

Bpost: cao 2014-2015

Nieuws donderdag 26 juni 2014

Op het paritair comité van 22 mei 2014 sloten bpost en de vakbonden een cao voor 2014-2015. Van bij de start van de onderhandelingen waren onze eisen duidelijk: een verhoging van de koopkracht (met bijzondere aandacht voor de laagste lonen), de zorg voor het behoud van de werkgelegenheid, de verplichting van bpost om nieuwe activiteiten te creëren (met de klemtoon op het welzijn van de medewerkers) en respect voor het syndicaal statuut. De onderstaande tekst is een samenvatting. De volledige teksten kan je terugvinden op ACOD Online of bij je regionale afgevaardigden.

Niet-recurrente maatregelen

Deze maatregelen blijven van kracht, ook na de cao.

Maaltijdcheques

De DA-collega's worden in eerste instantie gelijkgeschakeld met de statutairen en baremieke contractuelen. Vanaf 2015 is er een verhoging voor iedereen door vermindering van de persoonlijke bijdrage.

Huidige DA	Vanaf prestaties juli 2014 voor DA	Vanaf prestaties januari 2015 voor iedereen
Nominale waarde: 6,00 €	7,00 €	7,00 €
Bijdrage bpost: 4,46 €	5,41 €	5,66 €
Persoonlijke bijdrage: 1,59 €	1,59 €	1,34 €

Eindejaarstoelage

Er is een gelijkenschakeling van de DA met de statutairen en baremieke contractuelen. De voorwaarde voor toekenning is 24 maanden bedrijfsanciënniteit. Verder is er een verhoging van het forfaitair gedeelte voor iedereen. Dit geeft het volgende:

Huidige	Forfaitair gedeelte	Variabel gedeelte	Cao 2014 forfaitair gedeelte	Cao 2014 variabel gedeelte	Cao 2015
DA	471,13 € bt	/	721,13 € bt	2,5% bt jaarwedde	771,13 bt + 2,5% bt jaarwedde
ST & BC	621,13 € bt	+ 2,5% bt jaarwedde	721,13 € bt	2,5% bt jaarwedde	771,13 € bt + 2,5% bt jaarwedde

ARAB-vergoeding

Om beter te beantwoorden aan de bepalingen van het Arbeidsreglement, werd overeengekomen om de ARAB-vergoeding aan te passen, opdat het personeel op wie die bepalingen van toepassing zijn, niet-alcoholische dranken kan kopen bij hitte of kou. Er werd

overeengekomen dat de ARAB-schalen er vanaf de prestaties van juli 2014 er als volgt uitzien:

		Vanaf juli 2014	Vroeger
1	tussen 3u en 3u47.	0,5	0,369
2	tussen 3u48 en 4u36.	0,75	0,516
3	tussen 4u37 en 5u23	1	0,773
4	tussen 5u24 en 7u	2,25 *	1,65
5	vanaf 7u01	3,5 *	2,92

Enkel voor uitreikingsdiensten die geen begin- of eindpunt hebben in een kantoor en tijdens hun dienst geen gebruik kunnen maken van bpost-infrastructuur om te rusten, om te eten, voor sanitair.

Recurrente maatregelen tijdens de looptijd van deze cao

Het akkoord van 19 december 2013 bepaalt dat de opschortende voorwaarde van het akkoord houdende het reglement van niet-recurrente voordelen verbonden met de resultaten van het bedrijf als voldaan is verklaard. Dit akkoord betreffende de prestaties van 2014 zal bijgevolg volledige uitwerking hebben.

Wat betref de niet-recurrente bonus met betrekking tot de prestaties van 2015: bpost zal in overweging nemen om dit systeem van niet-recurrente bonus te verlengen volgens de voorwaarden die met de vakorganisaties te bepalen zijn. Voor de begunstigden en voorwaarden voor de uitbetaling kan je terecht in het volledige document op ACOD Online.

