

CCT 2018

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

La transformation profonde du marché postal se poursuit, la concurrence du courrier électronique et la baisse des volumes du courrier traditionnel qui s'ensuit, en combinaison avec une croissance exponentielle du marché des paquets, sont des données inévitables auxquelles l'entreprise doit continuer à faire face pour préserver l'avenir.



Il est convenu ce qui suit

Plan

1	Champ d'application.....	3
2	Durée.....	3
3	Pouvoir d'achat.....	3
3.1	Mesures récurrentes non limitées à la durée de cette CCT.....	3
3.1.1	Allocation de fin d'année.....	3
3.1.2	Allocation de fin d'année proratisée pour les agents auxiliaires.....	3
3.2	Mesures non récurrentes et limitées à la durée de cette CCT.....	4
3.2.1	Bonus non récurrents afférents aux prestations 2018.....	4
3.2.2	Indexation du barème DA.....	4
4	Fins de carrière.....	5
5	Protection contre le licenciement.....	5

[Handwritten signature and initials in blue ink]

1 Champ d'application

Cette CCT s'applique à l'ensemble du personnel statutaire, y compris 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 la révision éventuelle de certains aspects, comme visé dans le préambule, et de l'entrée en vigueur spécifique de certaines mesures, cette CCT est conclue pour une durée déterminée débutant le 1^{er} janvier 2018 et expirant de plein droit le 31 décembre 2018.

Sauf dérogation prévue dans le corps du texte, toutes les mesures prévues par cette CCT cessent de produire leurs effets le 31 décembre 2018.

3 Pouvoir d'achat

3.1 Mesures récurrentes non limitées à la durée de cette CCT

3.1.1 Allocation de fin d'année

La partie forfaitaire de l'allocation de fin d'année, telle que définie sur base de l'indice du mois d'octobre 2018 publié au Moniteur belge, payable à partir de novembre 2018, est augmentée de 200 EUR bruts en 2018.

La partie forfaitaire de l'allocation de fin d'année continuera à suivre l'évolution de l'indice des prix à la consommation de la manière suivante : le pourcentage d'augmentation de cette partie forfaitaire est obtenu en divisant l'indice du mois d'octobre de l'année considérée par l'indice du mois d'octobre de l'année précédente.

3.1.2 Allocation de fin d'année proratisée pour les agents auxiliaires

A partir de 2018, une allocation de fin d'année est également octroyée aux agents auxiliaires qui comptabilisent une ancienneté d'entreprise d'au moins 13 mois au plus tard le 1/12 de l'année en cours.

Le montant de cette allocation est proratisé de la manière suivante :

Ancienneté d'entreprise au 01/12	Proratisation de l'allocation de fin d'année
13 mois	1/12 ^{ème} de l'allocation de fin d'année d'un agent auxiliaire ayant au moins 2 ans d'ancienneté d'entreprise
14 mois	2/12 ^{ème} de l'allocation de fin d'année d'un agent auxiliaire ayant au moins 2 ans d'ancienneté d'entreprise
15 mois	3/12 ^{ème} de l'allocation de fin d'année d'un agent auxiliaire ayant au moins 2 ans d'ancienneté d'entreprise
16 mois	4/12 ^{ème} de l'allocation de fin d'année d'un agent auxiliaire ayant au moins 2 ans d'ancienneté d'entreprise
17 mois	5/12 ^{ème} de l'allocation de fin d'année d'un agent auxiliaire ayant au moins 2 ans d'ancienneté d'entreprise

Handwritten notes and signatures in blue ink:
A large blue checkmark is drawn over the table.
Below it, there are several initials and a number '3' written in blue ink.

18 mois	6/12 ^{ème} de l'allocation de fin d'année d'un agent auxiliaire ayant au moins 2 ans d'ancienneté d'entreprise
19 mois	7/12 ^{ème} de l'allocation de fin d'année d'un agent auxiliaire ayant au moins 2 ans d'ancienneté d'entreprise
20 mois	8/12 ^{ème} de l'allocation de fin d'année d'un agent auxiliaire ayant au moins 2 ans d'ancienneté d'entreprise
21 mois	9/12 ^{ème} de l'allocation de fin d'année d'un agent auxiliaire ayant au moins 2 ans d'ancienneté d'entreprise
22 mois	10/12 ^{ème} de l'allocation de fin d'année d'un agent auxiliaire ayant au moins 2 ans d'ancienneté d'entreprise
23 mois	11/12 ^{ème} de l'allocation de fin d'année d'un agent auxiliaire ayant au moins 2 ans d'ancienneté d'entreprise

Toutes les autres modalités réglementaires relatives au calcul et au paiement de l'allocation de fin d'année octroyée aux agents auxiliaires comptabilisant au moins 2 ans d'ancienneté d'entreprise sont d'application à cette allocation de fin d'année proratisée.

Cette mesure a pour conséquence de modifier les textes réglementaires comme repris dans l'annexe jointe à cette CCT (point 1).

3.2 Mesures non récurrentes et limitées à la durée de cette CCT

3.2.1 Bonus non récurrents afférents aux prestations 2018

Les parties se sont accordées sur la possibilité d'octroyer un bonus non récurrent relatif aux prestations 2018 (payable en 2019) selon les conditions et les modalités prévues dans l'Accord portant règlement de bonus non récurrents liés aux résultats de l'entreprise du 22/02/2018.

3.2.2 Indexation du barème DA

En application de l'article 9.1, alinéa 2 de l'accord DA, bpost soumettra le barème à l'évolution de l'index en vigueur au sein de bpost durant la période de validité de la présente CCT.

Cette mesure a pour conséquence de modifier les textes réglementaires comme repris dans l'annexe jointe à cette CCT (point 2).

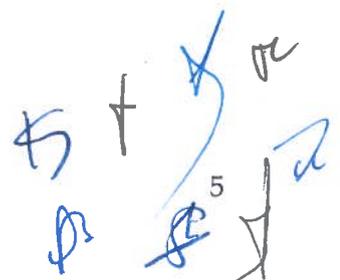
4 Fins de carrière

Les articles 4 .1 et 4.2 de la CCT 2016-2017 sont prolongés pour toute la durée de la présente CCT, 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.

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.

5 Protection contre le licenciement

Sauf motif grave, motif lié au comportement du travailleur, à son aptitude ou à son niveau de performance, bpost s'engage à ne pas procéder à des licenciements secs au cours de la présente CCT.



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

Le 22/02/2018

Pour bpost


François Cornélis
Président du Conseil d'administration


Koen Van Gerven
Chief Executive Officer


Mark Michiels
Chief Human Resources Officer

Pour la CGSP
Jacques Lespagnard
Secrétaire Général

Pour l'ACOD
Jean-Pierre Nyns
Secrétaire Général

Pour le SLFP / VSOA
Marc De Mulder
Président National

Pour l'ACV-TRANSCOM
Annick Boon
Responsable Général du Secteur

Pour la CSC-TRANSCOM
Stéphane Daussaint
Responsable Général du Secteur