

CCT 2016-2017

- Entre :** bpost, société anonyme de droit public, représentée par Madame Françoise Masai, Présidente 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 présente CCT s'inscrit dans la continuité de la CCT 2016 adoptée en commission paritaire le 2 juin 2016. Le préambule de cette CCT 2016 est ici censé reproduit. En outre les considérations suivantes doivent être apportées.

Si le volume de travail devait diminuer d'une manière significative, il est possible que la direction doive revoir certains engagements pris dans la présente CCT. Dans ce cas, une négociation approfondie se tiendrait avec les partenaires sociaux afin de convenir des éventuelles mesures nécessaires.

Il en irait de même si des décisions concernant le cadre réglementaire affectaient de manière significative la position concurrentielle ou la situation financière de l'entreprise, ou si des circonstances exceptionnelles affectaient l'entreprise de manière importante.

L'actualité récente démontre que n'est pas hypothétique le scénario d'une opération stratégique destinée à renforcer la position de bpost sur les marchés en expansion (en particulier les paquets) en vue de préserver l'avenir et l'emploi. Une telle opération pourrait conduire à ce que bpost devienne une entreprise de droit privé. Dans une telle hypothèse, ou tout autre conduisant à conférer à bpost une nature juridique de droit privé, les parties entendent que les droits fondamentaux du personnel demeurent respectés.

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	Titres-repas.....	3
3.1.2	Allocation de fin d'année :.....	4
3.1.3	Indemnité RGPT.....	4
3.2	Autres mesures pécuniaires.....	5
3.2.1	Bonus non récurrents afférents aux prestations 2017.....	5
3.2.2	Indexation du barème DA.....	5
4	Aménagement de fin de carrière.....	5
4.1	Interruption de carrière mi-temps spécifique employés.....	5
4.1.1	Contexte.....	5
4.1.2	Conditions d'accès au régime d'IC spécifique.....	6
4.1.3	Durée.....	7
4.1.4	Modalités de l'IC mi-temps spécifique pour les membres du personnel statutaire, y compris les mandataires, et contractuels barémiques.....	7
4.1.5	Allocation d'interruption à charge de l'ONEM.....	7
4.1.6	Complément aux allocations de l'ONEM.....	8
4.1.7	Intervention complémentaire à charge de bpost afin de valider ou compenser les périodes d'interruption de carrière en vue de la pension des membres du personnel statutaire, y compris les mandataires, et contractuels barémiques.....	9
4.2	Interruption de carrière mi-temps 2 jours/3 jours spécifique pour certains membres du personnel.....	10
4.2.1	Contexte.....	10
4.2.2	Conditions d'accès au régime d'IC mi-temps 2 jours/3 jours spécifique.....	10
4.2.3	Durée.....	11
4.2.4	Modalités de l'IC mi-temps 2 jours/3 jours spécifique pour les membres du personnel.....	11
4.2.5	Allocation d'interruption à charge de l'ONEM.....	11
4.2.6	Complément aux allocations de l'ONEM.....	12
4.2.7	Intervention complémentaire à charge de bpost afin de valider ou compenser les périodes d'interruption de carrière en vue de la pension des membres du personnel.....	13
4.2.8	Modalités du régime de travail dans le cadre de l'IC mi-temps 2 jours/3 jours spécifique.....	14
4.3	Congé ciblé précédant la retraite.....	14
4.3.1	Champ d'application.....	14
4.3.2	Durée.....	15
4.3.3	Impact du CPR sur la situation personnelle du membre du personnel statutaire.....	15
4.3.4	Mise en œuvre des plans de CPR.....	15
4.3.5	Condition finale.....	15
4.4	Dispense de service précédant la retraite (DSPR).....	15
4.4.1	Champ d'application.....	15
4.4.2	Condition finale.....	16
5	Conditions de travail et sécurité d'emploi.....	16
5.1	Protection contre le licenciement.....	16
5.2	Maintien des prestations complètes.....	17
5.3	Engagement en ce qui concerne les droits acquis des Membres du personnel.....	17
5.4	Formation des nouvelles recrues.....	17
6	Allocation de coachee.....	17
7	MRS – Certificat de connaissance.....	17
8	Congés.....	18
8.1	Assimilation des congés de circonstance.....	18
8.2	Congés exceptionnels.....	18
8.3	Congés de rôle.....	18
9	Simplification administrative.....	18
9.1	Avantage de fin d'année.....	18
9.2	Titre-repas octroyés aux mandataires.....	18
9.3	Ancienneté d'entreprise et pécuniaire.....	18
9.4	Congé pour prestations réduites pour maladie.....	19
9.5	Jours épargne pension.....	20
9.5.1	Mandataires.....	20
9.5.2	Membres du personnel statutaire y compris mandataires.....	20
9.6	Irrégularités administratives (contrôle maladie).....	20
9.7	Ecochèques.....	20
10	Frais de parcours.....	20
10.1	Augmentation du montant de l'indemnité des frais de parcours.....	21
10.2	Examen médical.....	21
11	Mobilité D3-D2.....	21
12	Opportunités pour les membres du personnel statutaire de niveau E au sein du niveau D chez Distribution, Collect et Preparation.....	21

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} octobre 2016 et expirant de plein droit le 31 décembre 2017.

Sauf dérogation prévue dans le corps du texte, toutes les mesures prévues par cette CCT cessent de produire leurs effets le 31 décembre 2017.

3 Pouvoir d'achat

3.1 Mesures récurrentes non limitées à la durée de cette CCT

3.1.1 Titres-repas

Ancienneté des Agents Auxiliaires

A partir des prestations du premier jour du mois qui suit la signature de cette CCT, la condition d'ancienneté des 3 mois est supprimée et les Agents Auxiliaires ont droit à des titres-repas selon des modalités identiques à celles applicables aux membres du personnel contractuel barémique.

Le nombre de titres-repas octroyés par période de paie sera calculé conformément aux dispositions reprises au règlement de travail.

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

Augmentation

A partir des prestations de janvier 2017, la valeur faciale

- des titres-repas complets ainsi que l'intervention de bpost par titre-repas complet est augmentée de 1 EUR. Ils sont donc fixés comme suit :

- Valeur faciale : 8 EUR
- Intervention de bpost : 6,66 EUR

- des titres-repas pour les prestations de < 3h48 ainsi que l'intervention de bpost par titre-repas sont augmentés de 0,50 EUR. Ils sont donc fixés comme suit:

- Valeur faciale: 5 EUR
- Intervention de bpost: 3,46 EUR.