Eindeloopbaanregeling

Specifieke halftijdse loopbaanonderbreking

Gedurende de geldigheidsduur van deze cao is er de mogelijkheid voor de personeelsleden die in 2014 minstens 55 jaar oud zijn en in 2015 56 jaar oud zijn, te opteren voor een minder belastende arbeidsregeling door middel van een stelsel van halftijdse specifieke loopbaanonderbreking, en dit om hun activiteitsperiode in het bedrijf te verlengen.

De voorwaarden qua anciënniteit bij instap, het verplicht vertrek op pensioenleeftijd en de tegemoetkoming van RVA en bpost vind je op ACOD Online.

Specifieke halftijdse loopbaanonderbreking 2 of 3 dagen

Het verschil met de hierboven vermelde specifieke LBO is dat men hier kan instappen vanaf 54 jaar en dat de tegemoetkoming door bpost merkelijk hoger ligt. Het geldt enkel voor:

- uitreikers (zie kaderakkoord 20/12/12)
- collectdiensten + nachtmedewerkers in functieklasse D (mét nachtbonificatie)
- statutairen en baremieke contractuelen

De voorwaarden qua anciënniteit bij instap, verplicht vertrek op pensioenleeftijd, de tegemoetkoming RVA en bpost en de bedragen: zie ACOD Online of je regionale afgevaardigde.

Gericht verlof voorafgaand aan de pensionering (vertrek ten laatste op 1 januari 2016)

Dit akkoord is van toepassing op alle statutaire personeelsleden, ongeacht hun functie, die cumulatief aan de bepaalde voorwaarden moeten voldoen:

- De entiteit waartoe de statutaire Personeelsleden behoren heeft een structureel overtal
- De statutaire Personeelsleden die kiezen voor VVP worden niet vervangen
- De mogelijkheid om met VVP te vertrekken gaat vooraf aan de eventuele plaatsing in reconversie.
- De minimumleeftijd bedraagt:
 - 58 en een half jaar bereikt hebben op uiterlijk 31/12/2014 voor wie ten laatste op 1/1/2015 met VVP wil gaan,
 - 59 en een half jaar bereikt hebben op uiterlijk 31/12/2015 voor wie ten laatste op 1/1/2016 met VVP wil gaan,
- Wie geboren is na 31/12/1952 op het ogenblik van het vertrek met VVP moet ten minste 35 dienstjaren tellen die in aanmerking komen

voor de opening van het recht op pensioen (bij bpost of daar buiten). Het vertrek met VVP zal ten laatste op 1/1/2016 kunnen plaatsvinden.

- Het VVP vangt ten vroegste aan op de eerste van de maand die volgt op de dag waarop het personeelslid de vereiste minimumleeftijd bereikt heeft (58 en een half jaar of 59 en een half jaar).

- Niet in aanmerking komen voor wettelijk vervroegd pensioen op het ogenblik waarop het VVP zou aanvangen.

Overige punten

De volgende punten zijn eveneens integraal te lezen op ACOD Online:

- welzijn op het werk
- bescherming tegen ontslag
- continuïteit van de tewerkstelling
- behoud van volledige prestaties
- begeleidingsmaatregelen
- bpeople- cumul (schrapping van de verplichting om een toelating te vragen)
- verlof zonder wedde
- indexering van het DA-barema
- naleving van het syndicaal statuut
- fietsvergoeding vanaf 1 januari 2015
 - nieuwe vergoeding (van 0,22 €) voor de verplaatsingen tussen woon- en werkplaats
 - niet cumuleerbaar met de codes 4SA1 en 3SA1* (fiscaal risico)
 - maximaal 25 km per traject.

Wij herhalen dat dit een samenvatting is van de cao-overeenkomst. Je kan de volledige tekst – waarin alle specifieke modaliteiten zijn opgenomen – raadplegen op www.acodonline.be (*zie bijlage bij deze tekst bovenaan*). Je regionale secretarissen staan eveneens graag tot uw beschikking voor alle nuttige inlichtingen.

Jean-Pierre Nyns