Les scores des 5 semaines avec les scores les plus hauts et des 5 semaines avec les scores les plus bas seront neutralisés.	
Résultat (%)	Nombre de points obtenu
<45	0
>=45 et <50	20
>=50 et <55	40
>=55 et <56	60
>=56 et < 57	70
>=57 et < 58	80
>=58 et < 59	90
>=59 et < 60	100
>=60 et <61	110
>=61 et < 62	120
>=62 et <63	130
>=63 et <64	140
= > 64	150

**BELEX**

BELEX (objectif 2019 : 95%)	
Résultat (%)	Nombre de points obtenu
<= 91	30
de 91 à 93	de 30 à 50
de 93 à <b>95</b>	de 50 à <b>100</b>
de <b>95</b> à 96	de <b>100</b> à 130
de 96 à 97	de 130 à 150

*K*  
*12*  
*12*

$\geq 97$	150
-----------	-----

# **DOT**

DOT (objectif 2019 : 98%)	
Résultat (%)	Nombre de points obtenu
$\leq 92$	30
de 92 à 95	de 30 à 50
de 95 à <b>98</b>	de 50 à <b>100</b>
de <b>98</b> à 98,5	de <b>100</b> à 130
de 98,5 à 99	de 130 à 150
$\geq 99$	150

K  
R  
A  
1/1

**Modifications apportées aux articles 4.1 et 4.2 de la CCT 2016-2017**  
**Annexe 2 à la CCT 2019-2020** **325-04-5**

« 4.1.2 Conditions d'accès au régime d'IC spécifique

(...)

Condition de durée

Les membres du personnel statutaire, y compris les mandataires, et contractuels barémiques souhaitant bénéficier de l'IC spécifique s'engagent définitivement à rester dans ce régime jusqu'à ce qu'ils puissent bénéficier de la retraite anticipée dans l'ensemble des régimes de pension qui leur sont applicables, sauf demande écrite du membre du personnel de mettre fin à l'IC spécifique dès qu'une des pensions est accessible, cette demande ne pouvant entraîner aucun coût supplémentaire pour bpost d'indemnisation de perte de pension. Ils s'engagent à cesser leurs activités professionnelles aussitôt qu'ils remplissent les conditions d'âge et de durée de carrière pour bénéficier de la retraite anticipée dans l'ensemble des régimes de pension qui leur sont applicables, sauf demande écrite du membre du personnel de mettre fin à l'IC spécifique dès qu'une des pensions est accessible, cette demande ne pouvant entraîner aucun coût supplémentaire pour bpost d'indemnisation de perte de pension. Pour les membres du personnel contractuel, une convention sera conclue avec bpost en vertu de laquelle le contrat de travail les liant prendra fin sans préavis ni indemnité à la fin du mois au cours duquel ils auront rempli les conditions pour bénéficier de la retraite anticipée dans l'ensemble des régimes de pension qui leur sont applicables, sauf demande écrite du membre du personnel de mettre fin à l'IC spécifique dès qu'une des pensions est accessible, cette demande ne pouvant entraîner aucun coût supplémentaire pour bpost d'indemnisation de perte de pension.

(...)

4.1.3 Durée

Le régime d'IC spécifique ici défini est applicable aux membres du personnel statutaire, y compris les mandataires, et contractuels barémiques remplissant les conditions d'accès et entamant l'IC spécifique au plus tard le 1er janvier 2018/2021. Il restera en vigueur jusqu'à ce que le dernier membre du personnel ayant entamé l'IC spécifique au plus tard le 1er janvier 2018-2021 remplisse les conditions pour accéder au régime de retraite anticipée dans l'ensemble des régimes de pension qui lui sont applicables, sauf demande écrite du membre du personnel de mettre fin à l'IC spécifique dès qu'une des pensions est accessible, cette demande ne pouvant entraîner aucun coût supplémentaire pour bpost d'indemnisation de perte de pension.

(...)

4.2.2 Conditions d'accès au régime d'IC mi-temps 2 jours/3 jours spécifique

(...)