3.1.2 Allocation de fin d'année :

Augmentation en 2016

La partie forfaitaire de l'allocation de fin d'année, telle que définie sur base de l'indice du mois d'octobre 2016 publié au Moniteur belge, payable à partir de novembre 2016, est augmentée de 100 EUR bruts en 2016.

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.

Augmentation en 2017

La partie forfaitaire de l'allocation de fin d'année, telle que définie sur base de l'indice du mois d'octobre 2017 publié au Moniteur belge, payable à partir de novembre 2017, est augmentée de 100 EUR bruts en 2017.

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.

3.1.3 Indemnité RGPT

A partir des prestations du premier jour du mois qui suit la signature de cette CCT, il a été convenu des échelles RGPT suivantes :

- a. Pour les membres du personnel statutaire, contractuel barémique et les Agents Auxiliaires qui exercent des activités de distribution de courrier adressé et non adressé, distribution des journaux et paquets, paiement des pensions et acceptation de paiements en tournée, collecte de courrier dans les boîtes aux lettres et les enlèvements à domicile chez le client, les montants sont les suivants :
 1. 0,64 EUR pour des prestations de 3h00 à 3h47
 2. 0,96 EUR pour des prestations de 3h48 à 4h36
 3. 1,29 EUR pour des prestations de 4h37 à 5h23
 4. 2,89 EUR pour des prestations de 5h24 à 7h00
 5. 4,50 EUR pour des prestations de 7h01 ou plus

- b. Pour les membres du personnel statutaire, contractuel barémique et les Agents Auxiliaires qui exercent la fonction de chauffeur permis C/CE, les montants sont les suivants :

Temps de conduite journalier + temps de chargement et de déchargement en dehors d'un Industrial Mail Center	Indemnité journalière EUR
Entre 4 heures 37 minutes et 5 heures 23 minutes	0,994
Entre 5 heures 24 minutes et 7 heures 00	2,12
Entre 7 heures 01 minute et 7 heures 48 minutes	2,89
Entre 7 heures 49 minutes et 8 heures 35 minutes	3,75
8 heures 36 minutes ou plus	5,14

Dans le cas où la durée des activités y donnant droit s'élève à moins de 4h37 mais plus de 2h59, le montant est calculé selon les modalités de l'échelle a.

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

3.2 Autres mesures pécuniaires

3.2.1 Bonus non récurrents afférents aux prestations 2017

bpost s'engage à consacrer une enveloppe pouvant aller jusque 18,5 millions EUR, dans un système de bonus non récurrents, en fonction de la réalisation d'objectifs, à des conditions à déterminer avec les organisations syndicales.

À cette enveloppe s'ajoute encore la participation bénéficiaire légale qui donne lieu à une répartition de 5% d'un éventuel bénéfice net de bpost conformément à la loi de 1971 portant création de bpost S.A. de droit public.

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 à 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 3).

4 Aménagement de fin de carrière

4.1 Interruption de carrière mi-temps spécifiques employés

Le présent article 4.1 prend effet au 01/01/2017

4.1.1 Contexte

bpost doit sans relâche s'adapter aux conditions d'exploitation auxquelles elle est confrontée :

- l'évolution des conditions d'âge et de durée de carrière apportées par le législateur pour accéder à la pension ;
- la tendance structurelle de diminution de la correspondance physique ;
- l'évolution de la technique et des produits offerts ;
- son nouveau modèle de distribution de la Vision 2020 ;
- l'incertitude sur l'intervention de l'Etat dans certains domaines ;
- la concurrence dans le marché de la communication et du transport des paquets ;
- les attentes de plus en plus élevées des (grands) clients ainsi que les exigences J+1 pour les paquets - du côté de l'expéditeur comme du côté du destinataire.

Dans ce contexte, bpost a besoin de modèles d'organisation adaptés - tant au niveau de la structure, qu'au niveau du contenu - alignés à des charges de travail variables.

Dès lors, à partir du 01/01/2017 et durant la période de validité de cette CCT, bpost souhaite continuer à permettre aux membres du personnel autres que les Distributeurs, les Agents Collect et les Travailleurs de

nuit âgés de 57 au moins - et qui le souhaitent -, d'accéder à un régime de travail moins lourd par le biais d'un régime spécifique d'interruption de carrière à mi-temps (ci-après « IC mi-temps spécifique »), et ce afin de prolonger leur période d'activité dans l'entreprise.

4.1.2 Conditions d'accès au régime d'IC spécifique

Cet accord s'applique aux membres du personnel statutaire, y compris les mandataires, et contractuels barémiques qui remplissent les conditions suivantes :

Conditions d'accès génériques

Les conditions d'accès à l'interruption de carrière contenues dans la législation et la réglementation postale devront en toutes hypothèses être remplies afin d'accéder à l'IC mi-temps spécifique (ci-après l'« IC spécifique »).

Conditions d'âge

être âgé de minimum 57 ans entre le 01/01/2017 et le 31/12/2017 et ne pas entrer dans les conditions d'accès au régime d'interruption de carrière mi-temps 2 jours/3 jours spécifique de la CCT 2016-2017. L'âge de 57 ans doit être atteint au moment de la prise de cours de l'IC spécifique.

Condition d'ancienneté

Bénéficier d'une ancienneté d'entreprise minimum de 10 années au sein de bpost au moment de la prise de cours de l'IC mi-temps spécifique, laquelle peut débuter au plus tôt le 01/01/2017 et au plus tard le 1/1/2018.

Condition de seuil

La présente proposition reste soumise aux conditions de seuil contenues au point 4.2.3 de la CCT 2011.

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. 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. 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'hypothèse où, dans le futur, bpost mettrait en place des plans de congé ciblé précédant la retraite (« CPR ») pour lesquels les membres du personnel statutaire rempliraient les conditions d'accès, bpost examinera l'opportunité de leur permettre de mettre fin à l'IC spécifique afin de bénéficier du CPR ainsi mis en place.

De même, les membres du personnel statutaire, y compris les mandataires, et contractuels barémiques pourront mettre fin à l'IC spécifique dans l'hypothèse où une modification de la législation viendrait soit à réduire les modalités de validation des périodes d'IC pour la pension dont ils pouvaient bénéficier le jour de la prise de cours de leur IC mi-temps spécifique, soit à diminuer voire supprimer l'intervention dont ils bénéficient à charge de l'ONEM.

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 1^{er} janvier 2018. Il restera en vigueur jusqu'à ce que le dernier membre du personnel ayant entamé l'IC spécifique au plus tard le 1^{er} janvier 2018 remplisse les conditions pour accéder au régime de retraite anticipée.

4.1.4 Modalités de l'IC mi-temps spécifique pour les membres du personnel statutaire, y compris les mandataires, et contractuels barémiques

Les membres du personnel bénéficiaires qui optent pour l'IC mi-temps spécifique bénéficieront, outre de leur traitement calculé sur base de leurs prestations réduites, des interventions suivantes :

- une allocation d'interruption à charge de l'ONEM;
- un complément aux allocations de l'ONEM, à charge de bpost.

De plus, les membres du personnel concernés bénéficieront d'une intervention complémentaire à charge de bpost, destinée à valider ou compenser tout ou partie de la période d'interruption de carrière pour la pension.

4.1.5 Allocation d'interruption à charge de l'ONEM

Les membres du personnel bénéficiant d'une IC mi-temps spécifique percevront un revenu de remplacement forfaitaire mensuel à charge de l'ONEM, pour autant qu'ils remplissent les conditions fixées par la réglementation applicable.

A titre d'information et sans engagement de bpost, cette allocation équivaut actuellement (pour 2016) à :

Forfait mensuel brut à charge de l'Onem pour une interruption de carrière à mi-temps à partir de 55 ans	Forfait mensuel net à charge de l'Onem pour une interruption de carrière à mi-temps
479,06 € bruts	311,39 € nets 396,91 € nets si le membre du personnel habite seul ou cohabite exclusivement avec un ou plusieurs enfants dont au moins un est à charge

Ce revenu de remplacement forfaitaire mensuel octroyé par l'ONEM est celui actuellement d'application. bpost ne peut s'engager par rapport à une éventuelle modification de la législation en la matière (notamment, hauteur des montants, fiscalité).

4.1.6 Complément aux allocations de l'ONEM

bpost allouera mensuellement, aux membres du personnel en IC mi-temps spécifique, une intervention complémentaire à l'allocation d'interruption prise en charge par l'ONEM.

Le montant de ce complément variera selon la fonction du membre du personnel :

Pour les collaborateurs commerciaux et, chez MSO, pour les membres du personnel qui reçoivent l'allocation pour prestations nocturnes complète mais qui ne reçoivent pas la bonification de nuit complète :

- l'intervention complémentaire s'élèvera à 40% de l'allocation mensuelle brute à charge de l'ONEM.

Pour tous les autres membres du personnel:

- l'intervention complémentaire s'élèvera à 30% de l'allocation mensuelle brute à charge de l'ONEM.

Le complément aux allocations de l'ONEM sera lié à une condition de présence ; il sera payé mensuellement à la fin du mois de prestations, en multipliant le montant du complément par le nombre de jours effectivement prestés, divisé par les jours à prester. Seront considérés comme des jours effectivement prestés :

- jours d'absence pour repos de maternité
- vacances annuelles y compris les congés épargne-pension
- jours de repos compensatoires
- jours fériés
- jours d'absence pour accident du travail et sur le chemin du travail et maladie professionnelle
- congé pour promotion sociale
- dispenses de service conformément à l'article 35 du statut syndical
- congé syndical conformément à l'article 36 du statut syndical
- congés de paternité et d'adoption
- congés de naissance pour les co-mères
- congé de circonstance

Ce complément aux allocations de l'ONEM ne sera pas soumis à cotisations de sécurité sociale. Il sera soumis à une retenue de précompte professionnel sur la base de l'article 2.12.A 1° b de l'Annexe III de l'Arrêté Royal d'exécution du Code des Impôts sur le Revenu de 1992. Au niveau de la déclaration à l'impôt des personnes physiques, ce complément sera imposé comme revenu de remplacement.

Ce complément aux allocations de l'ONEM ne sera plus dû si le membre du personnel perd le bénéfice des allocations de l'ONEM.

L'obligation de bpost de payer le complément aux allocations de l'ONEM prendra fin si un changement de législation devait avoir pour effet d'augmenter le coût patronal de celle-ci. Dans une telle hypothèse, les parties s'engagent à se remettre autour de la table afin de tenter de trouver une solution alternative à coût égal pour bpost.

Dans cette hypothèse, le membre du personnel pourrait toutefois mettre fin à son interruption de carrière sans préavis afin de revenir chez bpost dans son ancien régime de travail.

4.1.7 Intervention complémentaire à charge de bpost afin de valider ou compenser les périodes d'interruption de carrière en vue de la pension des membres du personnel statutaire, y compris les mandataires, et contractuels barémiques

Pour les membres du personnel statutaire

bpost facilitera la prise d'interruption de carrière des membres du personnel statutaire en offrant une intervention complémentaire leur permettant de financer la validation des périodes d'interruption de carrière conformément à l'AR 442. Cette intervention sera soumise au même régime social et fiscal que le complément aux allocations de l'ONEM.

Concrètement, cette intervention sera de 7,5% de la différence entre le traitement (barème de nomination) dont aurait bénéficié le membre du personnel statutaire s'il était resté en service à temps plein et le traitement qu'il perçoit effectivement pour des prestations à mi-temps.

Cette intervention sera payée durant une période de maximum 48 mois, débutant au plus tôt au 1^{er} jour du 13^{ième} mois suivant la prise de cours de l'interruption de carrière spécifique telle que prévue par cette CCT.

Cette intervention sera soit versée au Service fédéral des Pensions (SFP), soit directement entre les mains du membre du personnel statutaire, selon les modalités ci-dessous :

Versement au SFP

Tant que le membre du personnel statutaire ne bénéficie pas d'une carrière complète au sens du droit à la pension, bpost versera l'intervention de 7,5% directement auprès du SFP pour autant que le membre du personnel statutaire accepte formellement l'obligation de versement de la cotisation de 7,5% calculée sur la base du barème brut indexé (mi-temps). Si durant la période de 48 mois, l'assimilation des périodes d'interruption de carrière s'avère ne plus être nécessaire, le versement de l'intervention complémentaire s'effectuera directement entre les mains du membre du personnel statutaire jusqu'à l'expiration de cette période de 48 mois, et ceci sous les conditions décrites ci-dessous.

Versement entre les mains du membre du personnel statutaire

Lorsque le membre du personnel statutaire ne doit pas, en raison de sa carrière ou de sa situation familiale, valider ses périodes d'interruption de carrière, l'intervention de 7,5% sera versée directement entre ses mains. Ce versement prendra la forme d'une prime imposable non soumise à ONSS payée mensuellement, durant une période de maximum 48 mois débutant au plus tôt le 1^{er} jour du 13^{ième} mois suivant la prise de cours de l'IC mi-temps spécifique.

Cette intervention sera payée mensuellement à la fin du mois de prestations, selon les mêmes modalités que le complément aux allocations de l'ONEM.