Condition de durée

Les membres du personnel souhaitant bénéficier de l'IC mi-temps 2 jours/3 jours spécifique s'engagent définitivement à rester dans ce régime jusqu'à ce qu'ils puissent bénéficier de la retraite anticipée dans l'ensemble des régimes de pension qui leur sont applicables, sauf demande écrite du membre du personnel de mettre fin à l'IC mi-temps 2 jours/3 jours spécifique dès qu'une des pensions est accessible, cette demande ne pouvant entraîner aucun coût supplémentaire pour bpost d'indemnisation de perte de pension. Ils s'engagent à cesser leurs activités professionnelles aussitôt qu'ils remplissent les conditions d'âge et de durée de carrière pour bénéficier de la retraite anticipée dans l'ensemble des régimes de pension qui leur sont applicables, sauf demande écrite du membre du personnel de mettre fin à l'IC mi-temps 2 jours/3 jours spécifique dès qu'une des pensions est accessible, cette demande ne pouvant entraîner aucun coût

supplémentaire pour bpost d'indemnisation de perte de pension. Pour les membres du personnel contractuel, une convention sera conclue avec bpost en vertu de laquelle le contrat de travail les liant prendra fin sans préavis ni indemnité à la fin du mois au cours duquel ils auront rempli les conditions pour bénéficier de la retraite anticipée dans l'ensemble des régimes de pension qui leur sont applicables, sauf demande écrite du membre du personnel de mettre fin à l'IC mi-temps 2 jours/3 jours spécifique dès qu'une des pensions est accessible, cette demande ne pouvant entraîner aucun coût supplémentaire pour bpost d'indemnisation de perte de pension.

(...)

#### 4.2.3 Durée

Le régime d'IC mi-temps 2 jours/3 jours spécifique ici défini est applicable aux membres du personnel remplissant les conditions d'accès et entamant l'IC mi-temps 2 jours/3 jours spécifique au plus tard le 1er janvier 2018~~2021~~. Il restera en vigueur jusqu'à ce que le dernier membre du personnel ayant entamé l'IC mi-temps 2 jours/3 jours spécifique au plus tard le 1er janvier 2018-2021 remplisse les conditions pour accéder au régime de retraite anticipée dans l'ensemble des régimes de pension qui lui sont applicables, sauf demande écrite du membre du personnel de mettre fin à l'IC mi-temps 2 jours/3 jours spécifique dès qu'une des pensions est accessible, cette demande ne pouvant entraîner aucun coût supplémentaire pour bpost d'indemnisation de perte de pension.

## Modifications apportées au règlement sur les congés

Annexe 3 à la CCT 2019-2020

325-04-7

### « Article 93

(...)

#### 4. Remplir les conditions suivantes :

a) Etre âgé de minimum 60 ans au moment du départ en CPR ; le CPR débutera au plus tôt le premier jour du mois suivant la date anniversaire de l'âge minimum requis

b) Ne pas pouvoir bénéficier de la retraite anticipée dans l'ensemble des régimes de pension applicables à l'agent au moment du départ en CPR, ou à la demande écrite de l'agent dans un des régimes de pension, cette demande ne pouvant entraîner aucun coût supplémentaire pour bpost d'indemnisation de perte de pension.

c) Pouvoir bénéficier de la retraite anticipée dans l'ensemble des régimes de pension applicables à l'agent, ou à la demande écrite de l'agent dans un des régimes de pension, cette demande ne pouvant entraîner aucun coût supplémentaire pour bpost d'indemnisation de perte de pension, dans une période de maximum 5 ans à compter du jour du départ en CPR

5. Avoir atteint un minimum de 35 ans services admissibles pour l'ouverture du droit à la pension (dans ou hors de bpost) au moment du départ en CPR.

### Article 94

Le congé ciblé précédant la retraite prend fin à la fin du mois au cours duquel l'agent répond aux conditions légales de départ à la retraite dans l'ensemble des régimes de pension applicables à l'agent, ou à la demande écrite de l'agent dans un des régimes de pension, cette demande ne pouvant entraîner aucun coût supplémentaire pour bpost d'indemnisation de perte de pension.

(...)