Pour les membres du personnel contractuel barémique

L'intervention de 7,5% sera versée directement entre les mains du membre du personnel contractuel barémique. Ce versement prendra la forme d'une prime imposable non soumise à ONSS, payée mensuellement, durant une période de maximum 48 mois débutant au plus tôt le 1^{er} jour du 13^{ième} mois suivant la prise de cours de l'IC mi-temps spécifique.

Cette intervention sera payée mensuellement à la fin du mois de prestations, selon les mêmes modalités que le complément aux allocations de l'ONEM.

4.2 Interruption de carrière mi-temps 2 jours/3 jours spécifique pour certains membres du personnel

4.2.1 Contexte

Dès lors et vu le contexte tel que décrit à l'article 4.1.1., à partir du 01/01/2017 et durant la période de validité de cette CCT, bpost souhaite continuer à permettre aux Distributeurs, aux Agents Collect et aux Travailleurs de nuit âgés de 55 au moins -et qui le souhaitent-, d'accéder à un régime de travail moins lourd par le biais d'un régime d'interruption de carrière mi-temps 2 jours/3 jours spécifique (ci-après « IC mi-temps 2 jours/3 jours spécifique »), et ce afin de prolonger leur période d'activité dans l'entreprise.

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

Cet accord s'applique aux membres du personnel statutaire, y compris les mandataires, et contractuels barémiques qui remplissent les conditions suivantes :

Conditions d'accès génériques

Les conditions d'accès à l'interruption de carrière contenues dans la législation et la réglementation postale devront en toutes hypothèses être remplies afin d'accéder à l'IC mi-temps 2 jours/3 jours spécifique.

Conditions d'âge

Les Distributeurs, les Travailleurs de nuit et les Agents Collect souhaitant bénéficier de l'IC mi-temps 2 jours/3 jours spécifique devront être âgés de minimum 55 ans entre le 01/01/2017 et le 31/12/2017. L'âge de 55 ans doit être atteint au moment de la prise de cours de l'IC mi-temps 2 jours/3 jours spécifique.

Par Distributeur, on entend tout membre du personnel attaché à une fonction de Distributeur ou Distributeur service général et relevant de la classe de fonction D3.

Par Agent Collect, on entend tout membre du personnel attaché à une fonction d'Agent Collect et relevant de la classe de fonction D3.

Par « Travailleur de nuit », on entend tout membre du personnel attaché à une fonction relevant de l'exécution d'un service de nuit ouvrant le droit à la bonification de nuit.

Condition d'ancienneté

Bénéficiaire d'une ancienneté d'entreprise minimum de 10 années au sein de bpost au moment de la prise de cours de l'IC mi-temps 2 jours/3 jours spécifique, laquelle peut débuter au plus tôt le 01/01/2017 et au plus tard le 1/1/2018.

Condition de seuil

La présente proposition reste soumise aux conditions de seuil contenues au point 4.2.3 de la CCT 2011.

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. 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. 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'hypothèse où, dans le futur, bpost mettrait en place des plans de congé ciblé précédant la retraite (« CPR ») pour lesquels les membres du personnel statuaire rempliraient les conditions d'accès, bpost examinera l'opportunité de leur permettre de mettre fin à l'IC mi-temps 2 jours/3 jours spécifique afin de bénéficier du CPR ainsi mis en place.

De même, les membres du personnel pourront mettre fin à l'IC mi-temps 2 jours/3 jours spécifique dans l'hypothèse où une modification de la législation viendrait soit à réduire les modalités de validation des périodes d'IC pour la pension dont ils pouvaient bénéficier le jour de la prise de cours de leur IC mi-temps 2 jours/3 jours spécifique, soit à diminuer voire supprimer l'intervention dont ils bénéficient à charge de l'ONEM.

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 1^{er} janvier 2018. 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 1^{er} janvier 2018 remplisse les conditions pour accéder au régime de retraite anticipée.

4.2.4 Modalités de l'IC mi-temps 2 jours/3 jours spécifique pour les membres du personnel

Les Distributeurs, les Travailleurs de nuit et les Agents Collect qui optent pour l'IC mi-temps 2 jours/3 jours spécifique bénéficieront, outre de leur traitement calculé sur base de leurs prestations réduites, des interventions suivantes :

- une allocation d'interruption à charge de l'ONEM;
- un complément aux allocations de l'ONEM, à charge de bpost.

De plus, les Distributeurs, les Travailleurs de nuit et les Agents Collect bénéficieront d'une intervention complémentaire à charge de bpost, destinée à valider ou compenser tout ou partie de la période d'interruption de carrière pour la pension.

4.2.5 Allocation d'interruption à charge de l'ONEM

Les Distributeurs, les Travailleurs de nuit et les Agents Collect bénéficiant d'une IC mi-temps 2 jours/3 jours spécifique percevront un revenu de remplacement forfaitaire mensuel à charge de l'ONEM, pour autant qu'ils remplissent les conditions fixées par la réglementation applicable.

A titre d'information et sans engagement de bpost, cette allocation équivaut actuellement (pour 2016) à :

Forfait mensuel brut à charge de l'Onem pour une interruption de carrière à mi-temps à partir de 55 ans	Forfait mensuel net à charge de l'Onem pour une interruption de carrière à mi-temps
479,06 € bruts	311,39 € nets 396,91 € nets si le membre du personnel habite seul ou cohabite exclusivement avec un ou plusieurs enfants dont au moins un est à charge

Ce revenu de remplacement forfaitaire mensuel octroyé par l'ONEM est celui actuellement d'application. bpost ne peut s'engager par rapport à une éventuelle modification de la législation en la matière (notamment, hauteur des montants, fiscalité).

4.2.6 Complément aux allocations de l'ONEM

bpost allouera mensuellement, aux Distributeurs, Travailleurs de nuit et Agents Collect en IC mi-temps 2 jours/3 jours spécifique, une intervention complémentaire à l'allocation d'interruption prise en charge par l'ONEM.

Le montant de l'intervention complémentaire s'élèvera à 312,12 EUR par mois. Ce montant augmentera avec l'index.

Le complément aux allocations de l'ONEM sera lié à une condition de présence ; il sera payé mensuellement à la fin du mois de prestations, en multipliant le montant du complément par le nombre de jours effectivement prestés, divisé par les jours à prester. Seront considérés comme des jours effectivement prestés :

- jours d'absence pour repos de maternité
- vacances annuelles y compris les congés épargne-pension
- jours de repos compensatoires
- jours fériés
- jours d'absence pour accident du travail et sur le chemin du travail et maladie professionnelle
- congé pour promotion sociale
- dispenses de service conformément à l'article 35 du statut syndical
- congé syndical conformément à l'article 36 du statut syndical
- congés de paternité et d'adoption
- congés de naissance pour les co-mères
- congé de circonstance

Ce complément aux allocations de l'ONEM ne sera pas soumis à cotisations de sécurité sociale. Il sera soumis à une retenue de précompte professionnel sur la base de l'article 2.12.A 1° b de l'Annexe III de l'Arrêté Royal d'exécution du Code des Impôts sur le Revenu de 1992. Au niveau de la déclaration à l'impôt des personnes physiques, ce complément sera imposé comme revenu de remplacement.

Ce complément aux allocations de l'ONEM ne sera plus dû si le membre du personnel perd le bénéfice des allocations de l'ONEM.

L'obligation de bpost de payer le complément aux allocations de l'ONEM prendra fin si un changement de législation devait avoir pour effet d'augmenter le coût patronal de celle-ci. Dans une telle hypothèse, les parties s'engagent à se remettre autour de la table afin de tenter de trouver une solution alternative à coût égal pour bpost.

Dans cette hypothèse, le membre du personnel pourrait toutefois mettre fin à son interruption de carrière sans préavis afin de revenir chez bpost dans son ancien régime de travail.

4.2.7 Intervention complémentaire à charge de bpost afin de valider ou compenser les périodes d'interruption de carrière en vue de la pension des membres du personnel

Pour les membres du personnel statutaire

bpost facilitera la prise d'interruption de carrière des membres du personnel statutaire en offrant une intervention complémentaire leur permettant de financer la validation des périodes d'interruption de carrière conformément à l'AR 442. Cette intervention sera soumise au même régime social et fiscal que le complément aux allocations de l'ONEM.

Concrètement, cette intervention sera de 7,5% de la différence entre le traitement (barème de nomination) dont aurait bénéficié le membre du personnel statutaire s'il était resté en service à temps plein et le traitement qu'il percevait effectivement pour des prestations à mi-temps.

Cette intervention sera payée durant une période de maximum 72 mois, débutant au plus tôt au 1^{er} jour du 13^{ième} mois suivant la prise de cours de l'interruption de carrière spécifique telle que prévue par cette CCT.

Cette intervention sera soit versée au SFP, soit directement entre les mains du membre du personnel statutaire, selon les modalités ci-dessous :

Versement au SFP

Tant que le membre du personnel statutaire ne bénéficie pas d'une carrière complète au sens du droit à la pension, bpost versera l'intervention de 7,5% directement auprès du SFP pour autant que le membre du personnel statutaire accepte formellement l'obligation de versement de la cotisation de 7,5% calculée sur la base du barème brut indexé (mi-temps). Si durant la période de 72 mois, l'assimilation des périodes d'interruption de carrière s'avère ne plus être nécessaire, le versement de l'intervention complémentaire s'effectuera directement entre les mains du membre du personnel statutaire jusqu'à l'expiration de cette période de 72 mois, et ceci sous les conditions décrites ci-dessous.

Versement entre les mains du membre du personnel statutaire

Lorsque le membre du personnel statutaire ne doit pas, en raison de sa carrière ou de sa situation familiale, valider ses périodes d'interruption de carrière, l'intervention de 7,5% sera versée directement entre ses mains. Ce versement prendra la forme d'une prime imposable non soumise à ONSS payée mensuellement, durant une période de maximum 72 mois débutant au plus tôt le 1^{er} jour du 13^{ième} mois suivant la prise de cours de l'IC mi-temps 2 jours/3 jours spécifique.

Cette intervention sera payée mensuellement à la fin du mois suivant le mois de prestations, selon les mêmes modalités que le complément aux allocations de l'ONEM.

Pour les membres du personnel contractuel barémique

L'intervention de 7,5% sera versée directement entre les mains du membre du personnel contractuel barémique. Ce versement prendra la forme d'une prime imposable non soumise à ONSS, payée mensuellement, durant une période de maximum 72 mois débutant au plus tôt le 1^{er} jour du 13^{ième} mois suivant la prise de cours de l'IC mi-temps 2 jours/3 jours spécifique.

Cette intervention sera payée mensuellement à la fin du mois de prestations, selon les mêmes modalités que le complément aux allocations de l'ONEM.

4.2.8 Modalités du régime de travail dans le cadre de l'IC mi-temps 2 jours/3 jours spécifique

Les Distributeurs, les Travailleurs de nuit et les Agents Collect désireux de bénéficier de l'IC mi-temps 2 jours/3 jours spécifique devront travailler à raison de 2 jours planifiés consécutifs pendant la première période de 7 jours calendriers et 3 jours planifiés consécutifs pendant la deuxième période de 7 jours calendriers. La détermination des 2 et 3 jours consécutifs est à fixer de commun accord avec le chef immédiat, afin de tenir compte des besoins du service.

4.3 **Congé ciblé précédant la retraite**

Le présent article 4.3 prend effet au 01/01/2017

4.3.1 Champ d'application

Cette proposition s'applique à tous les membres du personnel statutaire, quelle que soit leur fonction, y compris les mandataires, répondant cumulativement aux conditions suivantes :

1. être attachés (BAT) à une entité avec un excédent structurel
ou
être utilisés sur une fonction (FUT) dans une entité avec un excédent structurel qui fait l'objet d'un accord CPR pour autant que :
 - Les membres du personnel statutaire soient employés effectivement sur la fonction depuis au moins 6 mois à la date de l'approbation du dossier spécifique par la Commission paritaire ;
 - Et que la fonction effective se situe dans une classe inférieure à celle de la fonction dans laquelle ils sont nommés.
2. Les membres du personnel statutaire qui optent pour un CPR ne sont pas remplacés.
3. L'accès à la possibilité d'un départ en CPR précède l'éventuelle mise en reconversion.
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 au moment du départ en CPR
 - c. Pouvoir bénéficier de la retraite anticipée 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.

La demande de CPR doit être introduite par le membre du personnel statutaire souhaitant en bénéficier au plus tôt un an avant la date effective de CPR et au plus tard un mois avant la date de commencement du CPR. La date de prise de cours effective doit être déterminée de commun accord avec le chef immédiat, afin de tenir compte des besoins du service. En cas d'existence d'un reliquat de congé à la date théorique ultime de prise de cours du CPR, celle-ci pourra être postposée d'une période de 3 mois maximum afin de permettre au membre du personnel l'apurement de celui-ci. Cette période de 3 mois maximum ne créera aucun droit en matière de congés annuels ; en outre, elle ne pourra en aucun cas être prolongée en raison d'une maladie ou d'un accident ou de tout autre incident qui surviendrait avant ou pendant cette période d'apurement.