### Article 97

Les agents sont mis d'office en dispense de service précédant la retraite si :

- ils sont en reconversion

- pendant une période ininterrompue de 12 mois, débutant au plus tôt le 01/10/2016, ils ont été aussi bien attachés (BAT) qu'utilisés (BUT) au Job Mobility Center

- ils ne remplissent pas encore les conditions légales pour bénéficier de la retraite anticipée dans l'ensemble des régimes de pension légale qui leur sont applicables, ou à la demande écrite de l'agent dans un des régimes de pension, cette demande ne pouvant entraîner aucun coût supplémentaire pour bpost d'indemnisation de perte de pension. A partir du moment où l'agent remplit ces conditions, il est mis en retraite anticipée.

Ces conditions sont cumulatives.

### Article 98

La dispense de service précédant la retraite prend cours dès la fin de la période de 12 mois comme visée à l'article 97, mais au plus tôt le premier jour du mois suivant celui au cours duquel l'agent a atteint l'âge de 61 ans.

La dispense de service précédant la retraite prend fin à la fin du mois au cours duquel l'agent remplit les conditions légales pour bénéficier de la retraite anticipée dans l'ensemble des régimes de pension légale qui lui sont applicables, ou à la demande écrite de l'agent

dans un des régimes pension, cette demande ne pouvant entraîner aucun coût supplémentaire pour bpost d'indemnisation de perte de pension.

*La période de dispense de service précédant la retraite ne peut pas durer plus de 5 ans ».*