En cas d'existence d'un reliquat de congé(s) épargne-pension, celui-ci sera payé d'office lors de la prise du CPR.

Il est rappelé que pour tous les membres du personnel statutaire nés avant le 1/1/1953, les conditions d'accès à la retraite anticipée restent soumises à l'âge de 60 ans et à une durée de carrière de minimum cinq ans. Ces membres du personnel statutaire sont dès lors exclus du bénéfice de ce plan de CPR.

4.3.2 Durée

L'accord afférent au CPR entre en vigueur le 01/01/2017 et est conclu pour une durée indéterminée.

4.3.3 Impact du CPR sur la situation personnelle du membre du personnel statutaire

Le membre du personnel statutaire est en CPR jusqu'au moment où il remplira les conditions pour bénéficier de la retraite anticipée. Pour bénéficier du CPR, le membre du personnel statutaire s'engagera à prendre sa retraite légale anticipée aussitôt qu'il en remplit les conditions.

La vérification de la durée de carrière et du moment auquel le membre du personnel statutaire pourra, au plus tôt, bénéficier de la retraite anticipée sera effectuée par le Service des Pensions du Secteur Public (SFP).

Le membre du personnel statutaire qui bénéficie d'un CPR perçoit un traitement d'attente garanti équivalant à un pourcentage de 75% du dernier traitement d'activité brut pour les prestations à temps plein entrant en ligne de compte pour le calcul de la pension.

Le membre du personnel statutaire qui se trouve en CPR avant l'entrée en vigueur de la présente CCT et dont le pourcentage de traitement d'attente est inférieur à 75% compte tenu des modalités prévues par les précédents accords, recevra, à compter du traitement d'attente de janvier 2017, un traitement d'attente équivalant à 75% du dernier traitement d'activité brut pour les prestations à temps plein entrant en ligne de compte pour le calcul de la pension.

La période de CPR est assimilée à une période d'activité de service au cours de laquelle le membre du personnel statutaire conserve ses titres à l'avancement dans l'échelle de traitement dont il bénéficiait avant le début du CPR.

Une fois la demande introduite, il n'est plus possible d'annuler la demande de CPR et la date de mise à la retraite.

4.3.4 Mise en œuvre des plans de CPR

Un dossier spécifique sera introduit par entité et sera dans chaque cas négocié en Commission Paritaire sur la base des règles générales portées par cet accord.

4.3.5 Condition finale

Ce système est conditionné au maintien du cadre législatif actuel, notamment en matière d'impact du CPR sur le calcul de la pension de retraite. Notamment dans l'éventualité d'une modification de ce cadre, cet accord prendra fin. Dans une telle hypothèse, les parties s'engagent à se remettre autour de la table afin de tenter de trouver une solution alternative à coût égal pour bpost.

Cette mesure a pour conséquence de modifier les textes réglementaires comme repris dans l'annexe jointe à cette CCT (point 4).

4.4 Dispense de service précédant la retraite (DSPR)

Le présent article est conclu à durée indéterminée.

4.4.1 Champ d'application

Les membres du personnel statutaire :

- qui sont attachés au Job Mobility Center et qui au terme d'une période de 12 mois débutant au plus tôt le premier jour du mois qui suit la signature de cette CCT seront toujours attachés au Job Mobility Center
- qui ne remplissent pas les conditions légales pour bénéficier de la retraite anticipée

seront mis en dispense de service précédant la retraite sous la forme d'un congé précédant la retraite **dès la fin de la période de 12 mois visée ci-dessus et au plus tôt le 1^{er} jour du mois suivant celui au cours duquel ils auront atteint l'âge minimum de 61 ans sans que la période globale du DSPR ne puisse dépasser 5 ans** ; ils seront en DSPR jusque et y compris le mois au cours duquel ils remplissent les conditions pour bénéficier de la retraite anticipée. En cas d'existence d'un reliquat de congé à la date théorique ultime de prise de cours du DSPR, celle-ci pourra être postposée d'une période de 3 mois maximum afin de permettre au membre du personnel l'apurement de celui-ci. Cette période de 3 mois maximum ne créera aucun droit en matière de congés annuels ; en outre, elle ne pourra en aucun cas être prolongée en raison d'une maladie ou d'un accident ou de tout autre incident qui surviendrait avant ou pendant cette période d'apurement.

Le Service fédéral des Pensions (SFP) vérifiera la durée de carrière et la date d'accès à la retraite anticipée.

Les membres du personnel statutaire qui bénéficient du DSPR au terme d'une période de reconversion percevront un traitement d'attente garanti équivalant à un pourcentage de 70% du dernier traitement d'activité brut pour les prestations à temps plein entrant en ligne de compte pour le calcul de la pension.

La période de DSPR est assimilée à une période d'activité de service au cours de laquelle le membre du personnel statutaire conserve ses titres à l'avancement dans l'échelle de traitement dont il bénéficiait avant le début du DSPR.

En cas d'existence d'un reliquat de congé(s) épargne-pension, celui-ci sera payé d'office lors de la prise du DSPR.

Il n'est pas possible d'annuler le DSPR et la date de mise à la retraite.

4.4.2 Condition finale

Ce système est conditionné au maintien du cadre législatif actuel, notamment en matière d'impact du DSPR sur la calcul de la pension de retraite.. Notamment dans l'éventualité d'une modification de ce cadre, cet accord prendra fin. Dans une telle hypothèse, les parties s'engagent à se remettre autour de la table afin de tenter de trouver une solution alternative à coût égal pour bpost.

Cette mesure a pour conséquence de modifier les textes réglementaires comme repris dans l'annexe jointe à cette CCT (point 5).

5 Conditions de travail et sécurité d'emploi

5.1 Protection contre le licenciement

Comme actuellement, sauf motif grave, motif lié au comportement, à l'aptitude ou au niveau de performance du membre du personnel contractuel barémique ou Auxiliaire, bpost s'engage à ne pas procéder à des licenciements secs durant la période de validité de la présente CCT.

5.2 Maintien des prestations complètes

L'engagement pris par bpost dans la CCT 2016 du 2 juin 2016 est prolongé jusqu'au 31/12/2017.

5.3 Engagement en ce qui concerne les droits acquis des Membres du personnel

bpost s'engage à mettre tout en œuvre - en accord avec les organisations syndicales représentatives, telles que définies par le statut syndical, et conformément aux habilitations données au Roi - pour sécuriser les droits acquis des Membres du personnel dans l'hypothèse où elle deviendrait une société de droit privé durant la période d'habilitation confiée au Roi par la loi du 16 décembre 2015.

bpost mettrait tout en œuvre pour que les dispositions en termes de stabilité d'emploi, de rémunération, de pension et de sécurité sociale telles qu'existantes à la date de cette hypothétique transformation soient notamment considérées comme des droits acquis pour les Membres du personnel tenant compte de leurs statuts respectifs.

5.4 Formation des nouvelles recrues

bpost s'engage à assurer que les agents auxiliaires nouvellement recrutés reçoivent une formation appropriée afin de leur permettre d'assurer leur nouvelle fonction d'une manière optimale. L'entreprise assurera que les moyens nécessaires soient mis à disposition pour ces formations et en suivra la réalisation effective.

6 Allocation de coachee

Le métier de distributeur requiert un certain nombre de compétences et sans aucun doute un temps d'adaptation avant de pouvoir être exercé avec succès c'est-à-dire en toute autonomie et sécurité, au niveau de qualité attendue tout en faisant preuve d'une grande orientation client.

Compte tenu de l'investissement et des efforts manifestés par les nouvelles recrues pour apprendre leur nouveau métier, particulièrement dans le réseau Collect et Distribution, il est convenu de revoir l'allocation de coache des Agents Auxiliaires du réseau Collect & Distribution afin de les inciter à continuer à faire partie de notre personnel.

L'allocation de coachee sera désormais acquise au terme de 35 jours d'ancienneté d'entreprise et le montant, doublé, passe à 300 EUR bruts.

Cet engagement vaut pour les personnes dont l'occupation dans les fonctions visées débute au plus tôt le premier jour du mois qui suit la signature de cette CCT.

Cette mesure a pour conséquence de modifier les textes règlementaires comme repris dans l'annexe jointe à cette CCT (point 6).

7 MRS – Certificat de connaissance

Dans le cadre de sa politique destinée à veiller au bien-être de ses collaborateurs et afin de réduire les facteurs de stress au travail tout en maintenant les objectifs de performance commerciale au sein de MRS, bpost propose de supprimer les tests qui conditionnent l'octroi de l'allocation de connaissance des produits.

Cette mesure prend effet au 1/1/2017. Elle ne remet toutefois pas en cause les autres critères d'attribution de cette allocation ni les bénéficiaires concernés. Elle n'affecte pas non plus nos obligations au niveau « MiFid » et vis-à-vis de la FSMA.

Cette mesure a pour conséquence de modifier les textes réglementaires comme repris dans l'annexe jointe à cette CCT (point 7).

8 Congés

8.1 Assimilation des congés de circonstance

Dans les cas où des avantages sont octroyés non seulement sur base de la présence dans l'entreprise mais aussi sur base de périodes assimilées telles que les congés annuels et les jours fériés, les jours de congés de circonstance seront également assimilés comme des jours de présence à partir du 01 janvier 2017.

8.2 Congés exceptionnels

A partir du 1/01/2017, la réglementation en matière de congé exceptionnel, telle qu'applicable aux membres du personnel statutaire et contractuel, s'appliquera également aux Agents Auxiliaires.

Cette mesure a pour conséquence de modifier les textes réglementaires comme repris dans l'annexe jointe à cette CCT (point 8).

8.3 Congés de rôle

Dans un souci de renforcer l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, l'entreprise propose d'améliorer les possibilités de prise de jours de congé « de rôle ».

A cette fin, bpost propose de permettre la prise de congés « de rôle » par journée en sus des périodes de congés de rôle telles qu'actuellement organisées.

9 Simplification administrative

Les dispositions de cet article valent à durée indéterminée.

9.1 Avantage de fin d'année

Il est convenu de simplifier les conditions d'éligibilité à l'avantage de fin d'année octroyé.

À partir de 2016, cet avantage est octroyé aux Membres du Personnel, qui sont en service au 1^{er} octobre de l'année en cours, sans aucune condition d'ancienneté ni de prestations.

9.2 Titre-repas octroyés aux mandataires

A partir des prestations du premier jour du mois qui suit la signature de cette CCT, l'intervention de bpost par titre-repas octroyé aux Mandataires est identique à celle appliquée aux autres membres du personnel statutaire.

9.3 Ancienneté d'entreprise et pécuniaire

Il est convenu qu'à partir du 1/1/2017, l'ancienneté d'entreprise n'est plus diminuée :

- Des périodes de congé sans solde supérieure à un 1 mois
- Des périodes d'interruption de carrière d'une durée supérieure à 1 mois
- Des mois durant lesquels il y a eu une absence irrégulière
- Des mois durant lesquels le travailleur a subi une suspension de salaire comme peine disciplinaire.

En outre, il est convenu qu'à partir du 1/1/2017, l'ancienneté pécuniaire n'est plus diminuée :

- Des périodes de congé sans solde
- Des mois durant lesquels il y a eu une absence irrégulière
- Des mois durant lesquels le travailleur a subi une peine disciplinaire.

Cette mesure a pour conséquence de modifier les textes réglementaires comme repris dans l'annexe jointe à cette CCT (point 9).

9.4 Congé pour prestations réduites pour maladie

A compter du 01/01/2017, il est convenu de supprimer la condition d'être occupé sur un service LM afin de bénéficier d'un congé pour prestations réduites pour maladie.

9.5 Jours épargne pension

9.5.1 Mandataires

À compter du 01/01/2017, il est convenu d'uniformiser les règles et d'octroyer aux mandataires la possibilité d'également convertir 3 jours de congé extra-légaux en jours épargne pension.

Cette mesure a pour conséquence de modifier les textes réglementaires comme repris dans l'annexe jointe à cette CCT (point 10).

9.5.2 Membres du personnel statutaire y compris mandataires

Au regard du recul de l'âge de la pension et des mesures prises par le gouvernement pour réduire les possibilités de départ anticipé, il est convenu de privilégier l'octroi de jours de congé en fin de carrière.

Dans ce contexte, à compter du 1/1/2017, la conversion des jours quotas se fera automatiquement en jours épargne pension.

9.6 Irrégularités administratives (contrôle maladie)

Partant du constat que les irrégularités administratives commises à l'occasion d'absences pour maladie ne sont pas toujours traitées de manière uniforme, il est convenu de limiter et systématiser les cas dans lesquels le coût de la visite du médecin contrôle peut être récupéré auprès du Membre du Personnel aux seuls cas où le contrôle de l'incapacité de travail n'a pas été possible mais en outre celui-ci a omis de se rendre à la convocation ; laquelle pouvant être fixée au plus tôt pour le lendemain du jour de la visite du médecin contrôle. Dans ce cas, le coût de la visite réclamé au Membre du Personnel sera de 40 euros.