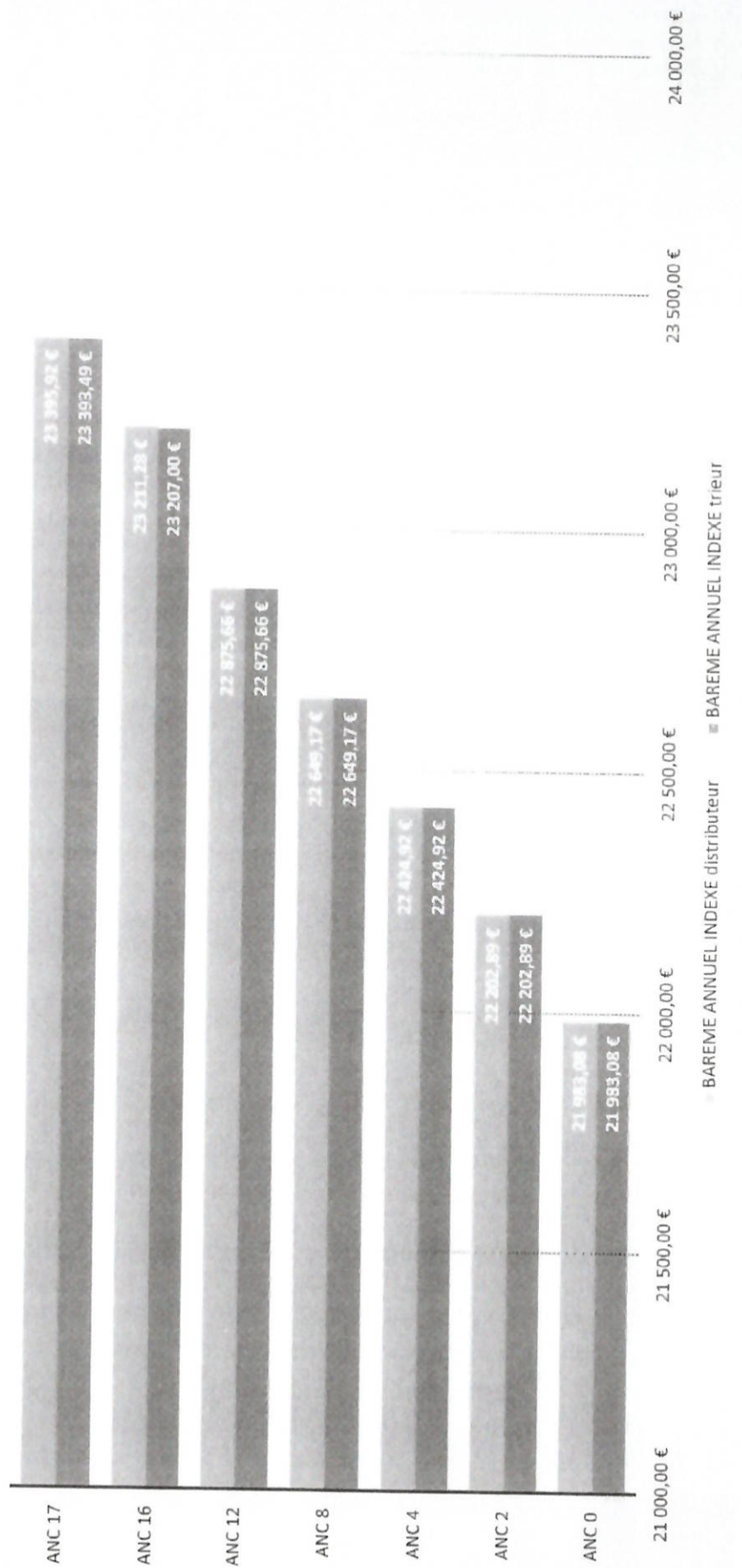
Ancienneté d'entreprise Bedrijfsancienniteit	Montants annuels à 100% Jaarlijkse bedragen aan 100%	
	DA sorteorder / DA trieur	DA uitreiker / DA distributeur
0	12 878,95 €	
1	12 878,95 €	13 598,50 €
2	13 007,74 €	13 706,67 €
3	13 007,74 €	13 706,67 €
4	13 137,82 €	13 706,67 €
5	13 137,82 €	13 706,67 €
6	13 137,82 €	13 706,67 €
7	13 137,82 €	13 706,67 €
8	13 269,20 €	13 706,67 €
9	13 269,20 €	13 706,67 €
10	13 269,20 €	13 706,67 €
11	13 269,20 €	13 706,67 €
12	13 401,89 €	13 706,67 €
13	13 401,89 €	13 706,67 €
14	13 401,89 €	13 706,67 €
15	13 401,89 €	13 706,67 €
16	13 595,99 €	13 706,67 €
17	13 705,25 €	13 706,67 €
18	13 705,25 €	13 706,67 €
19	13 705,25 €	13 706,67 €
20	13 705,25 €	13 706,67 €
21	13 705,25 €	13 706,67 €
22	13 705,25 €	13 706,67 €
23	13 705,25 €	13 706,67 €
24	13 705,25 €	13 706,67 €
25	13 705,25 €	13 706,67 €
26	13 705,25 €	13 706,67 €
27	13 705,25 €	13 706,67 €
28	13 705,25 €	13 706,67 €
29	13 705,25 €	13 706,67 €
30	13 705,25 €	13 706,67 €
31	13 705,25 €	13 706,67 €

Ancienneté d'entreprise Bedrijfsancienniteit	Montants annuels indexés au 01/10/2018 Jaarlijkse bedragen geïndexeerd op 01/10/2018	
	DA sorteorder / DA trieur	DA uitreiker / DA distributeur
0	21 983,08 €	
1	21 983,08 €	23 211,28 €
2	22 202,91 €	23 395,92 €
3	22 202,91 €	23 395,92 €
4	22 424,94 €	23 395,92 €
5	22 424,94 €	23 395,92 €
6	22 424,94 €	23 395,92 €
7	22 424,94 €	23 395,92 €
8	22 649,20 €	23 395,92 €
9	22 649,20 €	23 395,92 €
10	22 649,20 €	23 395,92 €
11	22 649,20 €	23 395,92 €
12	22 875,69 €	23 395,92 €
13	22 875,69 €	23 395,92 €
14	22 875,69 €	23 395,92 €
15	22 875,69 €	23 395,92 €
16	23 207,00 €	23 395,92 €
17	23 393,49 €	23 395,92 €
18	23 393,49 €	23 395,92 €
19	23 393,49 €	23 395,92 €
20	23 393,49 €	23 395,92 €
21	23 393,49 €	23 395,92 €
22	23 393,49 €	23 395,92 €
23	23 393,49 €	23 395,92 €
24	23 393,49 €	23 395,92 €
25	23 393,49 €	23 395,92 €
26	23 393,49 €	23 395,92 €
27	23 393,49 €	23 395,92 €
28	23 393,49 €	23 395,92 €
29	23 393,49 €	23 395,92 €
30	23 393,49 €	23 395,92 €
31	23 393,49 €	23 395,92 €