Il ne sera dérogé à ce principe que si le Membre du Personnel démontre la force majeure l'ayant empêché de se rendre chez le médecin contrôleur. A cette fin, le Membre du Personnel disposera d'une possibilité de recours auprès du CHRO ou son délégué suite à la notification qui lui sera faite de l'application des dispositions ci-dessus. Dans ce cadre, le CHRO ou son délégué pourra également décider de ne pas appliquer la sanction légale du non paiement de la rémunération en cas de soustraction au contrôle médical.

Par ailleurs, l'obligation de rester à son lieu de résidence les 3 premiers jours de l'incapacité de travail est abolie.

Les adaptations à l'article 38 du Règlement de travail, reprises au point 11 de l'annexe jointe à cette CCT entreront en vigueur le premier jour du mois qui suit la signature de cette CCT.

9.7 Ecochèques

Il est convenu de supprimer à partir du 01/01/2017 la condition d'avoir une ancienneté d'entreprise de 3 mois afin de pouvoir bénéficier du régime des écochèques

Cette mesure a pour conséquence de modifier les textes réglementaires comme repris dans l'annexe jointe à cette CCT (point 15).

10 Frais de parcours

10.1 Augmentation du montant de l'indemnité des frais de parcours

Le montant de l'indemnité est porté à 0,3363 par kilomètre.

Cette mesure s'applique aux déplacements effectués à partir du premier jour du mois qui suit la signature de cette CCT et a pour conséquence de modifier les textes réglementaires comme repris dans l'annexe jointe à cette CCT (point 12).

10.2 Examen médical

Le déplacement pour l'examen médical donne lieu à l'application des modalités relatives à l'indemnité des frais de parcours (CD 323.200).

Cette mesure s'applique aux déplacements effectués à partir du premier jour du mois qui suit la signature de cette CCT et a pour conséquence de modifier les textes réglementaires comme repris dans l'annexe jointe à cette CCT (point 12).

11 Mobilité D3-D2

bpost est disposée à étendre considérablement les conditions réglementaires existantes pour pouvoir bénéficier des droits acquis en cas de démotion d'une fonction D3 vers une fonction D2, et ce, en fonction des conditions opérationnelles spécifiques.

Pour la période du 1^{er} janvier 2017 jusqu'au 31 décembre 2021 l'attribution d'un emploi D2 à un membre du personnel D3) ne sera pas considérée comme une démotion. Cela signifie :

- que l'art 14ter du Statut pécuniaire (perte des droits pécuniaires acquis en cas de démotion) n'est pas d'application.
- Que le maintien de l'échelle barémique D3S est garanti, et, le cas échéant, la nomination dans le deuxième degré.
- Que le délai de réflexion de trois mois, associé à la démotion, n'est pas d'application.

En outre les candidats de D3 et D2 seront pendant la même période considérés conjointement lors de l'attribution des emplois de D3 et D2 via la mobilité nationale et l'ancienneté d'entreprise sous-jacente sera déterminante.

Ces mesures ont pour conséquence de modifier les textes réglementaires comme repris dans l'annexe jointe à cette CCT (point 13).

12 Opportunités pour les membres du personnel statutaire de niveau E au sein du niveau D chez Distribution, Collect et Preparation

Il est convenu d'offrir des possibilités à la réaffectation plus vastes aux membres du personnel prévus dans le groupe cible ci-dessous avec maintien des droits pécuniaires comme prévu à l'article 14bis du Statut pécuniaire :

1. Groupe cible

- a. Tous les membres du personnel statutaire qui sont attachés à une fonction (FAT) de niveau E
- b. Et qui ont fait l'objet d'une réorganisation comme prévu à l'article 19, §1 du Statut syndical (Comité de concertation portant sur la réorganisation des services).

- c. Et qui, en vue d'éviter la reconversion, ont commencé une utilisation provisoire après le Comité de concertation (comme mentionné au point 1.b.) dans une fonction relevant des classes de fonction D2 et D3 au sein de Distribution, Collect et Preparation.

2. Fonctions pouvant être postulées

- a. Le groupe cible décrit au point 2 peut postuler au sein de Distribution, Collect et Preparation une fonction des classes de fonction D2 et D3
- b. Cela signifie que l'article 19, dernier alinéa du Règlement relatif à la réaffectation, prévoyant que la réaffectation dans une fonction inférieure ne s'applique qu'à des classes de fonction inférieures d'un ou deux niveaux par rapport à la fonction initiale, ne s'applique pas aux membres du personnel de la classe de fonction E3 et, le cas échéant, de la classe de fonction E2.

3. Mobilité et priorités

- a. Lors du travail de mobilité nationale, au moment de l'attribution, priorité sera donnée aux membres du personnel de niveau D (statutaires, contractuels et agents auxiliaires), par rapport aux membres du personnel statutaire de niveau E, comme décrit ci-dessus.
- b. En ce qui concerne la priorité entre les membres du personnel de niveau D, les règles existantes relatives à la mobilité nationale sont d'application
- c. En ce qui concerne la priorité entre membres du personnel de niveau E :
 - i. La désignation se fera sur la base de l'ancienneté d'entreprise, quelle que soit la classe de fonction à laquelle les intéressés sont attachés (FAT) ;
 - ii. En cas d'ancienneté d'entreprise identique, l'âge sera déterminant.
- d. Il n'y aura pas d'application du délai de réflexion prévu à l'article 23, §1 du Règlement sur la mobilité, qui se rapporte au contexte normal de la démotion volontaire.
- e. Les règles existantes relatives à la mobilité locale sont d'application à partir du moment où les membres du personnel du groupe cible sont attachés à une fonction de D2 ou D3.

Cela signifie concrètement que les règles relatives à la priorité telles que prévues à l'article 24 du Règlement relatif à la mobilité (mobilité locale) sont d'application dès que le rattachement (FAT) est réalisé.

4. Durée

Ces modalités s'appliquent aux demandes effectuées à partir du premier jour du mois qui suit la signature de cette CCT conformément aux modalités ci-dessus, qui donnent lieu à un attachement à une fonction relevant des classes de fonction D3 et D2 au plus tard le 31 décembre 2017.

Ces mesures ont pour conséquence de modifier les textes réglementaires comme repris dans l'annexe jointe à cette CCT (points 13. – en ce qui concerne les règles de priorités – et 14).

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

Le 30/09/2016

Pour bpost

Pour la CGSP
Jacques Lespagnard
Secrétaire Général

Françoise Masai
Présidente du Conseil d'administration

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