Ancienneté d'entreprise Bedrijfsancienniteit	Montants mensuels indexés au 01/10/2018 Maandelijks bedragen geïndexeerd op 01/10/2018	
	DA sorteorder / DA trieur	DA uitreiker / DA distributeur
0	1 831,92 €	
1	1 831,92 €	1 934,27 €
2	1 850,24 €	1 949,66 €
3	1 850,24 €	1 949,66 €
4	1 868,75 €	1 949,66 €
5	1 868,75 €	1 949,66 €
6	1 868,75 €	1 949,66 €
7	1 868,75 €	1 949,66 €
8	1 887,43 €	1 949,66 €
9	1 887,43 €	1 949,66 €
10	1 887,43 €	1 949,66 €
11	1 887,43 €	1 949,66 €
12	1 906,31 €	1 949,66 €
13	1 906,31 €	1 949,66 €
14	1 906,31 €	1 949,66 €
15	1 906,31 €	1 949,66 €
16	1 933,92 €	1 949,66 €
17	1 949,46 €	1 949,66 €
18	1 949,46 €	1 949,66 €
19	1 949,46 €	1 949,66 €
20	1 949,46 €	1 949,66 €
21	1 949,46 €	1 949,66 €
22	1 949,46 €	1 949,66 €
23	1 949,46 €	1 949,66 €
24	1 949,46 €	1 949,66 €
25	1 949,46 €	1 949,66 €
26	1 949,46 €	1 949,66 €
27	1 949,46 €	1 949,66 €
28	1 949,46 €	1 949,66 €
29	1 949,46 €	1 949,66 €
30	1 949,46 €	1 949,66 €
31	1 949,46 €	1 949,66 €

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page.

# Bareme AUX / BAREMA DA : INDEX 10/2018



Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page.

	BAREME ANNUEL INDEXE trie	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	23 393,49 €	23 395,92 €



12  
f  
p

24 janvier 2018

**Objet :** protocole Comité de Concertation du xx/xx

Chère/Cher collègue,

La croissance du marché des paquets est plus rapide que prévu.

Nous avons donc revu notre plan stratégique Vision 2020 pour intégrer cette nouvelle opportunité en prévoyant des opérations de tri de paquets dans les 5 centres de tri.

Plus concrètement, les engagements de l'entreprise en matière de tri des paquets sont les suivants :

- Les capacités de tri à AX et à CX sont maintenues.
- En 2018, les machines paquets d'AX et de CX seront mises en service lorsque les volumes le justifieront. A partir de 2019, les activités de tri des paquets seront opérées de manière continue sur les 3 sites. Ceci nous permet d'accompagner la croissance du volumes des paquets et, dans le même temps, de créer la capacité nécessaire au tri des paquets à GX et à LX (déménagement des machines de tri lettres et construction de 2 nouvelles machines pour le tri des paquets).
- Une fois les machines de GX et de LX en exploitation, et toujours dans un objectif d'augmentation de nos capacités de tri allant de pair avec les prévisions de croissance du marché des paquets, il est procédé à l'augmentation et/ou une amélioration des capacités de tri des paquets à partir de 2020 à AX et à partir de 2021 à CX.
- La décision d'investissement global pour les tous les sites de tri concernés sera prise en 2018. Le déploiement progressif de l'investissement est déterminé par la création graduelle de capacité nécessaire à l'installation de ces machines. C'est ce qui détermine donc le planning précis des différents sites.

L'entreprise informera les organisations syndicales de manière régulière sur l'évolution du dossier.

Bien à vous,

**Philippe Dubois**  
Chief Domestic Mail Officer

**Pierre De Lit**  
Director Preparation

